

**PENINGKATAN KINERJA PEKERJA SOSIAL DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA PPKS (PEMERLU
PELAYANAN KESEJAHTERAAN SOSIAL) DI DINSOSPPKB
REMBANG MELALUI PENDEKATAN *WORK AS CALLING***

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen



Disusun Oleh :

Deviana Nur Afifah

30401900081

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANGFAKULTAS

EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA PEKERJA SOSIAL DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA PPKS (PEMERLU
PELAYANAN KESEJAHTERAAN SOSIAL) DINSOSPPKB
REMBANG MELALUI PENDEKATAN *WORK AS CALLING***

Disusun Oleh :

Deviana Nur Afifah

30401900081

Telah di periksa dan disetujui oleh pembimbing selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Pembimbing,

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor

Date:

2022.08.30

13:09:10

+07'00'

Sri Wahyuni Ratnasari, S.E, M.Bus

Budi Setiasih, SP,MM

NIDN. 0629127101

NIP. 196511151989112001

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PENINGKATAN KINERJA PEKERJA SOSIAL DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA PPKS (PENERLU PELAYANAN
KESEJAHTERAAN SOSIAL) DI DINSOSPPKB REMBANG MELALUI
PENDEKATAN *WORK AS CALLING*

Disusun Oleh :

Deviana Nur Afifah

30401900081

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 15 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji I


Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

Dosen Penguji II

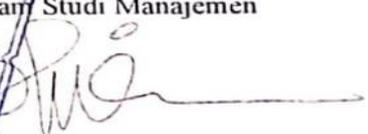
Digitally signed
by Nurhidayati
Date: 2023.02.27
13:16:05 +07'00'


Nurhidayati, S.E, M.Si, Ph.D

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Tanggal 15 Februari 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Lutfi Nur Cholis, ST., SE., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deviana Nur Afifah

NIM : 30401900081

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “**PENINGKATAN KINERJA PEKERJA SOSIAL DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA PPKS (PEMERLU PELAYANAN KESEJAHTERAAN SOSIAL) DI DINSOSPPKB REMBANG MELALUI PENDEKATAN WORK AS CALLING**”

merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip secara baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 11 Maret 2023
Yang Menyatakan



Deviana Nur Afifah
NIM. 30401900081

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan menganalisis motivasi pekerja sosial DINSOSPPKB Kabupaten Rembang menggunakan pendekatan *work as calling* dalam upaya mengoptimalkan Pelayanan kepada Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS). Data dikumpulkan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan studi deskriptif komparatif yaitu membandingkan teori *Work as Calling* dengan tiga dimensinya yaitu: *Transcendent Summons*, *Purposeful Work* dan *Pro-social Orientation* dengan penerapannya oleh pekerja sosial di lingkup DINSOSPPKB Kabupaten Rembang. Salah satu temuan studi ini adalah pekerja sosial menganggap bahwa pekerja mereka merupakan profesi yang baik (mulia) karena tugasnya menolong sesama, akan tetapi pekerja sosial belum menyadari pentingnya memahami potensi diri dalam menjalani pekerjaan sebagai pekerja sosial. Saran yang dapat disampaikan melalui kajian ini antara lain untuk meningkatkan pentingnya memahami potensi diri, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan *self-development* (pengembangan diri). Hal ini dapat dilakukan dengan mengundang motivator atau public figur yang peduli dengan masalah sosial, termasuk juga mengundang para *content creator* pemerhati masalah sosial.

Kata Kunci: kinerja, motivasi kerja, *work as calling*, pekerja sosial (peksos), Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the motivation of social workers from Social Welfare Services in Rembang Regency using a *work as calling* approach in an effort to optimize services for social welfare service providers (PPKS). Data was collected using interviews, observation and documentation. Data analysis used a comparative descriptive study that compared the theory of *Work as Calling* with its three dimensions, namely: *Transcendent Summons*, *Purposeful Work* and *Pro-social Orientation* with its application by social workers within the Rembang Regency DINSOSPPKB. One of the findings of this study is that social workers think that their work is a good (noble) profession because of their duty to help others, but social workers have not realized the importance of understanding their own potential in carrying out work as social workers. Suggestions that can be conveyed through this study include increasing the importance of understanding one's own potential, which can be done by providing self-development training. This can be done by inviting motivators or public figures who care about social issues, including inviting content creators who are concerned with social issues.

Keywords: performance, work motivation, *work as calling*, social workers (Peksos), Need for Social Welfare Services (PPKS)

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA PEKERJA SOSIAL DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA PPKS DI DINSOSPPKB REMBANG MELALUI PENDEKATAN *WORK AS CALLING*”** ini dengan lancar.

Penulis menyadari hal ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Tanpa bantuan mereka, mustahil Skripsi ini dapat terselesaikan. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT. Allah Maha Kuasa yang sudah memberikan kesehatan serta kemudahan dalam segala proses dari kegiatan permagangan hingga proses pembuatan Skripsi ini.
2. Sri Wahyuni Ratnasari S.E. M.Bus selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan arahan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
3. Budi Setiasih SP,MM selaku Dosen Supervisor yang sudah menerima penulis magang Di DINSOSPPKB Rembang serta memberi arahan dan memberikan ilmu yang sangat berguna selama kegiatan magang di DINSOSPPKB Rembang.
4. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si, Selaku Dekan FE Unissula
5. Dr. Lutfi Nurcholis S.T., S.E., MM, Kepala Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi yang sudah mendidik serta memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan.
7. Segenap pegawai DINSOSPPKB Rembang yang sudah memberikan kesempatan praktik kerja lapangan dengan baik.
8. Terspesial saya ucapkan terimakasih kepada bapak Muhammad Salim dan Ibu Juriah selaku orang tua penulis, yang telah membesarkan serta memberikan pendidikan moral dan material, memberikan semangat dan selalu mendokan penulis untuk menjalankan Skripsi ini.
9. Selaku kakak saya Muhammad Abdur Rauf, Sri wahyuni, Adi Cahyono dan adik saya Salma Alfiyanti, yang selalu memberikan support serta menjadi hiburan penulis.
10. Teman sekelas, Manajemen B angkatan 2019 yang saling support dan saling membantu disaat susah maupun senang dan seluruh teman-teman yang telah memberi warna dalam hidup penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Teman penulis, Abdur Rahman, Nur Hidayah, dan sahabat terbaik saya Avinda Asyaro Taghsya yang selalu menjadi support terbaik dalam perjalanan penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Semoga Skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang, 09 Februari 2023



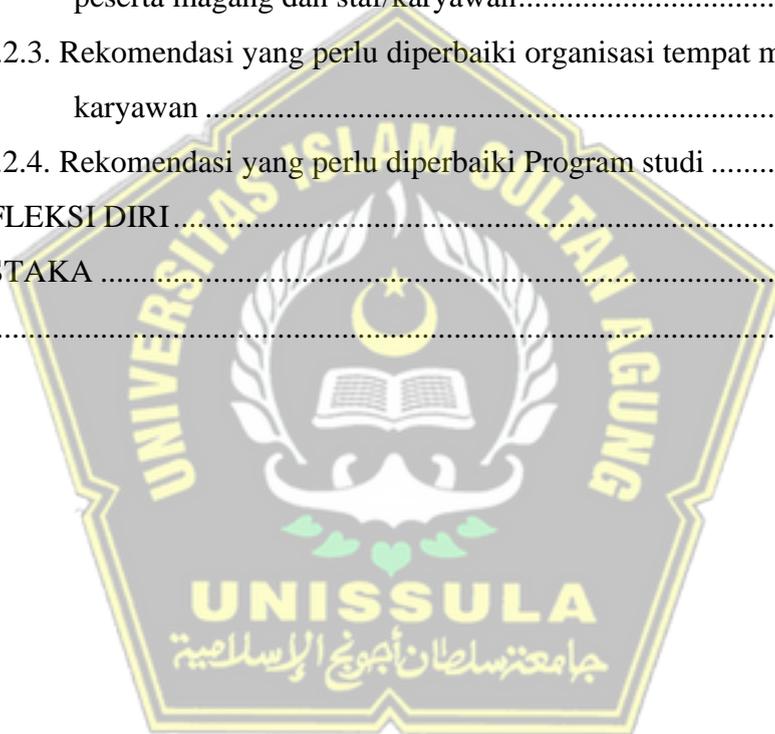
Deviana Nur Afifah



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Skripsi.....	6
1.4. Sistematika Skripsi.....	7
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	10
2.1 Profil Organisasi.....	10
2.1.1 Gambaran Umum Organisasi.....	10
2.1.2 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB).....	10
2.1.3 Tugas dan Fungsi Organisasi.....	15
2.1.4 Nilai-Nilai Organisasi.....	24
2.1.5 Visi dan Misi DINSOSPPKB.....	25
2.1.6 Budaya Perusahaan.....	28
2.1.7 Struktur Organisasi Gambar 2.2.....	29
2.2 Aktivitas Magang.....	30
2.1.8 Deskripsi Kegiatan Magang.....	30
2.1.9 Penjelasan Kegiatan Magang di DINSOSPPKB Rembang.....	30
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH.....	37
BAB IV KAJIAN PUSTAKA.....	42
4.1 Kinerja.....	42
4.2 Pelayanan pekerja sosial kepada PPKS.....	44
4.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	48

BAB V METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....	49
5.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	49
5.2 Jenis dan Sumber Data.....	49
5.3 Teknik Pengumpulan Data.....	50
BAB VI ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	55
BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	78
7.1 Kesimpulan	78
7.2 Rekomendasi.....	79
7.2.1. Rekomendasi Analisis di Bab VI	79
7.2.2. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan staf/karyawan.....	80
7.2.3. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap staf / karyawan	81
7.2.4. Rekomendasi yang perlu diperbaiki Program studi	81
BAB VIII REFLEKSI DIRI.....	83
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 11_Peta Wilayah Kerja DINSOSPPKB Kab. Rembang	11
Gambar 4.1 Dokumentasi dari hasil wawancara bersama.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Peserta Magang MB-KM.....	93
Lampiran 2 Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM	95
Lampiran 3 Catatan Harian (logbook) Magang perusahaan	104
Lampiran 4 bukti dokumntasi saat Magang di perusahaan	119
Lampiran 5 Pembimbingan Skripsi Dosen Pembimbing Lapangan	126



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan Kesejahteraan Sosial adalah suatu bentuk praktek pembangunan yang ditujukan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Indonesia, khususnya kebutuhan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS). Persyaratan Layanan Sosial mengacu pada individu yang, karena kecacatan, kesulitan, atau gangguan, tidak dapat melakukan fungsi sosial yang membutuhkan layanan sosial untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental dan sosial mereka secara efektif, mengacu pada keluarga, kelompok, dan / atau komunitas. Berkeadilan (Permensos No. 5 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Data Kesejahteraan Sosial Terintegrasi).

Berdasarkan Hasil pemutahiran data PPKS melalui aplikasi SIK DG tahun 2017, di Kabupaten Rembang terdapat populasi PPKS sebanyak 111.330 jiwa atau 17,70% dari jumlah penduduk Kabupaten Rembang sebanyak 628.901 jiwa. Pada tahun 2018 populasi PPKS mengalami penurunan dengan data PPKS sebanyak 82.885 jiwa dari jumlah penduduk 633.429 jiwa atau 12,93%. Penurunan signifikan dialami pada jenis PPKS fakir miskin hal itu disebabkan pada tahun 2017 dimulainya pengelolaan data terpadu Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial - Next Generation (SIKS-NG) verifikasi validasi data secara berkala ditetapkan 2 kali dalam 1 tahun yang terintegrasi dengan data bantuan program fakir miskin Program Keluarga Harapan (PKH) dan Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT). Jumlah PPKS pada tahun 2019 juga mengalami penurunan dengan data PPKS sebanyak 49.860 jiwa dari jumlah penduduk 639.964 jiwa atau 7,79. Penurunan ini disebabkan reformasi kesejahteraan sosial di Provinsi Rembang yang didukung oleh perubahan kebijakan mengenai pengelolaan data yang belum memadai melalui penggunaan Data Terpadu

Kesejahteraan Sosial (SWED) dari Data Terpadu Kesejahteraan Sosial. Jumlah PPKS tahun 2020 sebanyak 32.063 dari total jumlah penduduk di Kabupaten Rembang tahun 2020 sebanyak 643.507 jiwa.

Pemprov Rembang akan melaksanakan PPKS melalui rehabilitasi, perlindungan dan jaminan sosial, pendataan fakir miskin, pemberantasan fakir miskin dan pemberdayaan sosial. Meskipun populasi PPKS di Kabupaten Rembang cenderung fluktuatif, namun tetap tidak dapat memenuhi fungsi sosialnya karena kemiskinan, keterlantaran, kecacatan, kecacatan, korban kekerasan dan perdagangan manusia, serta perubahan lingkungan. Pemprov Rembang juga merencanakan desa-desa yang cocok sebagai kawasan prioritas penanggulangan kemiskinan.

Organisasi pelayanan sosial kebutuhan masyarakat (PPKS) lainnya adalah lembaga pelayanan sosial yang dikelola baik oleh swasta maupun pemerintah. Badan Layanan Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Misi utamanya adalah merehabilitasi orang-orang dengan masalah kesejahteraan, terutama mereka yang membutuhkan kesejahteraan. Namun, di luar pelayanan rehabilitasi, ada upaya pemberdayaan sosial untuk kemandirian PPKS. Pemberdayaan Potensi dan Sumber Daya Pelayanan Sosial (PSKS) adalah individu, keluarga, kelompok dan/atau masyarakat yang ikut serta dalam pemeliharaan. Menciptakan, mendukung dan memperkuat kehidupan sosial; Hasil pemutakhiran data tahun 2016, angka PSKS masing-masing adalah 767PSKS, 767PSKS pada tahun 2017, dan 767PSKS pada tahun 2018. 797 PSKS, 779 PSKS Penyelenggara Kebutuhan Pelayanan Sosial (PPKS), .

Kita butuh aktor yang kredibel dan kuat, salah satunya profesi pekerja sosial. Menurut Federasi Pekerja Sosial Internasional (IFSW), pekerjaan sosial adalah profesi yang memberdayakan dan membebaskan orang untuk memfasilitasi perubahan sosial, memecahkan masalah terkait hubungan dan meningkatkan

kualitas hidup. Bidang praktik pekerjaan sosial meliputi anak terlantar, lansia terlantar, cacat, gelandangan, pengemis, dan penyalahguna zat. Kantor Keluarga Berencana Perempuan memiliki 6 pekerja sosial dalam reintegrasi sosial. Pekerja sosial sebagai salah satu sumber daya manusia untuk pemenuhan kesejahteraan sosial perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai untuk melakukan dan memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan dukungan dan pelayanan sosial kepada masyarakat.

Pemerintah Kabupaten Rembang lewat Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana terus berupaya meningkatkan pelayanan terbaik kepada PPKS dengan mengoptimalkan peran SDM dalam hal ini para pekerja sosialnya. Dari hasil kegiatan magang yang telah dilakukan ditemukan beberapa permasalahan terkait masih belum tercapainya Standar Pelayanan Minimal yaitu pada aspek Rehabilitasi Sosial Dasar Penyandang Disabilitas Luar Panti (75,5 %) dan Rehabilitasi Sosial Anak Terlantar di Luar Panti (0%) dari target seharusnya 100% (Data tahun 2020). Ini menunjukkan bahwa kinerja anggota pekerja sosial kurang maksimal.

Menurut Setiawan (2013), sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkualitas memegang peranan penting dalam menjalankan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bruce (2003) lebih lanjut menekankan bahwa organisasi perlu menilai semua aspek tenaga kerja mereka untuk mengembangkan orang yang tepat untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Holil dan Sriyanto (2010) berpendapat bahwa salah satu faktornya adalah motivasi. Di sini motivasi adalah kondisi yang memotivasi seseorang untuk mengejar suatu tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan Motivasi penting dan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam suatu organisasi (Putri, 2014). Karyawan yang termotivasi berdedikasi dan berorientasi pada tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja pekerja sosial yang buruk

mungkin disebabkan oleh rendahnya motivasi pekerja sosial.

Indawati & Anis (2019) menjelaskan peran konsep kerja dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan yang memenuhi tugas mereka sebagai bagian dari misi mereka melakukan pekerjaan mereka dan melakukannya dengan baik. Hal ini terutama berlaku dalam pekerjaan tertentu, termasuk pekerjaan sosial. Konsep inkuiri ini telah mendapat perhatian luas dalam literatur ilmiah, dan akan ditinjau dari peneliti dan praktisi oleh Elangovan et al. (2010). Dalam studi yang dilakukan oleh Safira (2020), orang yang memandang pekerjaan sebagai karir dalam hidup lebih cenderung memilih bekerja tidak hanya untuk keuntungan materi atau peningkatan karir tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam melakukan pekerjaan. Panggilan bisa bersifat altruistik, dan terkadang panggilan rela berkorban demi kebaikan orang lain. Disebut juga sebagai Pekerja Sosial (PEKSOS), mereka memiliki sisi altruistik, rasa tanggung jawab pribadi, kasih sayang, empati dan kasih sayang dalam memberikan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) untuk meningkatkan kebutuhan kesejahteraan sosial, yang merupakan lapangan kerja, sehingga terjadi peningkatan permintaan aset. Layanan untuk anak terlantar, anak jalanan, cacat, lansia terlantar, gelandangan, pengemis, dan lainnya. Oleh karena itu, pekerjaan ini sangat erat kaitannya dengan panggilan saya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis bermaksud menyusun skripsi dengan judul Peningkatan Kinerja Pekerja Sosial di PPKS (Pemerintah Dinas Sosial) oleh DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana meningkatkan peran Pekerja Sosial yang Membutuhkan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB) di Provinsi Rembang melalui pendekatan *Work as Calling*?

1.3. Tujuan Skripsi

Tujuan dari Skripsi ini adalah untuk:

Mencermati hal tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan magang yang dilakukan mahasiswa adalah sebagai berikut.

- 1) Magang, sebagai salah satu disiplin aplikasi dan pengembangan karir, memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk belajar dan mengenal institusi secara personal. Dengan melakukan magang di tempat kerja, siswa dapat menilai pengembangan keterampilan mereka.
- 2) Magang memberikan wahana untuk menerapkan teori-teori yang dipelajari di SMA ke dunia kerja.
- 3) meningkatkan kerjasama antar universitas dan institusi;
- 4) Magang dapat menjadi wahana bagi sekolah untuk mencari pekerjaan di sekolah. Kualitas perguruan tinggi dapat diukur dari kualitas mahasiswa yang melakukan magang. Selain itu, magang juga membantu institusi tempat kerja menemukan pekerja terampil yang memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka.
- 5) Dapatkan pemahaman tentang waktu yang dihabiskan bekerja di lapangan. Mahasiswa mengalami langsung perbedaan antara teori di kampus dan di lapangan. Magang tentunya dapat membantu mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja dan akhirnya menjadi pekerja profesional. Pemahaman yang lebih baik tentang konsep ketidakpastian di tempat kerja. Magang memberikan keterampilan seperti etos kerja, disiplin, kerja keras, profesionalisme, dan lainnya.
- 6) Mengenali dan mengevaluasi pengalaman kerja selama proses pembelajaran.

1.4. Sistematika Skripsi

Penyusunan skripsi ini terdiri dari beberapa bab dan sub-bab yang masing-masing menjelaskan hal yang berbeda. Adapun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menjelaskan uraian topik yang dipilih dalam kegiatan magang ini, menjelaskan permasalahan yang timbul dalam topik tersebut, tujuan magang, dan menjabarkan sistematika skripsi.

a. Latar Belakang

Menjabarkan alasan dari pemilihan topik dan permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Tujuan Magang adalah Menjabarkan hal-hal yang akan di uraikan di bab analisis.

b. Sistematika Skripsi

Menjelaskan bab dan bagian dari skripsi.

BAB II Profil Organisasi dan Aktuvitas Magang

Menjelaskan sub-bab profil organisasi tempat magang dan menguraikan seluruh aktivitas yang dilakukan selama magang.

a) Profil Organisasi

Apabila diijinkan oleh perusahaan tempat magang maka mahasiswa dapat memasukkan sub-bab profil organisasi tempat magang dengan rincian sebagai berikut:

- Struktur Organisasi
- Proses Bisnis
- Ketentuan/Peraturan terikat
- Proses penciptaan nilai untuk pemangku kepentingan perusahaan
- Praktik Manajemen dan Akuntansi dalam pencapaian perusahaan
- Persetujuan pengungkapan informasi dari pihak perusahaan

b) Aktuvtas Magang

Menguraikan seluruh aktivitas yang dilakukan selama magang

BAB III Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi dan menjelaskan beberapa masalah yang paling penting untuk dipecahkan dan tidak hanya sesuai dengan konsentrasi studi yang diambil namun keseluruhan area bisnis perusahaan.

BAB IV Kajian Pustaka

Sertakan teori diskusi tentang isu-isu kunci terpilih yang relevan dengan topik skripsi. Teori yang digunakan adalah seperti Work Calling.

BAB V Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Menguraikan masalah penting dalam topik, menggunakan teori, dan menyebutkan referensi yang valid.

BAB VI Analisis dan Pembahasan

Silakan nyatakan kembali isu-isu penting untuk didiskusikan.

BAB VII Kesimpulan dan Rekomendasi

Nyatakan kesimpulan yang ditarik dari analisis masalah saat ini. Program menyelidiki tantangan dan kelemahan yang ada dalam magang dukungan siswa, dan memberikan rekomendasi di mana organisasi harus memperbaiki lokasi magang. Kesimpulan dari masalah yang dianalisis..

BAB VIII Refleksi Diri

Jelaskan manfaat yang akan Anda terima dari pelatihan terkait dengan magang Anda. Juga, penjelasan tentang metode yang digunakan untuk mengembangkan soft skill.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Gambaran Umum Organisasi

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Keluarga Berencana (disingkat DINSOSPPKB) adalah salah satu Perangkat Daerah (RPD) di Kabupaten Rembang yang terletak di Jalan Pemuda KM 2 Desa Kabongan Kidul Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Berpusat di Jawa. 59217 No Telepon/Fax (0295) 691209 Bidang.

2.1.2 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB)

Kabupaten Rembang adalah sebuah provinsi di Provinsi Jawa Tengah yang berbatasan dengan Rembang (Laut Jawa) di sebelah utara, Provinsi Tuban (Jawa Timur) di sebelah timur, Provinsi Blora di sebelah selatan dan Provinsi Pati di sebelah barat. Secara geografis terletak di tepi timur laut Jawa Tengah dan dikelilingi oleh jalan pesisir.

Pesisir Utara Pulau Jawa (Garis Pantura), koordinat 111° 00' - 111° 30' Bujur Timur, 6° 30' - 7° 6' Lintang Selatan. Kabupaten Rembang berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Timur, menjadikannya pintu gerbang timur Provinsi Jawa Tengah. Jakarta 594 km, Bandung 476 km, Semarang 111 km, Surabaya 203 km, Surakarta 213 km, Tuban 115 km, Pati 36 km, Kudus 60 km, Bulola 37 km, Grobogan 108 km dan masih banyak kota lainnya di Pulau Jawa jaraknya.

Kabupaten Rembang memiliki luas 101.408 ha, dimana 29.058 ha merupakan lahan sawah (28,65%), 39.938 ha (39,38%) merupakan lahan sawah,

dan 32.412 ha merupakan lahan pertanian (31,96%). Berdasarkan luas penggunaan lahan, luas terluas adalah lahan kering 32,94%, hutan 23,45%, dan sawah tadah hujan 20,08%..

Gambar 2.1

Peta Wilayah Kerja DINSOSPPKB Kab. Rembang 11



Sumber: <https://rembangkab.go.id/peta/>

Kabupaten Rembang terdiri dari 14 kecamatan, 287 desa dan 7 desa. Secara geografis, Kabupaten Rembang memiliki karakteristik wilayah yang beragam seperti pesisir, dataran rendah, dataran tinggi, dan pegunungan.

1. Dasar legislasi untuk mendirikan bakti sosial, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana
2. Bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana sebagaimana tertuang dalam Perda Kabupaten Rembang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Perda Kabupaten Rembang Nomor 58 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Kabupaten Rembang.

1. Kedudukan dan Susunan Organisasi

1) Kedudukan :

- (1) Dinas Pemberdayaan Sosial Perempuan dan Keluarga Berencana merupakan unsur pelaksana pemerintahan di bidang sosial,

pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

- (2) Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah kewenangan bupati dan bertanggung jawab kepada sekretaris daerah..

2) Susunan Organisasi

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang, Perda Kabupaten Rembang No 6 Tahun 2021, Rancangan Perubahan Kedua Perda Kabupaten Rembang No 5 Tahun 2016, Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Kabupaten Rembang Dasarnya Perda No 58 sesuai dengan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Kedudukan Keluarga Berencana, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja di Kabupaten dan Kabupaten Lembang. Struktur organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat, membawahi:
 - (1) Subbagian Program;
 - (2) Subbagian Keuangan;
 - (3) Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- 3) Bidang Rehabilitasi dan Jaminan Sosial:
 - (1) Seksi Rehabilitasi
 - (2) Seksi Jaminan Sosial.

4) Bidang Pemberdayaan Sosial:

- (1) Seksi Pemberdayaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial;
- (2) Seksi Pemberdayaan Keluarga Miskin, Kebencanaandan Kepahlawanan.

5) Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan

Keluarga Sejahtera:

- (1) Seksi Pemberdayaan Perempuan;
- (2) Seksi Perlindungan Anak;

6) Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Keluarga

Sejahtera:

- (1) Seksi Pengendalian Penduduk;
- (2) Seksi Keluarga Berencana;
- (3) Seksi Keluarga Sejahtera.

Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 6 Tahun 2021, Pemerintahan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang, dan Bupati Nomor 58 Tahun 2021, Dinas Sosial, Hukum Perempuan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang, Kabupaten Rembang Struktur Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota adalah sebagai berikut:

2.1.3 Tugas dan Fungsi Organisasi

Bakti Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana memiliki mandat untuk mendukung bupati di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan pengendalian kependudukan dan keluarga. Rencana, yaitu kewenangan daerah dan kegiatan penunjang yang ditugaskan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 6 Tahun 2021, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana melaksanakan tugas sebagai berikut:

1. Mengembangkan kebijakan teknis di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
2. Meningkatkan koordinasi kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
3. Melaksanakan kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
4. peran asesmen dan komunikasi di bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;

pengendalian kependudukan dan KB, melaksanakan fungsi kesekretariatan Sekretariat, mengendalikan kegiatan UPTD; Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Uraian kegiatan dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Nomor 58 Tahun 2021 tentang Kesejahteraan Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Kedudukan Keluarga Berencana,

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Provinsi Lembang adalah sebagai berikut:

(1) Fungsi dan Peran Sekretariat

Bertanggung jawab atas perumusan dan implementasi konsep kebijakan, koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan program, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan manajemen, pengembangan manajemen, presentasi, perumahan, sumber daya manusia, dan layanan administrasi di lingkungan Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana .Untuk melakukan. Di antara fungsinya, Sekretariat bertanggung jawab untuk: 1.1.

- 1) koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas Pemberdayaan Sosial Perempuan dan Keluarga Berencana;
- 2) mengkoordinasikan dan menyusun rencana dan program kerja di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;
- 3) memfasilitasi dan menyediakan program, pendanaan hukum, hubungan masyarakat, administrasi, kearsipan, rumah tangga, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;
- 4) Mengkoordinasikan, mengembangkan dan mengelola masalah sosial, pemberdayaan perempuan dan organisasi dan manajemen di lingkungan Departemen Keluarga Berencana.
- 5) mengkoordinasikan dan menyusun peraturan perundang-undangan dan melaksanakan rekomendasi kebijakan di bidang pelayanan sosial pemberdayaan perempuan dan KB;
- 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), informasi dan dokumentasi;

- 7) Implementasi kebijakan kekayaan/kekayaan daerah untuk masalah sosial, pemberdayaan perempuan, dan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas Keluarga Berencana;
- 8) pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai lingkungan operasi;
- 9) Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kedinasan lainnya yang ditetapkan oleh presiden.

10) Tugas dan fungsi Bidang Pemberdayaan Sosial

Ada tugas utama pengembangan konsep dan pengembangan kebijakan, koordinasi, pemantauan, evaluasi dan komunikasi seperti penguatan potensi sumber kesejahteraan sosial dan penguatan keluarga miskin, kebencanaan dan kepahlawanan. Dalam menjalankan misinya, bidang pemberdayaan sosial memiliki fungsi sebagai berikut:

- (1) (menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, penguatan potensi sumber kesejahteraan sosial, promosi dan promosi aksi pemberdayaan keluarga miskin, kebencanaan, dan kepahlawanan;
- (2) Mengelola dan melaksanakan pemberdayaan kemampuan sejahtera dan pemberdayaan keluarga miskin bencana dan kepahlawanan untuk membantu kelancaran kegiatan dan kegiatan masyarakat;
- (3) mengkoordinasikan dan mengelola upaya pemberdayaan untuk memberdayakan masyarakat miskin dari bencana dan kepahlawanan;
- (4) Untuk melakukan tugas-tugas lain seperti yang dilakukan kepala dinas dalam menjalankan tugasnya;

11) Tugas dan Fungsi Bidang Rehabilitasi dan Jaminan Sosial

Ia memiliki tanggung jawab yang luas untuk sektor rehabilitasi dan asuransi sosial, yaitu rehabilitasi sosial dan perencanaan perlindungan dan jaminan sosial, implementasi kebijakan, koordinasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan. Memenuhi tanggung jawabnya dalam rehabilitasi,

Jaminan Sosial melakukan hal-hal berikut:

- (1) penyiapan kebijakan dan bahan teknis pelaksanaan dan pelaksanaan kegiatan rehabilitasi sosial, perlindungan dan keselamatan sosial;
- (2) mengelola dan melaksanakan program reintegrasi, perlindungan sosial dan keselamatan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab resmi mereka secara efektif;
- (3) mengkoordinasikan dan mengelola kegiatan rehabilitasi sosial, perlindungan dan keamanan sosial;
- (4) Tanggung jawab lain yang diberikan oleh Pemimpin Dinas sesuai dengan prosedur dan tanggung jawabnya.

12) Tugas dan Fungsi Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Ia memiliki mandat untuk merumuskan, merumuskan, mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan melaporkan konsep pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Perlindungan anak-anak. Ini menjalankan tugasnya dalam memenuhi mandatnya untuk memberdayakan perempuan dan melindungi anak-anak.

- (1) Penyiapan bahan kebijakan teknis, pembinaan, dan perencanaan aksi pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;

- (2) Menyelenggarakan dan melaksanakan kegiatan peningkatan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak guna mendukung efektifitas pelaksanaan kegiatan dan kegiatan pelayanan;
- (3) mengoordinasikan dan mengelola upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- (4) Tugas lain yang diberikan oleh ketua untuk memberhentikan pejabat sesuai dengan tugasnya.

13) Tugas dan Fungsi Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Keluarga sejahtera

Dalam perannya dalam pengendalian kependudukan, KB, dan penyelenggaraan pelayanan kesejahteraan, mengembangkan wawasan, melaksanakan kebijakan, dan mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi, dan melaporkan pelayanan pengendalian penduduk, KB, dan kesejahteraan keluarga.

- (1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan kegiatan praktis di bidang pengendalian kependudukan, keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga;
- (2) mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di bidang pengendalian kependudukan, keluarga berencana, dan kesejahteraan keluarga untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tujuan dan fungsi pelayanan;
- (3) mengkoordinasikan dan mengelola kegiatan bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga;
- (4) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab pimpinan;.

14) Tugas Seksi Pengendalian Penduduk

Terdapat proses penyiapan bahan untuk pengembangan, koordinasi, kepatuhan, pemeriksaan, evaluasi, dan pelaporan, antara lain:

- (1) Koordinasi dan sinkronisasi kebijakan pemerintah pusat dan daerah untuk pengendalian penduduk.
- (2) harmonisasi kebijakan pembangunan daerah di bidang kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan masyarakat;
- (3) pendataan survei demografi/indeks pengetahuan masyarakat;
- (4) pemetaan perkiraan pengelolaan populasi, penyediaan dan pengolahan data kependudukan;
- (5) pengembangan model solusi strategis untuk pengendalian dampak populasi;
- (6) Keluarga Berencana (FPL) Membuat database keluarga.
- (7) Memberikan Berita dan Informasi Keluarga. saya juga, juga. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

15) Tugas Seksi Pelayanan Keluarga Berencana

Bertanggung jawab menyiapkan bahan untuk pengembangan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, kepada:

- (1) Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Berbasis Kearifan Budaya Lokal.
- (2) Peringatan Hari Nasional (harganas).
- (3) Penyuluh Keluarga Berencana/Petugas Lapangan KB (PKB/PLKB);
- (4) Mengelola dan mendistribusikan kebutuhan akan alat kontrasepsi, alat

kontrasepsi dan pelayanan KB;

- (5) Penyediaan pelayanan keluarga berencana
- (6) Meningkatkan keterampilan penyedia layanan KB dan kesehatan reproduksi;
- (7) mendukung dan melengkapi organisasi masyarakat untuk memberikan layanan dan mengembangkan keterlibatan masyarakat;
- (8) Pemerataan pembangunan desa KB. Dan
- (9) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh Presiden
- (10) Fungsi Bidang Kesejahteraan Keluarga

Bertanggung jawab menyiapkan bahan untuk pengembangan, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan tentang:

- (1) Pengembangan masyarakat dengan meningkatkan kerentanan dan kesejahteraan keluarga;
- (2) Ketahanan Masyarakat dan Pengelolaan Kelompok Kesejahteraan (Bina Keluarga Anak (BKB), Bina Keluarga Remaja (BKR), Pusat Konsultasi Informasi Kepemudaan (PIK-R), Bina Keluarga Lanjut Usia (BKL), Unit Peningkatan Pendapatan Kesejahteraan Keluarga (UPPKS)) dan pemberdayaan ekonomi keluarga.
- (3) meningkatkan peran organisasi masyarakat dalam mempromosikan kerentanan dan kesejahteraan keluarga;
- (4) promosi dan sosialisasi program kesehatan untuk ketahanan keluarga dan pasangan;
- (5) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh presiden.

2.1.4 Nilai-Nilai Organisasi

1. orientasi pelayanan

- (1) Memahami dan mengenali kebutuhan masyarakat setempat
 - (2) Keباikan, Ketepatan, Resolusi, Keandalan, Peningkatan Berkesinambungan
2. Rekening dari rekening
- (1) Bertindak jujur, bertanggung jawab, hati-hati, disiplin dan penuh integritas.
 - (2) Penggunaan sumber daya publik secara efektif, efisien dan efektif
 - (3) Jangan menyalahgunakan wewenang
3. cerdas
- (1) Meningkatkan kemandirian untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - (2) membantu orang lain belajar
 - (3) Melakukan pekerjaan yang lebih baik
4. terintegrasi
- (1) Hargai semua orang di mana pun mereka berada
 - (2) Dia ingin membantu orang lain
 - (3) Membangun lingkungan kerja yang menyenangkan
5. Jadilah setia
- (1) Mendukung Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - (2) Negara Kesatuan Republik Indonesia Perorangan dan Pemerintahan Yang Berbadan Hukum.
 - (3) menjaga nama baik ASN sejawat, pimpinan, lembaga, dan negara, serta menjaga kerahasiaan resmi dan nasional;
6. Adaptif

- (1) Berubah dengan cepat untuk berubah.
- (2) Terus menumbuhkan inovasi dan kreativitas.
- (3) Jadilah proaktif.

7. Koperasi

- (1) Memberikan kesempatan kepada berbagai pemangku kepentingan untuk berkontribusi.
- (2) Menciptakan nilai tambah untuk kolaborasi terbuka.
- (3) Memanfaatkan sumber daya yang berbeda untuk tujuan yang berbeda.

2.1.5 Visi dan Misi DINSOSPPKB

1. Visi

Visi adalah rumusan umum dari keadaan yang diinginkan pada akhir periode rencana pembangunan perkotaan. Visi juga dapat diartikan sebagai lintasan pembangunan daerah atau status masa depan (clear trajectory) selama lima tahun ke depan. selama semester. Dengan mempertimbangkan arah pembangunan daerah jangka panjang, status, tantangan yang dihadapi, tantangan pembangunan dan isu-isu strategis, maka visi Provinsi Lembang tahun 2021 sampai dengan tahun 2026 adalah ‘Terwujudnya Lembang Gemilang 2026’. Rembang Gemilang mencerminkan semangat menggambarkan masyarakat di Kabupaten Rembang yang secara ekonomi sejahtera di bidang pertanian dan industri, dengan perlindungan jaminan sosial dan pelayanan birokrasi yang baik, serta jaminan kesejahteraan sosial sebagian. Pembangunan pendidikan, pelayanan kesehatan, dan kehidupan demokrasi..

Gemilang Anda bisa menikmatinya dengan cerah dan jelas

seperti Gemati.

Gemati adalah pemenuhan Rembang untuk membantu dan melindungi warga untuk mencapai masyarakat yang adil. Sehat, berpendidikan, mampu secara finansial untuk mengembangkan kehidupan dan kehidupan spiritual.

Gampil adalah tentang mengembangkan potensi manusia dan memanfaatkan potensi sumber daya alam dengan cara yang mudah diakses oleh pemerintah atau masyarakat Gampil.

Gamblang Terciptanya tatanan birokrasi yang memudahkan peningkatan pelayanan dan kehidupan masyarakat sudah jelas Berdasarkan prinsip-prinsip yang jelas, terukur dan akuntabel.

2. Misi

Sedangkan misi adalah rumusan umum tentang upaya pencapaian visi dengan mempertimbangkan faktor lingkungan strategis internal dan eksternal. Empat misi untuk mencapai visi tersebut adalah:

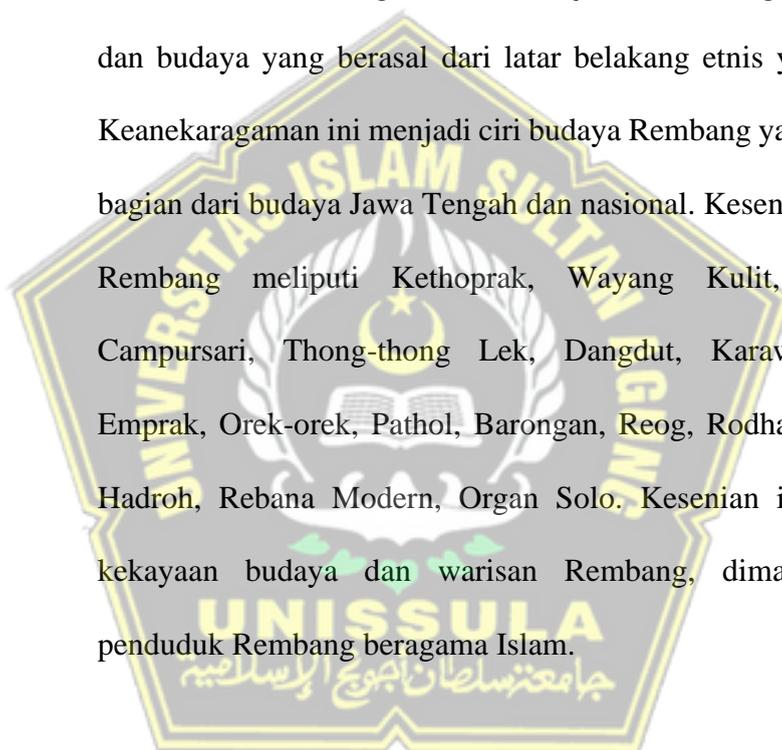
- 1) Spesialisasi birokrasi, modernisasi dan pengembangan organisasi.
- 2) Masyarakat lebih sadar dan terlindungi oleh jaminan sosial.
- 3) Membangun infrastruktur dan ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan merata.
- 4) Meningkatkan kemandirian masyarakat sesuai dengan kemampuan masyarakat.

Di sisi lain, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang memiliki Misi II 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Pendidikan Tinggi

dan Perlindungan Jaminan Sosial'. Dan Misi III adalah “Membangun infrastruktur untuk meningkatkan ketahanan ekonomi dan pemerataan pertumbuhan”.

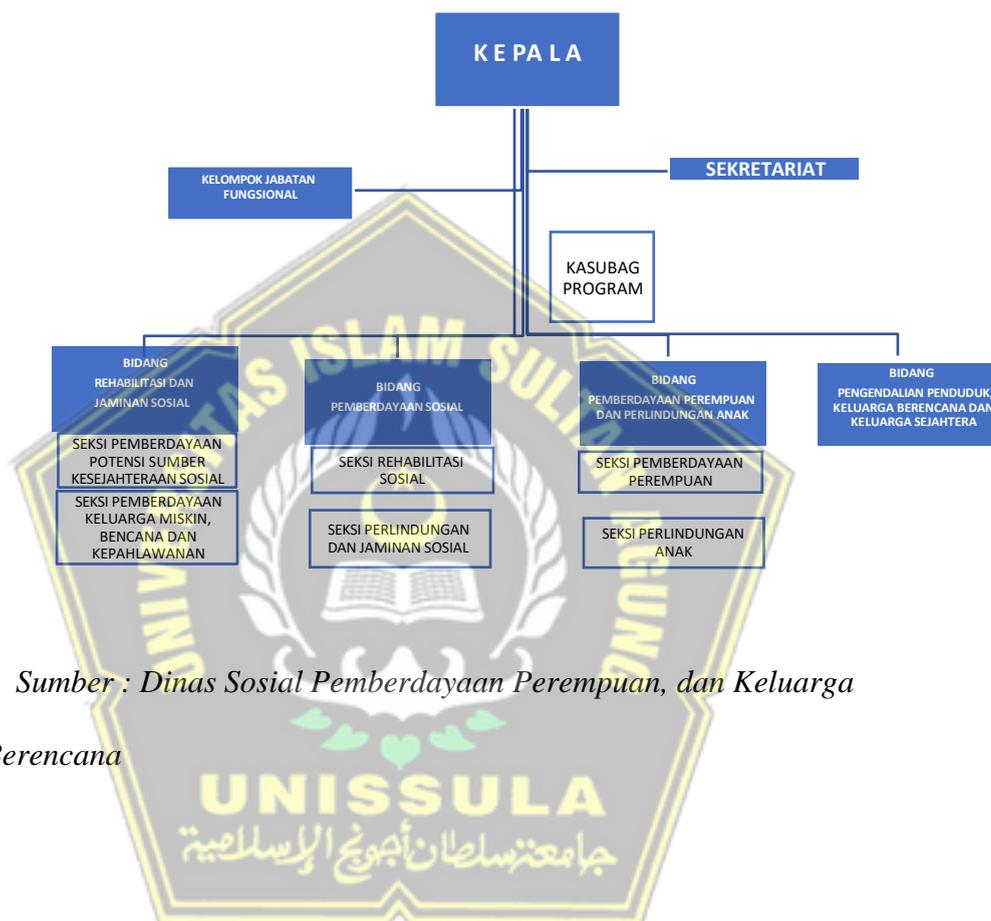
2.1.6 Budaya Perusahaan

Kabupaten Rembang memiliki banyak potensi wisata untuk tujuan yang berbeda seperti wisata bahari, wisata pertanian, wisata kehutanan, wisata religi dan wisata sejarah. Rembang kaya akan seni dan budaya yang berasal dari latar belakang etnis yang beragam. Keanekaragaman ini menjadi ciri budaya Rembang yang merupakan bagian dari budaya Jawa Tengah dan nasional. Kesenian Kabupaten Rembang meliputi Kethoprak, Wayang Kulit, Sholawatan, Campursari, Thong-thong Lek, Dangdut, Karawitan, Tayub, Emprak, Orek-orek, Pathol, Barongan, Reog, Rodhat, Keroncong, Hadroh, Rebana Modern, Organ Solo. Kesenian ini merupakan kekayaan budaya dan warisan Rembang, dimana mayoritas penduduk Rembang beragama Islam.



2.1.7 Struktur Organisasi Gambar 2.2

Struktur Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang



Sumber : Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, dan Keluarga Berencana

2.2 Aktivitas Magang

2.1.8 Deskripsi Kegiatan Magang

Berikut ini merupakan jadwal kegiatan magang Di Dinas Sosial

Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Rembang :

1. Masuk pukul 07.00 WIB
2. Istirahat pada pukul 12.00-13.00 WIB
3. Pulang pada pukul 16.00 WIB

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin-Jumat	- 07.00-12.00 (masuk) - 12.00-13.00 (istirahat) - 13.00-15.30 (masuk) - 15.30-16.00 (persiapan solat asar dan pulang)

2.1.9 Penjelasan Kegiatan Magang di DINSOSPPKB Rembang

i. Bulan Februari 2022

1. Pengenalan kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang dan divisi yang ada di kantor, serta penempatan magang mahasiswa pada Bidang Rehabilitasi Sosial serta penjelasan singkat dari Kepala bidang mengenai bagian Rehabilitasi Sosial.

2. Kerja di lapangan pergi ke pati yaitu di panti rehabilitasi sosial penyandang mental koordinasi dengan balai margolaras panti serta penyerahan SPJ.
3. Kegiatan Pengajian memperingati isra mikraj Nabi Muhammad SAW, membantu tugas di skertaris yaitu membuat surat pengantar beberapa yang isinya berbeda-beda, setelah itu diprint dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan.
4. Membantu temen saya pada bidang PPA (Pemberdayaan Perempuan dan Anak) yaitu membantu menyusun kerja lapangan yang berjudul DINSOSPPKB melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas ekonomi perempuan dengan kegiatan pelatihan seperti kewirausahaan, membuat olahan makanan, manajemen usaha dan branding produk.
5. Kerja dilapangan atau diluar kantor yaitu Penjaringan gelandangan dan pengemis bersama satpol pp panti dan rehabilitasi.
6. Mengisi atau merekap data BNBA lks lu pemberdayaan umat tahun 2021 Jawa Tengah.
7. Membantu merekap data Instrumen validasi ppks usulan bpnt dan pkh.

ii. Bulan Maret 2022

1. Merekap Data laporan sosial pengangkatan anak atau tentang mengadopsi anak.

2. Merekap data ekstrem kemiskinan di kecamatan kragan, sulang, pancur, sarang dan sumber.
3. Kegiatan jumat bersih, Membuat dan mendesain Bagan Susunan Organisasi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
4. Membantu ikut serta dalam mensortir bantuan korban banjir dan berbagai dinas di kecamatan ikut serta dalam memberikan bantuan yang terdampak banjir.
5. Melanjut membantu di bidang lain merekap databantuan yg dikirim dari berbagai kantor dinas dirembang.
6. Mengikuti kegiatan seminar Arrum Haji PT. Pegadaian CP Rembang di Aula DINSOSPPKB.
7. Kerja di lapangan yaitu ikut memeberikan bantuan seperti mesin jahit, kursi roda, handphone bagi penyandang disabilitas dan tuna netra di Kabupaten Rembang.
8. Membantu tugas di bagian sub kepegawaian yaitu membuat surat dinas lalu di print dan UKKPI PNS.
9. Kegiatan pagi mengadakan kebersihan lingkungan di sekitar DINSOSPPKB.
10. Mengetik dan Mencetak Surat Tugas dibidang Unit Kepegawaian dan Sekretariat. Ikut serta kerja di lapangan yaitu melakukan Penjaringan terhadap odgj, pengemis pengamen di daerah lasem, selanjutnya di bawa ke panti asuhan, kegiatan tersebut dilaksanakan sebelum Ramadhantiba.
11. Membantu di bidang lain yaitu Mencetak sertifikat Seminarpelatihan PKH Serta Mengikuti kegiatan Pengajian bersamaDi Aula DINSOSPPKB.

12. Membantu melayani bidang BPJS yaitu Pelayanan BPJS.
13. Berpartisipasi dalam Rapat Penyamaan Persepsi dan Peningkatan Kualitas Manajemen Perencanaan dan Pengelolaan Keuangan Tahun 2022 di DINSOSPPKB.
14. Berpartisipasi dalam Koordinasi pelayanan KB di Faskes (kegiatan DAK NON FISIK/BOKB) Kabupaten Rembang.

iii Bulan April 2022

1. Senam sehat di Saung Matoh Desa Kumendung guna mendukung salah program inovasi desa di Kabupaten Rembang.
2. Mengambil Nota Dinas di Sekertaris Kabupaten Rembang, perihal permohonan pengesahan hasil verifikasi ketidaklayakan dan pengesahan usulan Bansos Periode Maret 2022.
3. Membantu membuat surat persiapan rapat dan pelaksanaan pembangunan rumah singgah di Aula DINSOSPPKB.
4. Membantu tugas di Pemberdayaan perempuan dan anak yaitu merekap datamatrik dekela perkawinan anak 2021.
5. Mengikuti Pengajian di Aula DINSOSPPKB.
6. Mengikuti sosialisasi pemberian pelayanan reunifikasi keluarga Lembaga Kesejahteraan Sosial di Gedung serba guna selama 2 hari.
7. Melanjutkan mengikuti sosialisasi pemberian pelayanan reunifikasi keluarga Lembaga Kesejahteraan Sosial di Gedung serba guna.
8. Berpartisipasi dalam hari Kartini ke 144 yaitu dengan menggunakan kebaya.
9. Ikut serta IPSM Kabupaten Rembang untuk membagikan sembako dan makanan gratis di depan kantor DINSOSPPKB/
10. Berpartisipasi dalam program DINSOSPPKB Kab. Rembang ,yaitu Bazar Hari Kartini di Halaman Pendopo Museum RA.Kartini

Rembang.

11. Mengikuti rapat penandatanganan perjanjian kerjasama antara dindikcapil dan Dinsosppkb.

iv Bulan Mei 2022

1. Halal Bihalal Bersama keluarga Dinsosppkb Rembang.
2. Ikut serta Pendistribusian bantuan sembako untuk lansia dan disabilitas dirumah singgah.
3. Menyalurkan bantuan lansia dan disabilitas di kecamatan kaliore, sumber, sulang, bulu.
4. Mengikuti penjangkauan laporan ODGJ di pendak.
5. Membantu administrasi bidang rehabilitasi sosial dinsosppkb.
6. Mengirim surat undangan permintaan data ke kecamatan.
7. Mengawal dan mendampingi kedatangan menteri sosial di pamotan, untuk kunjungan anak disabilitas.
8. Mengikuti apel pagi di DINSOSPPKB.
9. Mengikuti acara pemberian pelayanan reunifikasi keluarga Lembaga kesejahteraan sosial di aula panti odg di ds. dadapansedan selama 2 hari.
10. Pertemuan forum lks lu se jawa tengah di Salatiga.
11. Mengikuti Home Visite penyandang masalah disabilitas di Waru Kab. Rembang.
12. Mengikuti perujukan ODGJ ke Panti PPSDM “Pangkrukti Mulyo” Rembang.

v Bulan Juni 2022

1. Input data Disabilitas dan lanjut usia yang wajib E-KTP.
2. Mengikuti pemeriksaan ODGJ dari dadapan ke RSUD Soetrasno Rembang.
3. Mengikuti apel pagi di DINSOSPPKB.

4. Merekap data Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial dari berbagaikecamatan di Rembang di bidang Rehabsos Dinsospkpb.
5. Melanjutkan tugas merekap data Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial dari berbagai kecamatan di Rembang di bidang Rehabsos Dinsospkpb.
6. Mengikuti kegiatan Gerakan Makan Ikan(GEMARIKAN) di pantai balongan yang diadakan oleh dinas perikanan demi menuntaskan stunting.
7. Mengupdate data Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial di bidang RehabsosDinsospkpb.
8. Membantu kegiatan administrasi bidang rehabilitasi sosial di DINSOSPPKB.
9. Mengikuti penyerahaan kursi roda dalam Pembukaan Perkemahan Wirakarya Daerah (PWD)X dan Kemah bakti Gugus Depan Perguruan Tinggi Kwarda Jawa Tengah di Lapangan Dadapan Sedan.
10. Pengantaran PPKS penyandang disabilitas pelatihan di BPRSBD PROF.SOEHARSO Surakarta dan Stady tiru perda disabilitas di DINSOS Surakarta.
11. Acara Perpisahan/ Pelepasan Magang MBKM di Aula bersama keluarga DINSOSSPPKB.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam menemukan masalah yang ada di masyarakat terkait pelayanan terhadap Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB) Kabupaten Rembang, terlebih dahulu dilakukan identifikasi permasalahan di berbagai area bisnis Pemasaran, SDM, Keuangan dan Operasional. Selanjutnya ditentukan permasalahan utama yang akan dicarikan solusi pemecahannya.

Berikut hasil identifikasi permasalahan di berbagai bidang bisnis yang penulis temukan selama proses magang yang didapatkan penulis dari hasil wawancara dengan pegawai Pekerja Sosial dan hasil observasi lapangan selama magang:

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah Pada Kegiatan Magang

Konteks kegiatan	AREA BISNIS			
	Pemasaran	SDM	Keuangan	Operasional
Identifikasi masalah	1. Masyarakat banyak yang belum mengetahui adanya Pelayanan dari dinas sosial untuk PPKS 2. Pelayanan pekerja sosial kurang optimal 3. Kegiatan promosi masih terbatas dan belum memanfaatkan Media Sosial	1. Rendahnya motivasi kerja peksos 2. Kurangnya Tingkat ketelitian peksos 3. Terjadi penurunan capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) 4. Pegawai kurang disiplin seperti terlambat saat datang di kantor	1. Terbatasnya Anggaran dari Pemerintah daerah sehingga menghambat program-program kerja 2. Terlambatnya pemberian gaji pegawai honorer pada awal tahun	1. Sarana ATK mesin print dan fotocopy kurang memadai 2. Belum optimalnya pengelolaan website 3. Absensi digital terkadang mengalami kendala (misal gagal finger face print 3. Jumlah Mobil dinas yang kurang memadai 4. Mushola yang sempit, kurang nyaman dan

	<p>sehingga Informasi yang dibagikan tidak terlihat menarik.</p>			<p>kamar mandi yang terbatas</p> <p>5. Terbatasnya Fasilitas kursi ruang tunggu pada antrean BPJS</p> <p>6. Ruang kerja kurang luas</p> <p>7. Lahan Parkir yang kurang luas</p> <p>8. Lingkungan belum ramah untuk disabilitas.</p> <p>9. Tempat pelayanan seperti rumah singgah kurang memadai</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan tabel 3.1 di atas, permasalahan untuk masing-masing bidang dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Dalam Bidang Manajemen Pemasaran

Sumber masalah yang penulis temukan dalam bidang Manajemen Pemasaran antara lain meliputi :

- a. Masyarakat banyak yang belum mengetahui adanya Pelayanan dinas sosial untuk PPKS
- b. Pelayanan pekerja sosial kurang optimal
- c. Kegiatan promosi masih terbatas dan belum memanfaatkan Media Sosial sehingga Informasi yang dibagikan tidak terlihat menarik.

2. Dalam Bidang Manajemen SDM

Sumber masalah yang penulis temukan dalam bidang Manajemen SDM antara lain meliputi :

- a. Rendahnya motivasi kerja peksos
- b. Kurangnya tingkat ketelitian peksos, sehingga menyebabkan kurang optimalnya dalam menangani pelayanan PPKS, karena kurang teliti sehingga jika saat mengerjakan tugas menjadi agak terlambat.
- c. Pegawai kurang disiplin seperti terlambat saat datang di kantor

3. Dalam Bidang Manajemen Keuangan

Sumber masalah yang penulis temukan dalam bidang Manajemen Keuangan antara lain meliputi :

- a. Terbatasnya Anggaran dari Pemerintah daerah sehingga menghambat program- program kerja
- b. Terlambatnya pemberian gaji pegawai honorer pada awal tahun

4. Dalam Bidang Manajemen Operasional

Sumber masalah yang penulis temukan dalam bidang Manajemen Operasional antara lain meliputi :

- a. Sarana ATK mesin print dan fotocopy kurang memadai
Seperti pada ruangan saya magang jumlah pegawai 12 mesin dprint berjumlah 2, kemudian mesin fotocopy berjumlah 1
- b. Belum optimalnya pengelolaan website
- c. Absensi digital terkadang mengalami kendala (misal gagal finger face print)

Seperti wajah susah terdeteksi jadinya mengulang secara terus menerus hingga membutuhkan waktu yang cukup lama

d. Jumlah Mobil dinas yang kurang memadai

Jumlah mobil dinas yang berjumlah 4 sehingga sering menyebabkan beberapa pegawai yang tidak kebagian memakai mobil dinas jika ada tugas di luar, karena sangat terbatasnya mobil dinas.

e. Mushola yang sempit, kurang nyaman dan kamar mandi yang terbatas

f. Terbatasnya Fasilitas kursi ruang tunggu pada antrean BPJS

g. Ruang kerja yang kurang luas

h. Lahan Parkir yang kurang luas

Lahan yang kurang luas sehingga menyebabkan banyak kendaraan pegawai dan tamu yang tidak rapi dan parkir diluar kantor/ dipinggir jalan

i. Tempat pelayanan seperti rumah singgah kurang memadai

Dari berbagai aspek yang sudah diidentifikasi masalahnya di atas, penulis memfokuskan pada permasalahan di bidang MSDM karena hal tersebut sesuai dengan posisi serta aktivitas yang sering dilakukan penulis ketika berada di tempat magang. Pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari kegiatan magang di bidang tersebut diharapkan dapat membantu penulis mengetahui permasalahan yang terjadi sehingga dapat mencari alternatif solusi yang tepat untuk masalah tersebut. Khususnya, penulis akan mengambil permasalahan rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin sebagai permasalahan utama. Hal ini apabila tidak diatasi maka dapat menghambat program-program layanan kesejahteraan sosial dari pemerintah dalam hal ini dinas sosial kepada PPKS yang berdampak pada tidak tercapainya kinerja peksos sesuai SPM. Untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia di atas, penulis akan menggunakan pada pendekatan *Work as Calling*.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab, tujuan hukum, tanpa kekerasan, moral dan etika.

Istilah kinerja terkadang sinonim dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2001) memiliki tiga pengertian: Kata performance berasal dari kata job performance atau actual performance (pekerjaan atau hasil nyata yang dicapai oleh seseorang). Yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kinerja seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya.

Mangkunegara (2001) menjelaskan dua langkah yang berkontribusi terhadap pencapaian:

(1) Faktor Keterampilan

Secara psikologis, kompetensi seorang pegawai terdiri dari kompetensi potensial (IQ) dan kompetensi aktual (keterampilan kognitif). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110 -120) memiliki kualifikasi dan terampil dalam pekerjaannya.

Melakukan pekerjaan setiap hari membuatnya lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya (orang yang tepat di bidangnya, orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat).

(2) Faktor motivasi

Motivasi berasal dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi di tempat

kerja. Motivasi adalah kondisi yang memandu karyawan menuju tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sejalan dengan pemikiran di atas, Siagian (2002) berpendapat bahwa kinerja dan produktivitas manusia ditentukan oleh tiga faktor utama:

1. Dorongan

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan semua pengetahuan yang tersedia baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, dan merupakan motivasi keseluruhan bagi suatu organisasi untuk berhasil dalam kemungkinan yang dimilikinya.

2. Surat kuasa

Ini secara inheren mampu secara fisik, yang dibutuhkan oleh karyawan yang menggunakan lebih banyak otot untuk melakukan pekerjaannya, dan ada kemampuan yang bersifat intelektual.

3. Akurasi distribusi

Ada pepatah dalam dunia manajemen: "Tidak ada yang namanya bawahan bodoh. Manajer bodoh adalah orang yang gagal mengenali keterampilan, pengetahuan, kemampuan, bakat, dan minat bawahannya."

4.2 Pelayanan pekerja sosial kepada PPKS

Kesejahteraan sosial adalah apa yang ingin dicapai oleh setiap orang atau kelompok, dan kesejahteraan sosial didefinisikan sebagai tercapai ketika kebutuhan dasar dan sekunder terpenuhi, tetapi semua orang ingin hidup dengan baik. Banyak orang berjuang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Isu kebutuhan akan pelayanan kesejahteraan sosial (NPS) masih terlihat di seluruh provinsi di Indonesia dan meskipun pemerintah daerah telah mengambil berbagai langkah untuk mengatasi masalah kesejahteraan sosial di provinsi tersebut, kebutuhan akan pelayanan kesejahteraan sosial masih terlihat bangkitnya.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, Kesejahteraan Sosial adalah pemenuhan kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara untuk kesejahteraan, perkembangan, dan peningkatan fungsi sosial. Ada beberapa cara untuk mengatasi masalah kesejahteraan 1). rehabilitasi sosial 2). perlindungan sosial 3). 4) Jamsostek dan Pemerintah Daerah adalah penyelenggara kesejahteraan sosial warga dalam pengertian Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009.

Pandangan Islam mengajarkan kerja sama di antara orang-orang bermasalah. Salah satu prinsip tersebut adalah Prinsip Tha Aung. Ini adalah prinsip kerja sama antara berbagai aktor, orang, dan pemerintah. Prinsip ini dibangun di atas Al yang disebutkan sebelumnya. - Puisi Maida 2, mis.

Artinya: Hai orang-orang yang beriman! Jangan melanggar simbol-simbol kesucian Allah, jangan melanggar bulan-bulan suci (melanggar kehormatannya), havedu (hewan kurban) dan hewan kalyid (kurban bertanda) tidak boleh (kurban). Orang yang Mengganggu - Orang yang mengunjungi Baitul Haram. Mereka mencari belas kasihan dan sukacita Tuhan. Namun setelah selesai Ihram, Anda bisa berburu. Jangan biarkan kebencian (Anda) terhadap orang hanya karena mereka melarang Anda dari Masjidil Haram. Kita juga harus saling membantu dalam kebenaran dan kesalehan, dan bukan dalam dosa dan perang. takut kepada Allah. Sungguh, Allah sangat keras hukumannya.

Kebutuhan Pelayanan Pelayanan Sosial (PSWS) yang diberikan oleh Balai Rehabilitasi Sosial Anak adalah pengembangan dan pelatihan keterampilan agar anak yang masih dalam masa pemulihan dapat berkembang menjadi anak yang berkompeten di masa depan.

Menjadi pribadi yang lebih baik, mengenyam pendidikan, dan mampu kembali

berperan aktif dalam kehidupan sosial.

Ada 26 jenis kebijakan pelayanan sosial:

- 1) Anak Terlantar
- 2) Anak terlantar
- (3) anak yang berkonflik dengan hukum;
- 4) Anak jalanan
- (5) Anak cacat
- (6) Anak korban kekerasan
- (7) Anak yang membutuhkan perlindungan khusus
- 8) Orang tua yang ditinggalkan
- 9) Penyandang disabilitas
- 10) Pelacur
- 11) Bermain kartu
- 12) Doa
- 13) Pembuat sampah
- 14) Anggota komunitas minoritas
- 15) Mantan Narapidana Masyarakat
- 16) Orang dengan HIV/AIDS
- 17) Pecandu narkoba
- 18) Korban perdagangan manusia
- (19) Korban kekerasan
- 20) Pekerja migran memiliki masalah sosial
- (21) Korban bencana alam
- 22) Korban bencana sosial
- 23) Perempuan ditantang oleh kondisi sosial ekonomi
- 24) Miskin
- 25) Keluarga dengan masalah psikososial

26) Komunitas Adat Terpencil. Peksos menangani ini

Pekerja sosial adalah orang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan evaluasi di bidang kesejahteraan sosial, serta telah mengikuti uji keterampilan (UU No. 14 Tahun 2019). Menurut Federasi Pekerja Sosial Internasional (IFSW), pekerjaan sosial adalah praktik dan disiplin akademis yang mempromosikan perubahan dan pembangunan sosial, solidaritas sosial, pemberdayaan dan pembebasan sosial.

Pekerjaan pekerja sosial dapat dilihat dalam berbagai situasi. Misalnya, pengentasan kemiskinan, bantuan bencana, mengemudi cacat, perlindungan anak, pengembangan masyarakat, dll.

Bagaimana cara menemukan pekerja sosial? Karena pekerja sosial berdedikasi untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik dan menciptakan kehidupan yang sehat dan positif. Oleh karena itu pekerja sosial secara aktif mempromosikan perubahan sosial dalam interaksi orang dengan lingkungannya.

4.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motif berasal dari kata latin "movere" yang artinya bergerak atau bergerak. Berdasarkan etimologi kata tersebut, muncul berbagai makna seperti motivasi, ambisi, dan kekuatan motivasi. Motivasi yang muncul meningkatkan kinerja individu menuju tujuan yang diharapkan. Robbin (2002), di sisi lain, menyatakan, "Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya tinggi secara konsisten untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu." (Safira, 2020).) menunjukkan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap".

4.4 Pengertian *Work as Calling*

Indawati & Anis (2019) mengemukakan bahwa salah satu pemaknaan personal di tempat kerja adalah melakukan panggilan telepon. Menurut Safira (2020), individu bekerja untuk memenuhi misinya, mencapai tujuan hidupnya, dan berkontribusi secara prososial untuk kebaikan yang lebih besar. Individu yang menjalani pekerjaannya sebagai sebuah panggilan juga akan menemukan makna dalam pekerjaan dan kehidupannya (Safira, 2020). Individu lebih berkomitmen dan berdedikasi untuk bekerja, menunjukkan perilaku prososial terhadap rekan kerja, menolak kelelahan, dan memiliki kepuasan kerja jika memiliki pekerjaan di tempat kerja (Safira, 2020). Orang yang dipanggil cenderung altruistik, dan orang yang dipanggil mungkin bersedia berkorban untuk orang lain. Secara umum, individu dengan kecenderungan altruistik lebih cenderung merasakan rasa tanggung jawab pribadi untuk mempromosikan kesejahteraan organisasi dan dengan demikian lebih cenderung menunjukkan perilaku altruistik di tempat kerja.

Safira (2020) mengemukakan agar pekerja sosial bekerja, peduli, berempati, dan peduli melayani anak terlantar, anak jalanan, penyandang disabilitas, lansia terlantar, gelandangan, dll. Hal tersebut menjelaskan perlunya rasa kasih sayang. orang dan pengemis. Pekerja sosial yang memaknai pekerjaannya sebagai panggilan untuk melayani kemanusiaan sebagai tempat ibadah. Pekerja sosial yang bekerja dari latar belakang kemanusiaan dan agama lebih cenderung berkomitmen atau memiliki etos kerja yang kuat, meskipun mereka memiliki pekerjaan material dan vokasional, tetap berkomitmen untuk mengikuti PPKS dan menikmati setiap langkah dalam mendukungnya..

4.5 *Calling as motivation (panggilan sebagai motivasi)*

Mereka yang merasa terpanggil untuk bekerja juga memiliki lebih

banyak energi, daya tahan, dan perhatian terhadap tugas-tugas yang dianggap berorientasi pada pekerjaan (Safira, 2020). Orang yang bermotivasi pro-sosial merasakan tanggung jawab moral dan dedikasi kepada mereka yang mereka layani di dalam dan di luar organisasi, dan keinginan mereka untuk tampil di tingkat tinggi dapat dipengaruhi oleh tekanan dan penyerahan organisasi daripada rasa identitas dan nilai kerja yang otonom. .

Pekerja profesional tidak hanya dimotivasi oleh keuntungan pribadi langsung, tetapi juga melihat pekerjaan mereka sebagai pemenuhan kebutuhan sosial yang lebih besar. Orang yang berpikiran profesional dapat melihat manfaat langsung, manfaat masa depan, dan manfaat masa depan atau seumur hidup dari hubungannya dengan masyarakat. Seseorang dengan profesi dimotivasi oleh sebab atau tujuan seperti mengakhiri ketidakadilan sosial, mengadvokasi yang terpinggirkan, atau meningkatkan kesejahteraan umum orang lain dan secara tidak langsung membantu orang lain. Meskipun cenderung naik turun, pekerjaan lebih spesifik dan motivasi yang konsisten terhadap tujuan akhir untuk mencapai

Menggunakan 3D untuk mengukur Panggilan Sebagai Motivasi

1. Pemanggilan Transendensi (Pemanggilan Transendensi) .
 - A. Maksimalkan Kekuatan Anda
 - B. Tertarik Pada Pekerjaan
 - C. Perkenalkan Diri Anda Untuk Bekerja
2. Bekerja dengan Tujuan
 - a. Kepentingan Umum;
 - b. Berkontribusi pada praktik kerja yang lebih baik untuk masyarakat yang lebih baik
 - c. Standar Moral Yang Lebih Tinggi
3. Orientasi Pro-Sosial (Orientasi yang Disarankan) .

A. Ada Panggilan Hati Atau Jiwa Yang Memandu Pekerjaan

B. Ikuti Panggilan Hati Atau Jiwa Anda Untuk Mengejar Karir

Anda

C. Peramal Bekerja Sebagai Takdir



BAB V

METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugishirono (2016), metode deskripsi kualitatif adalah metode penelitian dimana peneliti menyelidiki efek fenomena alam (bukan eksperimen) sebagai pelaku utamanya. , analisis data bersifat induktif karena hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif berusaha mendeskripsikan, menjelaskan, menjelaskan, dan menjawab masalah secara lebih rinci dengan mempelajari sejumlah besar individu, kelompok, atau peristiwa..

5.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dari proses pendataan di DINSOSPPKB, khususnya di Dinas Rehabilitasi Sosial Kabupaten Rembang. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan key person dan data yang berhubungan langsung dengan tujuan penelitian.
- 2) Data sekunder, yaitu. wawancara, makalah, dan sumber lain yang diambil dari literatur yang relevan terkait dengan tujuan penelitian. seperti jumlah pekerja sosial.

5.3 Teknik Pengumpulan Data

Lofland dalam Moleong (2005) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, sumber data utama adalah pernyataan dan tindakan, selebihnya

adalah data tambahan, dokumen, dll. Secara umum, data penelitian kualitatif dapat dikategorikan menjadi tiga jenis:

- (3) informasi yang diperoleh dari wawancara;
- (4) Informasi dari observasi
- (5) Dokumen dan informasi tertulis

Mengenai peran motivasi kerja, disiplin kerja, dan pendekatan kerja bakti untuk peningkatan pelayanan PPKS di Dinsos PPKB Rembang, penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut.

1) Wawancara

Cara ini berhubungan langsung dengan bertanya langsung kepada masyarakat dan mendapatkan penjelasan tentang keadaan dan keadaan yang sebenarnya. Terutama pekerja sektor umum dan personel sementara.

Beberapa instrumen pertanyaan pada wawancara yang saya lakukan dengan pimpinan Bidang Rehabilitasi Sosial (Moch Murtafi).

- 1) Bagaimana atau sejauh mana rekrutment anda terhadap pekerja sosial dan kendala-kendala apa saja yang anda temui saat merekrut karyawan?
- 2) Menurut anda apa alasan yang menyebabkan karyawan masih kurang optimal dalam bekerjanya dan dan bagaimana cara anda memotivasi pekerja sosial agar bekerjanya bisa optimal ?
- 3) Bagaimana anda menangani pegawai yang sering terlambat saat datang bekerja dan bagaiman cara anda mengelola pegawai untuk bisa disiplin dalam bekerja ?

Beberapa instrumen pertanyaan pada wawancara yang saya lakukan dengan pegawai pekerja sosial.

- 1) Sudah berapa lama kira-kira anda menekuni pekerjaan sebagai pekerja sosial?
- 2) Ceritakan awal mula anda mendaftarkan diri atau melamar bekerja sebagai pekerja sosial?
- 3) Apa motivasi yang mendorong anda untuk menekuni bidang kerja sebagai pekerja sosial?
- 4) Bagaimana anda memandang atau menilai pekerjaan sebagai pekerja sosial?
- 5) Menurut Anda bagaimana orang-orang di sekitar anda memandang pekerjaan anda sebagai pekerja sosial?
- 6) Sejauh mana anda menikmati atau merasa nyaman bekerja sebagai pekerja sosial?
- 7) Pengalaman apa yang paling menyenangkan selama bekerja sebagai pekerja sosial?
- 8) Pengalaman apa yang paling menyusahkan bagi anda selama bekerja sebagai pekerja sosial?
- 9) Sejauh mana anda memahami tentang pekerjaan sebagai pekerja sosial?

a. Observasi

Observasi adalah proses mengamati dan mencatat gejala-gejala yang terjadi dalam suatu penyelidikan pada kondisi atau keadaan yang wajar atau aktual.. Hal yang didapatkan saat melakukan observasi secara langsung yaitu dapat melihat kondisi sumber daya manusia pada pegawai di DINSOSPPKB masih banyak yang kurang disiplin, seperti datang terlambat saat di kantor contohnya jam masuk kerja pukul 07.30, tetapi banyak yang datang pukul

08.00 kurangnya motivasi kerja terhadap peksos sehingga hasilnya kurang optimal seperti data pencapaian SPM yang masih turun naik. Hal ini untuk memperoleh data yang lebih realistis dengan membandingkan hasil wawancara dengan keadaan sebenarnya.

b. Studi dokumentasi

Mengejar informasi dari publikasi institusi dan bahan penelitian yang terkait dengan isu-isu kunci untuk mendukung data penelitian tanpa observasi atau wawancara.

Persyaratan untuk kursus ini::

- 1) Data mengenai profil DINSOSPPKB di Kabupaten Rembang mencakup: gambaran umum, sejarah, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, Job Description Data informasi absensi pegawai di
- 2) DINSOSPPKB dari maret tahun 2021 (mendapatkan data Ibu Nur Hidayati Kasubag Umpeg dan Kepegawaian , Ibu Rina Septiarni Pengelola Kepegawaian, Kabupaten Rembang.

5.4 Data informasi populasi PPKS (Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial)

Metode analisis data yang digunakan merupakan metode penelitian deskriptif kualitatif agar peneliti dapat menganalisis dan menjelaskan fenomena penelitian secara utuh dan runtut berdasarkan data yang diperoleh, sehingga dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah:

- 1) Merumuskan masalah sebagai fokus penelitian sesuai dengan studi kasus yang didapatkan selama pelaksanaan magang MBKM
- 2) Mengumpulkan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan studi kasus.
- 3) Menganalisis data dari wawancara, observasi dan dokumentasi sesuai dengan keterkaitan antar tema dengan menggunakan teori yang relevan

dalam hal ini work as calling (studi komparatif).

- 4) Menuliskan Hasil Penelitian berdasarkan studi kasus secara utuh dan runtut berdasarkan data yang diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna.



BAB VI

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Permasalahan utama yang akan dicarikan solusinya dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pekerja sosial dalam memberikan pelayanan kepada PPKS di Kabupaten Rembang. Belum optimalnya kinerja pekerja sosial tersebut dapat terlihat dari masih belum tercapainya standar pelayanan minimal yaitu pada aspek Rehabilitasi Sosial Dasar Penyandang Disabilitas Luar Panti (75,5 %) dan Rehabilitasi Sosial Anak Terlantar di Luar Panti (0%) dari target seharusnya 100%. Dari hasil identifikasi permasalahan terutama dalam aspek MSDM diketahui bahwa tingkat kedisiplinan dan ketelitian atau ketekunan dari para pekerja sosial dalam memberikan pelayanan kepada PPKS masih relative rendah. Hal ini menunjukkan motivasi kerja para pekerja sosial yang rendah. Permasalahan rendahnya motivasi pekerja sosial perlu diatasi agar pelayanan kepada PPKS dapat ditingkatkan sehingga program-program layanan kesejahteraan sosial dari pemerintah (Dinas Sosial) dapat berjalan dengan baik. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk mencari solusi atas permasalahan tersebut.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan objek permasalahan dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan. Dalam hal ini permasalahan rendahnya motivasi pekerja sosial akan dianalisis menggunakan pendekatan teori *work as calling*. Menurut Robbin (2002) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Berbeda dengan bidang kerja lainnya, dalam konteks pekerja sosial, konsep *work as calling* (bekerja sebagai panggilan hati) dianggap berperan penting dalam

memotivasi pekerja sosial untuk dapat bekerja secara totalitas dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pelayan masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan kepada pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS).

Dalam hal ini 3 dimensi *Work as Calling* akan digunakan sebagai panduan dalam membantu menganalisis seberapa jauh tingkat motivasi para pekerja sosial dalam menjalankan profesinya dan dalam memberikan pelayanan kepada PPKS.

Ketiga dimensi tersebut adalah:

1. *Transcendent Summons* (Panggilan Transedental)
 - a. Menyadari potensi diri seoptimal mungkin
 - b. Minat terhadap pekerjaan
 - c. Mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan
2. *Purposeful Work* (Pekerjaan yang bertujuan)
 - a. Melayani kepentingan umum
 - b. Membantu masyarakat untuk menjadi lebih baik dan bekerja lebih baik
 - c. Standart moral lebih tinggi
3. *Pro-social Orientation* (Orientasi Proposial)
 - a. Ada panggilan hati atau jiwa yang mengarahkan dalam bekerja
 - b. Mengikuti panggilan hati atau jiwa dalam menjalankan karir
 - c. Pekerjaan yang ditekuni sebagai takdir

Dalam penelitian kualitatif ini data diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan mewawancarai responden. Beberapa pertanyaan yang diajukan kepada para pekerja sosial didasarkan pada tiga dimensi *work as calling* di atas yaitu: *Transcendent Summons* (Panggilan Transedental), *Purposeful Work* (Pekerjaan yang bertujuan) dan *Pro-social Orientation* (Orientasi Proposial) di atas. Pertanyaan yang diajukan dan tanggapan dari responden dirangkum dalam tabel 6.1 berikut.

Tabel 6.1

	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3
1	Sudah berapa lama kira-kira anda menekuni pekerjaan sebagai pekerja sosial?	- Sudah 1 tahun.	- 4 Tahun menjelang 5 tahun.	- Sudah 4 tahun.
2	Ceritakan awal mula anda mendaftarkan diri atau melamar bekerja sebagai pekerja sosial?	<p>- Karena melihat banyaknya permasalahan sosial dan saya ingin berkontribusi untuk masyarakat. (2a, 2b)</p> <p>- Butuhnya pekerja sosial untuk membantu pemerlu pelayanan kesejahteraan untuk layak hidup. (2a,2b)</p>	<p>- Karena dengan menjadi pekerja sosail sosial saya bisa bekerja sekaligus bisa membantu orang lain. (2a, 2b)</p> <p>- Karena berkaitan dengan masalah sosial. (2c)</p>	<p>- Awalnya kuliah di bidang tersebut tanpa ada pandangan lebih tentang peksos karna profesi ini lebih berkembang di luar negeri bahkan pengakuan dinegara tertentu sama pentingnya seperti dokter. Bahkan dirembang formasi peksos ASN baru diadakan tahun 2022. Namun saat ini profesi peksos di indonesia sudah berkembang dan harus bersertifikat. (1c)</p>
3	Apa motivasi yang mendorong anda untuk	- Saya tertarik hal - hal	- Untuk membantu	- Ingin mengembalikan

	menekuni bidang kerja sebagai pekerja sosial?	sosial dan kemasyarakatan (2a)	orang yang membutuhkan pelayanan sosial (2b)	keberfungsian sosial seseorang agar dapat berfungsi sosial dengan baik (2b) - Sebagai panggilan jiwa (3a) - Mendapatkan rasa bahagia tertentu. (1b)
4	Bagaimana anda memandang atau menilai pekerjaan sebagai pekerja sosial?	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu menyelesaikan permasalahan sosial masyarakat (2a, 2b) - Jembatan bagi pemerlu pelayanan sosial yang notabnya membantu dan memberikan akses untuk pemenuhan hidup layak. (2b) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang harus menggunakan hari dan mengalahkan logika karena kita di hadapkan dengan bermacam kasus yang berkaitan dengan masalah sosial masyarakat (3b) 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesi profesional untuk mengembalikan keberfungsian sosial seseorang individu, kelompok maupun masyarakat (2a) - Profesi profesional setiap pemecahan permasalahan sudah memiliki tahapan saat intervensi bukan seperti yg beredar di

				masyarakat misal penyapu jalan dan lain sebagainya meskipun itu bersifat sosial. (2c)
5	Menurut Anda bagaimana orang-orang di sekitar anda memandang pekerjaan anda sebagai pekerja sosial?	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang baik karena menolong sesama (2a) - Orang lain masih banyak yang belum tahu terkait peksos mereka memandang peksos hanya sekedar orang yang memberikan bantuan sosial aja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sudut pandang orang berbeda ada yang mengatakan pekerja sosial adalah pekerjaan yang mulia dan ada yang bilang bahwa itu pekerjaan yang berat (3a, 3c) 	<ul style="list-style-type: none"> - Masyarakat banyak yang belum paham tentang Peksos itu sendiri. Jadi sedikit demi sedikit kita memberi pemahaman kepada masyarakat mengenai profesi kita (3a, 3b)
6	Sejauh mana anda menikmati atau merasa nyaman bekerja sebagai pekerja sosial?	<ul style="list-style-type: none"> - Nyaman, kepuasan tersendiri sebagai pekerja sosial dalam hati Nurani (3b, 3c) - Sangat senang menjadi pekerja sosial, karena 	<ul style="list-style-type: none"> - Sangat menikmati, karena dari profesi ini saya lebih banyak mengucapkan rasa syukur (3a) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ada kebahagiaan tersendiri saat berhasil melakukan intervensi terhadap klien. Kita bisa melihat orang-orang yang benar membutuhkan seperti

		dengan menjadi peksos saya bisa membantu orang lain. (2a)		lansia, anak, disabilitas dan jenis PPKS lainnya (pemerlu pelayan kesejahteraan sosial) mendapatkan hak nya. (2b, 2c)
7	Pengalaman apa yang paling menyenangkan selama bekerja sebagai pekerja sosial?	- Yang paling mengesankan menangani ODGJ atau orang dalam gangguan jiwa. (2c)	- Pendampingan penyaluran bantuan tepat sasaran, respon kasus berhasil, para PPKS kesejahteraan berkembang dan bisa mandiri. (2a)	- Mampu mengubah perilaku seorang anak anak menjadi lebih baik dan mau berubah. (3a, 2b)
8	Pengalaman apa yang paling paling menyusahkan bagi anda selama bekerja sebagai pekerja sosial?	- Ada orang terlantar dan pihak lain tidak mensupport	- Banyak masyarakat yang menagih untuk mendapatkan bantuan	- Saat ada pihak tertentu yg sulit untuk diajak berkoordinasi, saat lokasi jangkauan PPKS jauh jarak yang ditempuh. (1c)
9	Sejauh mana anda memahami tentang pekerjaan sebagai pekerja sosial?	- Sangat paham, pekerja sosial sebuah pekerjaan yang bertolak	- Pekerjaan yang harus benar-benar mempunyai rasa sosial yang tinggi	- Pekerjaan yang sangat menyenangkan. (3a, 3b)

		pada hati nurani dan kepribadian untuk melaksanakan sosial yang ada dimasyarakat. (3a, 3b)	dan jangan mengharapkam pamrih. (2c)	- Sebuah profesi profesional yang diperoleh melalui pendidikan pekerjaan sosial. (1c)
--	--	--	--------------------------------------	---

1. Transcendent Summons	Responden 1	Responden 2	Responden 3
a. Menyadari potensi diri seoptimal mungkin	-	-	-
b. Minat terhadap pekerjaan	-	-	- Mendapatkan rasa bahagia tertentu.

<p>c. Mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Awalnya kuliah di bidang tersebut tanpa ada pandangan lebih tentang peksos karna profesi ini lebih berkembang di luar negeri bahkan pengakuan dinegara tertentu sama pentingnya seperti dokter. Bahkan dirembang formasi peksos ASN baru diadakan tahun 2022. Namun saat ini profesi peksos di indonesia sudah berkembang dan harus bersertifikat. - Saat ada pihak tertentu yg sulit untuk diajak berkoordinasi, saat lokasi jangkauan PPKS jauh jarak yang ditempuh.
--	----------	----------	---

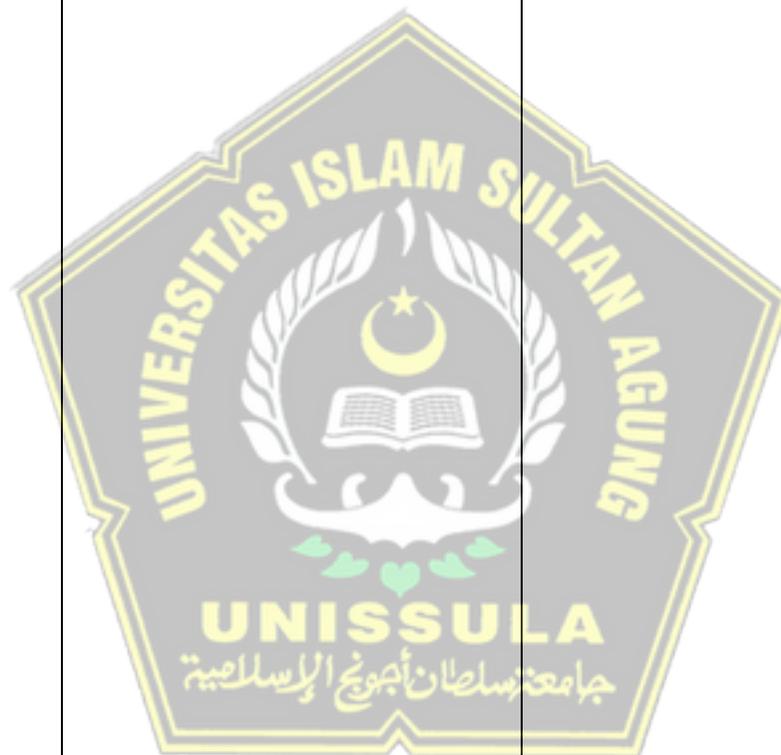


			<ul style="list-style-type: none"> - Sebuah profesi profesional yang diperoleh melalui pendidikan pekerjaan sosial.
2. Purposeful Work	Responden 1	Responden 2	Responden 3
a. Melayani kepentingan umum	<ul style="list-style-type: none"> - Karena melihat banyaknya permasalahan sosial dan saya ingin berkontribusi untuk masyarakat. - Butuhnya pekerja sosial untuk membantu pemerlu pelayanan kesejahteraan untuk layak hidup. - Saya tertarik hal - hal sosial dan kemasyarakatan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Karena dengan menjadi pekerja sosial saya bisa bekerja sekaligus bisa membantu orang lain. - Pendampingan penyaluran bantuan tepat sasaran, respon kasus berhasil, para PPKS kesejahteraan berkembang dan bisa mandiri. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesi profesional untuk mengembalikan keberfungsian sosial seseorang individu, kelompok maupun masyarakat.

	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu menyelesaikan permasalahan sosial masyarakat. - Pekerjaan yang baik karena menolong sesama. 		
b. Membantu masyarakat untuk menjadi lebih baik dan bekerjalebih baik	<ul style="list-style-type: none"> - Karena melihat banyaknya permasalahan sosial dan saya ingin berkontribusi untuk masyarakat. - Butuhnya pekerja sosial untuk membantu pemerlu pelayanan kesejahteraan untuk layak hidup. - Membantu menyelesaikan permasalahan sosial masyarakat. - Jembatan bagi pemerlu pelayanan sosial yang notabnya membantu dan memberikan akses untuk 	<ul style="list-style-type: none"> - Karena dengan menjadi pekerja sosial saya bisa bekerja sekaligus bisa membantu orang lain. - Untuk membantu orang yang membutuhkan pelayanan sosial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ingin mengembalikan keberfungsian sosial seseorang agar dapat berfungsi sosial dengan baik. - Ada kebahagiaan tersendiri saat berhasil melakukan intervensi terhadap klien. Kita bisa melihat orang-orang yang benar membutuhkan seperti lansia, anak, disabilitas dan jenis PPKS lainnya (pemerlu pelayan kesejahteraan sosial) mendapatkan hak nya.

	<p>pemenuhan hidup layak.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengubah perilaku seorang anak anak menjadi lebih baik dan mau berubah.
<p>c. Standart moral lebih tinggi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karena berkaitan dengan masalah sosial. - Yang paling mengesankan menangani ODGJ atau orang dalam gangguan jiwa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang harus benar-benar mempunyai rasa sosial yang tinggi dan jangan mengharapkan pamrih. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesi profesional setiap pemecahan permasalahan sudah memiliki tahapan saat intervensi bukan seperti yg beredar di masyarakat misal penyapu jalan dan lain sebagainya meskipun itu bersifat sosial. - Ada kebahagiaan tersendiri saat berhasil melakukan intervensi terhadap klien. Kita bisa melihat orang-orang yang benar membutuhkan seperti lansia, anak, disabilitas dan jenis PPKS lainnya (pemerlu pelayan

			kesejahteraan sosial) mendapatkan hak nya.
--	--	--	---



3. Pro-social Orientation	Responden 1	Responden 2	Responden 3
a. Ada panggilan hati atau jiwa yang mengarahkan dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Sangat paham, pekerja sosial sebuah pekerjaan yang bertolak pada hati nurani dan kepribadian untuk melaksanakan sosial yang ada dimasyarakat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sudut pandang orang berbeda ada yang mengatakan pekerja sosial adalah pekerjaan yang mulia dan ada yang bilang bahwa itu pekerjaan yang berat. - Sangat menikmati, karena dari profesi ini saya lebih banyak mengucapkan rasa syukur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagai panggilan jiwa - Masyarakat banyak yang belum paham tentang Peksos itu sendiri. Jadi sedikit demi sedikit kita memberi pemahaman kepada masyarakat mengenai profesi kita. - Mampu mengubah perilaku seorang anak anak menjadi lebih baik dan mau berubah. - Pekerjaan yang sangat menyenangkan.

<p>b. Mengikuti panggilan hati atau jiwa dalam menjalankan karir</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nyaman, kepuasan tersendiri sebagai pekerja sosial dalam hati Nurani - Sangat paham, pekerja sosial sebuah pekerjaan yang bertolak pada hati nurani dan kepribadian untuk melaksanakan sosial yang ada dimasyarakat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang harus menggunakan hari dan mengalahkan logika karena kita di hadapkan dengan bermacam kasus yang berkaitan dengan masalah sosial masyarakat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Masyarakat banyak yang belum paham tentang Peksos itu sendiri. Jadi sedikit demi sedikit kita memberi pemahaman kepada masyarakat mengenai profesi kita. - Pekerjaan yang sangat menyenangkan.
<p>c. Pekerjaan yang ditekuni sebagai takdir</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nyaman, kepuasan tersendiri sebagai pekerja sosial dalam hati Nurani. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sudut pandang orang berbeda ada yang mengatakan pekerja sosial adalah pekerjaan yang mulia dan ada yang bilang bahwa itu pekerjaan yang berat 	

6.1 Hasil wawancara dengan pegawai pekerja sosial DINSOSPPKB

Kabupaten Rembang.

Untuk mengukur *Calling As Motivation* menggunakan 3 dimensi

1. Dimensi *Transcendent Summons* (Panggilan Transenden)

Dimensi *Transcendent Summons* (Panggilan Transedental) dapat dilihat dari sejauh mana individu (a) Menyadari potensi diri seoptimal mungkin, (b) Memiliki minat terhadap pekerjaan, dan (c) Mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pekerja sosial di Dinas Sosial Kab Rembang panggilan transedental ini dirasakan oleh para pekerja sosial. Hal ini ditunjukkan dengan minat mereka terjun menjadi peksos karena menyadari bahwa peksos adalah profesi yang baik (mulia) karena tugasnya menolong sesama (Responden 1), berkaitan dengan penanganan masalah sosial (Responden 3), dan bahkan salah satu responden melihat profesi ini sama pentingnya dengan profesi dokter (Responden 3).

Responden juga merasa bangga karena profesi peksos di Indonesia semakin berkembang dan diakui dimana sekarang mengharuskan peksos bersertifikasi. Bahwa responden pertama menyatakan karena pekerjaan yang baik membantu menolong sesama, alasan responden kedua karena berkaitan dengan masalah sosial, sedangkan responden ketiga mengatakan peksos sama pentingnya seperti dokter bahkan di Rembang formasi peksos ASN baru diadakan tahun 2022. Namun, saat ini profesi peksos di Indonesia sudah berkembang dan harus bersertifikat. Dari data di atas terkait dimensi *transcendental summons*, pada poin pertama yaitu menyadari potensi diri seoptimal mungkin, jawaban respondenterkait pentingnya menyadari potensi diri belum muncul. Dalam hal ini pekerja sosial masih perlu

untuk dipahami pentingnya mengenali potensi diri dalam rangka untuk menjalankan profesi sebagai pekerja sosial.

2. Dimensi *Purposeful Work* (Pekerjaan yang bertujuan)

Dimensi *Purposeful Work* (Pekerjaan yang bertujuan) dapat dilihat dari sejauh mana individu a). Melayani kepentingan umum, b) Membantu masyarakat untuk menjadi lebih baik dan bekerja lebih baik, dan c) Standart moral lebih tinggi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pekerja sosial di Dinas Sosial Kab Rembang panggilan transedental ini dirasakan oleh para pekerja sosial. Dimensi *Purposeful Work* dengan beberapa pandangan dari responden bahwa pekerjaan sebagai peksos merupakan Jembatan bagi pemerlu pelayanan sosial yang notabnya membantu dan memberikan akses untuk pemenuhan hidup layak. (Responden1). Kemudian (Responden2) menyatakan karena dengan menjadi pekerja sosail sosial saya bisa bekerja sekaligus bisa membantu orang lain. Bahkan ada responden yang menyatakan kita bisa melihat orang-orang yang benarmembutuhkan seperti lansia, anak, disabilitas dan jenis PPKS mendapatkan hak nya (Responden3).

Disamping itu *Purposeful Work* juga bisa dilihat dari pernyataan responden banyaknya permasalahan sosial membuat ingin berkontribusi, sedangkan alasan responden kedua bahwa menjadi pekerja sosial saya bisa bekerja sekaligus membantu orang lain. Kemudian Responden 3 kita bisa melihat orang-orang yang benar membutuhkan seperti lansia, anak, disabilitas dan jenis PPKS mendapatkan hak nya.

3. Dimensi Prosocial Orientation (Orientasi Proposial)

Dimensi Prosocial Orientation (Orientasi Proposial) dapat dilihat dari sejauh mana individu a. Ada panggilan hati atau jiwa yang mengarahkan dalam bekerja b. Mengikuti panggilan hati atau jiwa dalam menjalankan karir c. Pekerjaan yang ditekuni sebagai takdir. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pekerja sosial di Dinas Sosial Kab Rembang panggilan transedental ini dirasakan oleh para pekerja sosial. Hal ini ditunjukkan karena pekerja sosial sebuah pekerjaan yang bertolak pada hati nurani dan kepribadian untuk melaksanakan sosial yang ada dimasyarakat. (Responden 1). Bahkan (Responden 2) menyatakan pekerjaan yang mulia dan ada juga yang bilang bahwa itu pekerjaan yang berat, profesi ini saya lebih banyak mengucapkan rasa syukur. Kemudian menurut (Responden 3) Sebagai panggilan jiwa.

Bahwa responden satu menyatakan pekerja sosial sebuah pekerjaan yang bertolak pada hati nurani dan kepribadian untuk melaksanakan sosial yang ada dimasyarakat. kemudian responden kedua menyatakan pekerjaan yang mulia dan ada yang bilang bahwa itu pekerjaan yang berat dan sangat menikmati, karena dari profesi ini saya lebih banyak mengucapkan rasa syukur. Kemudian responden 3 pekerjaan sebagai panggilan jiwa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai memiliki motivasi yang membuat tertarik untuk menekuni bidang kerja sebagai pekerja sosial atau peksos dikarenakan pekerjaan sosial merupakan sebuah pekerjaan mulia yang mendorong hati nurani untuk membantu orang yang membutuhkan pelayanan sosial serta adanya panggilan jiwa yang mendorong pegawai dengan maksud dan tujuan ingin mengembalikan keberfungsian sosial seseorang agar dapat berfungsi sosial dengan baik.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja sosial masih peduli terhadap mereka yang kurang beruntung dan berusaha agar mereka tetap bekerja sebagai sebuah profesi. Sehingga motivasi pekerja dalam pekerjaan sosial masih dikatakan minim atau kurang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Rachmayuniawati (2018) Ia berpendapat bahwa faktor yang berperan dalam pencapaian tugas adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kemudian pandangan pekerja sosial terhadap pekerjaannya adalah sebagai pelayanan terhadap masyarakat kabupaten Rembang yang berkebutuhan khusus yaitu Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS). Dari hasil wawancara diketahui bahwa pekerja sosial nyaman pada saat melakukan pekerjaan.

Pekerja sosial tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan karena profesi yang bermuara pada pekerjaan kemanusiaan, Salah satunya adalah membantu mereka yang kurang beruntung. Selanjutnya hasil wawancara mengenai pemahaman atau profesionalitas pekerja sosial dengan pekerjaannya sangat kurang, dimana para pekerja sosial belum paham betul terkait pekerjaan yang dilakukan sehingga hal tersebut merupakan salah satu penyebab mengapa kurangnya pelayanan kesejahteraan sosial yang baik di kabupaten Rembang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2017) menunjukkan bahwa salah satu penurunan kualitas pendamping kesejahteraan sosial adalah minimnya pengalaman kerja dan belum pernah mengikuti diklat pementapan tenaga pendamping sosial.

Hasil survei menunjukkan bahwa motivasi kerja dan profesionalisme merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pekerja sosial. Dimana hampir seluruh pekerja sosial memiliki motivasi dan profesionalitas dalam bekerja yang sangat rendah. Hal tersebut mendorong perlu adanya pelatihan sebagai pekerja sosial agar memiliki kemampuan yang baik dan kompeten pada bidangnya. Hermawati (2017) Ia menjelaskan, sistem pelatihan dan pengembangan tenaga

pendamping SDM ini akan diikuti dengan dua cara. memberikan pendidikan dan pelatihan/pelatihan berkelanjutan kepada penyelenggara pendidikan formal.

Kemudian Tabel 6.3 dibawah ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan Bidang Rehabilitasi Sosial DINSOSPPKB kabupaten Rembang.

Tabel 6.3 Hasil wawancara dengan pimpinan Bidang Rehabilitasi Sosial DINSOSPPKB kabupaten Rembang.

No	Instrumen Pertanyaan	Jawaban
1.	Mohon dijelaskan bagaimana proses rekrutment untuk pekerja sosial dan kendala-kendala apa saja yang ditemui saat merekrut karyawan?	<p>Rekrutmen Pekerja Sosial DINSOSPPKB meliputi mengiklankan lowongan, mengidentifikasi pelamar, mendistribusikan lowongan kerja, memproses kualifikasi pelamar, dan menetapkan tenggat waktu untuk proses lamaran menjelang pemilihan.</p> <p>Kedua, dari kendala yang dihadapi dalam perekrutan pekerja sosial pertama terkait beberapa pelamar yang tidak memenuhi pedoman dan kriteria DINSOSPPKB, Yang kedua adalah tentang waktu pemrosesan.</p> <p>Administrasi, yaitu perubahan jadwal seleksi pekerja sosial.</p>
2.	Menurut anda apa alasan yang menyebabkan karyawan masih kurang optimal dalam bekerjanya dan sejauh ini bagaimana cara anda memotivasi pekerja sosial agar bisa bekerja lebih optimal?	<p>Alasan yang menyebabkan karyawan masih kurang optimal dalam bekerja ada beberapa hal seperti</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kurangnya motivasi atau minat, rasa takut, stress pada karyawan, - Kekurangan tenaga kerja, -Kurangnya pelatihat keterampilan yang diberikan kepada karyawan. -Kemudian yang terakhir karyawan sering menyelesaikan pekerjaan secara cepat dengan jalan pintas yang berdampak tidak maksimal pada hasil pekerjaan. <p>Pertama, Pimpinan dalam memberikan</p>

		<p>Contoh kepatuhan disiplin dilakukan dengan tepat waktu, berpakaian sopan, rutin menghadiri rapat pagi dan sore, serta mengikuti semua peraturan kantor.</p> <p>Kedua, kepemimpinan menekankan tanggung jawab dengan melaksanakan semua tugas secara sadar dan penuh tanggung jawab hingga pekerjaan selesai sesuai target waktu. Pemimpin juga sering memotivasi karyawan dengan memberikan arahan di tempat kerja atau membimbing bawahannya.</p> <p>Selesaikan tugas dan biarkan pekerjaan masuk lebih dalam diatur dengan benar.</p>
3.	<p>Bagaimana anda menangani pegawai yang sering terlambat saat datang bekerja dan bagaiman cara anda mengelola pegawai untuk bisa disiplin dalam bekerja?</p>	<p>Sebagai pimpinan hal yang dilakukan berkaitan dengan pegawai yang sering terlambat saat datang bekerja tentunya yang pertama dengan melakukan peringatan halus secara teguran lisan, kemudian apabila pegawai tersebut masih mengulangi kesalahan yang sama hal yang dilakukan sebagai pimpinan tentunya mencari informasi lebih detail mengapa pegawai tersebut sering terlambat dan memberikan peringatan yang sifatnya lebih tegas serta memberikan solusi yang efektif kepada pegawai tersebut.</p> <p>Sebagai pemimpin yang berhasil mengelola karyawannya di tempat kerja, langkah pertama adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan positif di mana karyawan dapat menyuarakan ide mereka, berbagi ide, dan mengatasi masalah dan keberatan yang mereka hadapi setiap hari. dan akhirnya mampu menawarkan hadiah. Karyawan yang secara ketat mengikuti aturan. Sebaliknya, berikan hukuman yang sesuai ketika karyawan melanggar peraturan</p> <p>Mengerjakan.</p>

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen terjadi beberapa kendala, diantaranya adalah kurangnya partisipasi masyarakat dalam melamar pekerjaan yang dibutuhkan. Kurangnya kualitas SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan serta minimnya pelamar yang memiliki pengalaman sesuai dengan bidang pekerja sosial. Sehingga hal tersebut merupakan faktor yang sangat mempengaruhi hasil dari kualitas dan kapasitas dari pekerja sosial di DINSOSPPKB kabupaten Rembang.

Penyebab kurang maksimalnya pekerja sosial dalam melakukan pekerjaan sosial adalah kurangnya kesadaran dari setiap individu. Kemudian dari hasil wawancara diketahui bahwa tindakan pimpinan bidang rehabilitasi sosial hanya memberikan teguran secara lisan ketika pekerja sosial terlambat berangkat dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menindaklanjuti tindakan indisipliner dari pekerja sosial. Sehingga hal tersebut tidak memberikan efek jera dalam pelanggaran yang sering kali dilakukan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga tergantung pada sumber daya internal, terutama orang-orang yang dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup lembaga tersebut. Bakat adalah studi tentang keefektifan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya (Siregar, 2018). Sehingga faktor utama yang harus dibenahi dalam kinerja pekerja sosial pada kali ini adalah kualitas dan kapasitas kemampuan dari pekerja sosial, dengan cara meningkatkan motivasi dan profesionalitas para pekerja sosial.



Gambar 4.1 Dokumentasi dari hasil wawancara bersama 3 pekerja sosial dan 1 pimpinan

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari BAB VI dapat disimpulkan bahwa di setiap organisasi terdapat permasalahan yang dihadapi termasuk di DINSOSPPKB Rembang. Permasalahan utama adalah kurang optimalnya kinerja pekerja sosial yang salah satunya dapat disebabkan rendahnya motivasi pekerja sosial. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan menggunakan Teori *Work AS Calling* melalui 3 (tiga) dimensinya.

1. Dimensi *Transcendent Summons* (Panggilan Transedental) dapat disimpulkan peksos adalah profesi yang baik (mulia) karena tugasnya menolong sesama berkaitan dengan penanganan masalah sosial dan bahkan profesi peksos ini sama pentingnya dengan profesi dokter. Terkait dimensi ini, pekerja sosial belum menyadari pentingnya memahami potensi diri dalam menjalani pekerjaan sebagai pekerja sosial.
2. Dimensi *Purposeful Work* (Pekerjaan yang bertujuan) bahwa pekerjaan sebagai peksos dianggap sebagai Jembatan bagi pemerlu pelayanan sosial yang notabnya membantu dan memberikan akses untuk pemenuhan hidup layak, seperti orang-orang yang benar membutuhkan seperti lansia, anak, disabilitas dan jenis PPKS.
3. Dimensi *Prosocial Orientation* (Orientasi Proposial) pekerja sosial merupakan sebuah pekerjaan yang bertolak pada hati nurani dan kepribadian untuk melaksanakan sosial yang ada dimasyarakat, pekerjaan yang mulia dan pekerjaan yang berat

lebih banyak mengucapkan rasa syukur.

4. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pekerja sosial pada DINSOSPPKB Rembang. Melalui pendekatan *work as calling*, pekerja sosial dapat meningkatkan motivasinya untuk kemudian meningkatkan kinerja..

7.2 Rekomendasi

7.2.1. Rekomendasi Analisis di Bab VI

1. Untuk terus meningkatkan motivasi pekerja sosial melalui *work as calling*, DINSOSPPKB Kabupaten Rembang dapat memanfaatkan sosial media, misalnya dengan membagikan tayangan atau konten di media sosial You tube tentang mulianya pekerjaan sebagai peksos, sehingga bisa menjadipendorong bagi peksos. Beberapa contoh konten You tube tersebut adalah dari *content creator* Sukaryo Adi Putra (43) dan istrinya Ibu Heni pemilik akun Youtube Sinau Hurip dengan kontennya tentang belajar hidup dari kehidupan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) jalanan.. Berikut adalah link dari Youtube Mas Adi Putra
<https://www.youtube.com/live/ZKqGKj9A5SM?feature=share>
2. Terutama untuk meningkatkan pentingnya memahami potensi diri, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan *self-development* (pengembangan diri). Hal ini misalnya dengan mengundang motivator atau public figur yang peduli dengan masalah sosial, untuk meningkatkan motivasi pekerja sosial supaya kinerjanya lebih baik lagi. Termasuk juga mengundang para content creator pemerhati permasalahan sosial.
3. Memberikan sosialisasi secara bertahap setiap satu minggu sekali atau satu bulan sekali kepada pekerja sosial terkait dengan meningkatkan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pekerja sosial dalam bekerja.

- a. Pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Rembang lebih memperhatikan lagi program-program untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Karyawan menemukan pekerjaan mereka lebih bermanfaat dan berkinerja lebih baik. Pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan potensi dan prestasi yang tinggi dengan memberikan penghargaan insentif keagamaan berupa bingkisan seperti naik haji.
- b. Mengingat pekerjaan sebagai pekerja sosial memerlukan stamina yang kuat, pihak pimpinan juga perlu memperhatikan konsumsi asupan sehat termasuk minum dan makanan suplemen atau vitamin. Nutrisi yang tepat sangat penting bagi tubuh, tujuannya adalah agar sistem kekebalan tubuh tetap bekerja dengan baik. Selain itu pekerja sosial juga didorong untuk memperhatikan waktu tidur dan istirahat yang cukup serta rutin berolahraga.

7.2.2. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan staf/karyawan

Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang

- a) Ketika memberikan tugas diharuskan untuk menjelaskan dan memberikan informasi yang detail terhadap tugas tersebut agar peserta magang lebih paham
- b) Memberikan pekerjaan yang lebih jelas agar peserta magang agar peserta magang banyak aktifitas tidak kebanyakan jam kosong
- c) Lebih sabar lagi ketika menghadapi peserta magang yang memang susah untuk menangkap apa yang ditugaskan
- d) Selalu memberikan support dan pendampingan ketika mengerjakan tugas yang diberikan

- e) Ketika didalam tempat magang terdapat beberapa peserta magang hendaknya tidak memilih milih, dan tetap berusaha adil untuk semua peserta magang.

7.2.3. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap staf / karyawan

- a) Diharapkan untuk staf/karyawan tempat magang lebih tepat waktu didalam bekerja
- b) Memperluas ruang kerja staf/karyawan tempat magang agar lebih nyaman dalam bekerja
- c) Lebih rapi dalam menyimpan berkas agar tidak hilang dan tercampur dengan berkas yang lain

7.2.4. Rekomendasi yang perlu diperbaiki Program studi

- a) Lebih memfokuskan untuk pemantauan peserta magang MB-KM agar lebih meyakinkan perusahaan tempat magang
- b) Lebih banyak memberikan pilihan tempat magang untuk peserta MB-KM agar peserta dapat leluasa memilih dan banyak peluang yang diberikan sesuai dengan domisili pesertamagang
- c) Sebelum pelaksanaan hendaknya disiapkan untuk surat izinnya terlebih dahulu dikarenakan kebanyakan perusahaan untuk pertama kali yang ditanyakan adalah surat izin
- d) Lebih difokuskan untuk pengarahan dalam penyusunan laporan magang, dikarenakan masih banyak peserta magang
- e) yang masih bingung dalam penyusunan tentu untuk laporan magang tidak sama dengan skripsi , maka dari itu program studi harus lebih banyak komunikasi untuk hal tersebut
- f) Agar mahasiswa peserta MBKM kuat dalam fisik dan mental dalam menghadapi dunia perusahaan, hendaknya diberikan pengarahan dan pengetahuan yang cukup luas dan terarah

BAB VIII REFLEKSI DIRI

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga rangkaian kegiatan magang di program Kampus Merdeka Merdeka (MBKM) dapat diselesaikan dengan sukses dan tanpa hambatan. Dalam Bab VIII yang memuat refleksi diri, penulis menjelaskan:

1. Hal-hal positif yang saya pelajari dalam kursus yang bermanfaat atau relevan dengan magang saya.
2. Keuntungan Pengajaran untuk Pengembangan Soft Skill dan Defisiensi Soft Skill Pemilik.
3. Kelebihan pengajaran perkembangan kognitif dan memiliki defisit, kognitif.
4. Kesuksesannya dalam pekerjaannya tergantung pada pengalamannya dalam magang.
5. Fokus pada peningkatan atau pengembangan diri, pekerjaan dan pendidikan lanjutan.

8.1 Hal Positif Selama Perkuliahan yang Relevan Terhadap Kegiatan Magang

Selama kegiatan magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang berlangsung, banyak pengalaman yang penulis dapatkan, di mana proses penerapan pembelajaran selama masa perkuliahan dapat teraplikasikan dalam

kegiatan magang. Tentunya ada banyak hal positif yang penulis dapatkan selama perkuliahan yang relevan terhadap pekerjaan selama magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin

Selama kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, mahasiswa dituntut untuk selalu disiplin terhadap segala peraturan yang ada, mulai dari disiplin terhadap waktu kehadiran sampai dengan cara berpakaian yang sesuai dengan Budaya Akademik Islami (BudAI). Begitu juga dengan pekerjaan selama magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang, di mana penulis harus disiplin terhadap segala jenis peraturan yang ada. Melalui kegiatan magang ini, dapat memupuk sifat disiplin penulis dan menyadarkan bahwa disiplin terhadap diri sendiri merupakan sebuah langkah menuju kesuksesan.

2. Tanggung Jawab

Sama halnya dengan kegiatan pembelajaran di perkuliahan, melalui kegiatan magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang, penulis dibimbing untuk bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diberikandan berani menerima konsekuensi dari apa yang telah diperbuat. Hal tersebut membuat penulis sadar bahwa semakin kita bertanggung jawab, semakin banyak kredibilitas yang kita miliki.

3. Produktif

Selama masa perkuliahan, Mahasiswa dituntut untuk produktif dalam menjalani kehidupan agar menjadi pribadi yang bermanfaat. Dengan adanya kegiatan magang, penulis jadi lebih menghargai waktu dan belajar mengatur waktu sehingga lebih produktif daripada sebelumnya. Selama magang, penulis belajar untuk mengatur waktu agar semua kegiatan dapat terlaksana., penulis juga ditargetkan untuk menyelesaikan laporan magang setelah kegiatan magang berakhir, selain itu penulis juga harus melakukan kegiatan-kegiatan lain di luar kegiatan magang dan perkuliahan. Hal ini merupakan pengalaman pertama penulis menjalani rutinitas yang sedikit padat. Maka dari itu, melalui kegiatan magang ini penulis belajar untuk mengatur waktu agar semua kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

4. Membangun Relasi

Pentingnya membangun relasi yang baik selalu menjadi topik pembahasan dimasa perkuliahan. Selama magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang penulis selalu berinteraksi dengan banyak orang dalam menjalankan tugasnya, mulai dari pimpinan, para pegawai. Hubungan antara penulis dengan seluruh keluarga besar DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang sangat baik. Melalui kegiatan magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang penulis belajar akan pentingnya membangun relasi yang baik dengan semua orang.

5. Kerjasama

Manusia membutuhkan bantuan orang lain dan tidak dapat hidup sendiri. Membantu bersifat sosial dan dapat membangkitkan minat pada orang lain. Selama masa perkuliahan, penulis mendapatkan teori mengenai kerjasama untuk membangun *teamwork* yang baik. Melalui kegiatan magang, penulis dapat mengaplikasikan teori tersebut. Dalam prakteknya, penulis dibimbing untuk bekerjasama dengan para karyawan dalam menjalankan pekerjaan agar suatu tujuan dapat tercapai.

Dengan adanya kerjasama dengan seluruh keluarga DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang, penulis merasa senang dan antusias dalam menjalankan pekerjaan, Bekerja sama memudahkan kerja keras, memupuk persatuan dan memupuk persaudaraan..

6. Toleransi

setiap orang memiliki sudut pandang yang berbeda. Bersikap toleran berarti memiliki nilai-nilai positif dan memberikan dampak positif bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan sekitar. Selama perkuliahan, penulis belajar akan pentingnya toleransi dan saling menghargai dalam berbagai perbedaan. DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang mengajarkan penulis akan pentingnya toleransi dalam dunia kerja agar tidak terjadi pertengkaran dan hubungan yang saling bersitegang. Melalui kegiatan magang penulis mengerti bahwa sikap toleransi akan berkembang Kepercayaan yang timbul antara pimpinan dan pegawai, baik pegawai maupun pegawai, dilandasi rasa saling percaya. Dengan adanya toleransi, suasana kerja menjadi lebih nyaman dan menyenangkan.

7. Komunikasi

Komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia. Melalui komunikasi, manusia dapat terhubung satu sama lain. Membangun hubungan positif dalam pelajaran dan di lingkungan kerja merupakan keterampilan penting untuk dipelajari dan dipraktikkan. Komunikasi yang efektif untuk lingkungan kerja dapat memastikan komunikasi yang lancar dan meningkatkan motivasi. Melalui kegiatan magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang, penulis belajar cara berkomunikasi yang baik agar dapat dengan percaya diri menyampaikan pendapat di khalayak umum dan berinteraksi dengan oranglain. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi yaitu penulis pernah diberi tugas untuk memimpin doa dan menceritakan kisah inspiratif pada saat *briefing* pagi.

8.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan *Soft-Skills*

Berdasarkan uraian mengenai hal-hal positif yang didapatkan selama magang, kegiatan magang program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) memberi berbagai dampak positif dan sangat bermanfaat bagi penulis, terutama dalam pengembangan *soft skill*. Adanya kegiatan magang merupakan salah satu waktu yang tepat untuk melatih dan mengembangkan *soft skill* sehingga dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. Adapun kekurangan *soft skill* yang dimiliki penulis yaitu dalam membuat keputusan. Penulis sering ragu dalam menentukan keputusan dan masih membutuhkan pertimbangan orang lain untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu, kemampuan komunikasi penulis dalam menyampaikan pendapat di khalayak

umum juga masih kurang efektif. Maka dari itu, kegiatan magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang menjadi kesempatan bagi penulis untuk Mempelajari dan mengembangkan soft skill akan mempersiapkan Anda untuk menghadapi dunia kerja yang sebenarnya di kemudian hari..

8.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif

Selain bermanfaat untuk pengembangan *soft skill*, kegiatan magang juga bermanfaat untuk pengembangan kemampuan kognitif. Kognitif adalah suatu proses berfikir. Aspek kognitif yaitu pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, evaluasi, dan kreasi. Melalui kegiatan magang, penulis dapat mengaplikasikan segala pengetahuan yang didapat dalam perkuliahan terhadap pekerjaan selama magang serta mengembangkannya dengan memperkaya pengetahuan mengenai segala informasi yang ada di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang. Penulis juga dapat melakukan eksplorasi atas konsep-konsep yang telah dipahami selama masa perkuliahan dengan kondisi yang ada di tempat magang.

Dengan adanya kegiatan magang dan pembuatan laporan magang, penulis juga dapat mengembangkan kemampuan kognitif dalam menganalisa sebuah permasalahan. Penulis dapat belajar untuk melakukan pengujian dan pemecahan informasi, menghubungkan peristiwa satu dengan yang lain dalam suatu kejadian yang berkaitan, serta mendapatkan kesimpulan dari suatu permasalahan, lalu melakukan evaluasi dari kesimpulan yang didapat. Adapun kekurangan kognitif yang dimiliki penulis yaitu pada aspek pengetahuan, karena kurang sering membaca sehingga pengetahuan penulis mengenai suatu hal menjadi kurang luas.

Maka dari itu, adanya kegiatan magang menjadi ajang untuk belajar bagi penulis dalam mengembangkan kemampuan *soft skill* dan kemampuan kognitif yang dimiliki agar lebih siap untuk mempersiapkan karir di masa mendatang.

8.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja

Berdasarkan pengalaman magang di DINSOSPPKB dan Pekerja Sosial Kabupaten Rembang. Menurut penulis, kunci sukses dalam bekerja yaitu memiliki tekad yang kuat dan optimis. Tekad yang kuat merupakan suatu kunci keberhasilan. Niat dan semangat saja tidak cukup apabila tanpa tekad yang kuat. Tekad merupakan salah satu hal yang membuat kita berada pada ritme yang sama terus-menerus. Dengan memiliki tekad yang kuat, bisa menjadi sebuah tameng bagi kita agar terus berjalan walaupun semangat berkurang. Kekuatan hati membuat kita segera bangkit dan kembali menjalani apa yang telah kita niatkan dari awal. Dengan memiliki tekad kuat yang tertanam di dalam hati, kita akan mengetahui seberapa penting tujuan yang ingin kita capai, sehingga kita akan selalu termotivasi untuk mewujudkannya.

Untuk menjadi sukses, Anda tidak hanya membutuhkan kemauan yang kuat, tetapi juga sikap yang benar untuk mewujudkan impian Anda. Tidak ada yang mungkin tanpa harapan dan keyakinan. Optimisme tidak sama dengan kesombongan. Kebaikan adalah keyakinan bahwa usaha kita sepadan dengan usaha. Optimisme memberi kita kekuatan untuk terus maju.

8.5 Rencana Perbaikan atau Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan

Dalam upaya mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya, penulis berusaha untuk melakukan pengembangan diri,

memperbaiki kekurangan-kekurangan yang dimiliki, mengurangi kebiasaan-kebiasaan yang dapat menghambat pengembangan diri seperti bermalas-malasan dan menunda-nunda sesuatu, mengatur waktu agar lebih produktif, mencoba hal-hal baru yang bermanfaat untuk mengembangkan diri, memperdalam ilmu yang dimiliki, serta melakukan pengembangan *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki. Selain itu penulis juga berencana melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya untuk memperdalam ilmu yang dimiliki dan menunjang karir.



DAFTAR PUSTAKA

- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Fauzi, Y. (2017). Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung). *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 6(1), 1–8.
- Indawati, M., & Anis, N. (2019). Pengaruh Calling Terhadap Perilaku Kewargaan Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4(1), 217–229.
- Nurliawati, N., & Puspitasari, R. A. (n.d.). *Ditinjau Dari Aspek Pemberian Kompensasi Nonfinansial*. 297–316.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Safira, A. (2020). *Pengaruh Calling Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Organizational Instrumentality*. 5(2), 322–334.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

Organizational Instrumentality. 5(2), 322–334.

SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

