

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL

2.1 Teori Yang Relevan dengan Penelitian

2.1.1 Tinjauan Tentang Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Secara sederhana, kinerja adalah wujud nyata dari kontribusi yang diberikan oleh individu terhadap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:67) istilah kinerja “berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Lebih lanjut Mangkunegara (2010:67) menjelaskan pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:260) “Pelaksanaan kinerja seseorang harus dibarengi dengan sebuah perencanaan untuk menciptakan kinerja yang baik, perencanaan kinerja menyatukan target kinerja individual, tim, dan

organisasional, sebagaimana menciptakan keterkaitan target dalam melaksanakan pekerjaan”.

T.R Mitchell (1987) mengartikan kinerja yaitu "*performance is the level of achievement of results*" (kinerja adalah tingkat pencapaian hasil). Ini berarti kinerja fokus pada keluaran dari upaya individu atau kelompok, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan. Pekerjaan tersebut dapat melihat hasil dari aspek mutu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Istilah ini berkaitan dengan prestasi kerja, kemampuan kerja, serta tingkat pencapaian hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan. Menurut beberapa ahli, kinerja mencerminkan upaya individu atau kelompok dalam mencapai target yang telah direncanakan, yang meliputi keterkaitan antara individu, tim, dan organisasi.

Berdasarkan definisi dan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat dipaparkan bahwasanya kinerja bukan hanya tentang hasil yang dicapai, tetapi juga bagaimana seseorang menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik memerlukan perencanaan yang matang agar dapat menciptakan kesinambungan antara tujuan individu dan organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat sebagai bentuk perilaku yang mencerminkan usaha seseorang dalam mencapai hasil terbaik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2 Aspek-aspek Kinerja

Mangkunegara (2010:67) membagi standar kinerja menjadi dua kategori utama, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif berfokus pada jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan aspek kualitatif berkaitan dengan mutu atau kualitas dari pekerjaan itu sendiri.

1. Aspek kuantitatif meliputi:
 - 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - 4) Jumlah dan jenis pelayanan dalam bekerja
2. Sedangkan aspek kualitatif meliputi:
 - 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan
 - 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Penentuan keberhasilan kinerja dapat dilihat dari aspeknya menurut T.R

T.R.Mitchell dalam Rieke,dkk (2023) yaitu:

1. Aspek Kualitas Kerja
Aspek kualitas kerja merupakan salah satu aspek dalam kinerja yakni kemampuan seseorang dalam menguasai bahan, mengupayakan proses pekerjaan, dan mengelola tempat bekerja sehingga seseorang dapat menghasilkan kualitas pekerjaan. Indikator aspek kualitas kerja adalah: Kemampuan yang dimiliki, Upaya proses pekerjaan, Hasil kerja yang dicapai.
2. Aspek Komunikasi
Kinerja dapat dinilai dari cara seseorang membangun komunikasi terhadap rekan kerja, penerima layanan, serta atasan. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh SDM Kesos dengan penerima manfaat untuk saling mengemukakan saran dan pendapatnya, melakukan diskusi serta memecahkan masalah yang dihadapi oleh penerima manfaat. Indikator komunikasi memuat: Komunikasi dalam Organisasi, Kerjasama dan Masukan dalam Pelaksanaan Tugas, Komunikasi dengan pihak luar Organisasi.
3. Aspek Ketepatan Waktu
Aspek ketepatan waktu dalam kinerja berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan diusahakan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan

rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lainnya. Indikator ketepatan waktu didalamnya memuat: Penataan rencana kegiatan/rencana kerja, Tingkat Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

4. Aspek Inisiatif

Inisiatif yakni mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Indikator inisiatif yaitu, pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi

5. Aspek Kemampuan

Kemampuan termasuk diantaranya beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja seseorang. Indikator aspek kemampuan ini mencakup: kemampuan dalam melakukan pekerjaan, metode dalam pekerjaan, pelaksanaan fungsi dan layanan yang diberikan.

Berdasarkan kelima aspek kinerja menurut T.R. Mitchell di atas, peneliti hanya memakai 3 dari 5 aspek yaitu aspek kualitas kerja, aspek komunikasi, dan aspek ketepatan waktu. Hal ini dikarenakan aspek kemampuan dan aspek inisiatif dalam kinerja dinilai berpengaruh dan dikatakan baik dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Kecamatan Tarogong Kidul. Oleh karena itu, peneliti hanya meneliti tiga aspek kinerja yang kurang optimal sehingga perlu adanya perbaikan dalam penelitian ini.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2011:53) menyatakan penilaian kinerja adalah “sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang, kinerja juga dapat dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang atau sebagai kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”. Siswanto dalam Setyaningrum (2022:21) menyebutkan tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.

3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas bagi para tenaga kerja.
4. Salah satu cara untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan dari seorang yang memegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenaga kerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenaga kerjaan lainnya.

2.1.2 Tinjauan Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial (SDM Kesos)

2.1.2.1 Pengertian SDM Kesos

SDM Kesos merupakan individu-individu yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Indonesia. Menurut Permesos Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial dimaksudkan bahwa SDM Kesos ialah untuk melaksanakan pendayagunaan sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial di Indonesia. Mereka adalah individu atau tenaga profesional yang bertugas menyelenggarakan program dan layanan kesejahteraan sosial sesuai dengan keahlian yang telah diberikan atau dilatih sebelumnya.

2.1.2.2 Tujuan SDM Kesos

Menurut Permensos No.16 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial tujuan SDM Kesos dibentuk ialah bertujuan sebagai berikut:

1. mendeskripsikan profil sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial;
2. mendeskripsikan kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial;
3. meningkatkan pengembangan standar SDM Kesos berbasis sistem pekerjaan sosial mulai dari rekrutmen, manajemen sumber daya manusia, sistem intervensi sumber daya manusia, dan sistem pelatihan; dan
4. pengembangan kapasitas SDM Kesos.

Secara singkat, tujuannya adalah menetapkan standar yang jelas untuk SDM Kesos agar kualitas dan kapasitas mereka terus meningkat. Dengan demikian, pelayanan kesejahteraan sosial dapat menjawab kebutuhan masyarakat.

2.1.2.3 Macam-macam SDM Kesos

Permensos Nomor 16 Tahun 2017 tentang Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial (SDM Kesos) menyebutkan bahwa SDM Kesos terdiri atas: tenaga profesional, relawan sosial, dan pekerja sosial yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Tenaga Kesejahteraan Sosial adalah seseorang yang dididik dan dilatih secara profesional untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial dan/atau seseorang yang bekerja, baik di lembaga Pemerintah maupun swasta yang ruang lingkup kegiatannya di bidang kesejahteraan sosial. Tenaga Kesejahteraan sosial meliputi 1) Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, 2) masyarakat yang dikelompokkan dengan nama pendamping sosial meliputi: pendamping sosial KUBE, PKH, Asistensi Lansia, Anak, HIV, Korban Perdagangan Orang, Disabilitas Berat, NAPZA, Komunitas Adat Terpencil, eks narapidana, eks wanita tuna susila, sarana prasarana lingkungan dan rumah tidak layak huni, serta usaha ekonomi produktif.
2. Pekerja Sosial adalah seseorang yang bekerja, baik di lembaga Pemerintah maupun swasta yang memiliki kompetensi dan profesi pekerjaan sosial, dan kepedulian dalam pekerjaan sosial yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan/atau pengalaman praktik pekerjaan sosial untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial. Pekerja sosial meliputi: 1) asisten pekerja sosial, 2) pekerja sosial generalis, 3) pekerja sosial spesialis yang meliputi kebencanaan, disabilitas, NAPZA, lansia, HIV, anak, kemiskinan, korban perdagangan orang, tuna sosial, dan medis.
3. Penyuluh Sosial adalah seseorang yang mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan sosial di bidang Penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Penyuluhan sosial dilakukan secara mandiri atau dilakukan sebagai penugasan ASN. Penyuluhan sosial dilakukan kepada PPKS dan PSKS.
4. Relawan Sosial adalah seseorang dan/atau kelompok masyarakat yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan berdasarkan kesukarelaan. Relawan sosial meliputi: 1) Pekerja Sosial Masyarakat, 2) Karang Taruna, 3) Tenaga Pelopor Perdamaian, 4) Taruna Siaga Bencana, 5) Tenaga

Kesejahteraan Sosial Kecamatan, 5) Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat, 6) Wanita Pemimpin Kesejahteraan Sosial, 7) Kader Rehabilitasi Berbasis Masyarakat, 8) Kader Rehabilitasi Berbasis Keluarga, 9) Penyuluh Sosial Masyarakat, 10) Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga, 11) Lembaga Peduli Keluarga, Dan 12) Lembaga Kesejahteraan Sosial.

2.1.3 Tinjauan Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial

2.1.3.1 Pengertian Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial merujuk pada upaya untuk menciptakan kondisi sosial yang memastikan masyarakat dapat hidup dalam lingkungannya dengan perasaan aman, nyaman, dan tenteram serta memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kesejahteraan sosial menurut Friedlander dalam Suud (2006:8) merupakan

Sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan dan lembaga-lembaga sosial, yang dimaksudkan untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai tingkat hidup dan kesehatan yang memuaskan dan hubungan-hubungan personal dan sosial yang memberi kesempatan kepada mereka untuk memperkembangkan seluruh kemampuan dan untuk meningkatkan kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.

Kesejahteraan sosial merujuk pada kondisi dimana kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara terpenuhi, memungkinkan mereka untuk hidup secara layak dan mengembangkan diri serta menjalankan fungsi sosialnya. Kesejahteraan sosial melibatkan kegiatan yang terorganisir untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dengan cara membantu orang dalam memenuhi kebutuhan mereka di berbagai bidang, seperti kehidupan keluarga dan anak, penyesuaian sosial, kesehatan, kehidupan, dan hubungan sosial. Pelayanan kesejahteraan sosial memberikan perhatian kepada individu, kelompok dan komunitas melalui perawatan, penyembuhan, dan pencegahan. Hal ini mencerminkan sifat manusia sebagai makhluk sosial yang saling membantu, untuk kehidupan yang harmonis

dan sejahtera. Dalam kesimpulannya, dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan sosial merujuk pada keadaan dimana seseorang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya termasuk kesehatan, pendidikan dan ekonomi.

Dalam kesejahteraan sosial, mencakup kemampuan seseorang dalam menjalin hubungannya yang baik dengan lingkungan sekitarnya baik itu dalam lingkungan keluarga ataupun lingkungan masyarakat. Kesejahteraan sosial bertujuan untuk mencapai kondisi kehidupan yang baik dan sejahtera bagi seluruh masyarakat. Hal ini merupakan suatu sistem yang didasarkan pada pelayanan sosial dengan tujuan mencapai tingkat kehidupan yang sejahtera termasuk pemenuhan kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, papan, kesehatan serta hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu atau kelompok dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan mereka.

2.1.3.2 Tujuan Penyelenggara Kesejahteraan Sosial

Undang-Undang No 11 Tahun 2009 pasal 3 tentang Kesejahteraan Sosial bahwa tujuan penyelenggara kesejahteraan sosial sebagai berikut:

1. Meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas dan kelangsungan hidup;
2. Memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian;
3. Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial;
4. Meningkatkan kemampuan, kepedulian dan tanggung jawab sosial dunia usaha dalam penyelenggara kesejahteraan sosial;
5. Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggara kesejahteraan.

Penjelasan yang pertama adalah tercukupinya kebutuhan dasar dalam menjalankan kelangsungan hidup seperti, sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, dan hak untuk berpartisipasi dilingkungan masyarakat. Penjelasan

yang kedua adalah mengembalikan keberfungsian sosialnya di dalam masyarakat, dimana sebelumnya mempunyai masalah sosial. Penjelasan yang ketiga adalah menjaga dan mempertahankan kesejahteraan sosialnya pada saat mempunyai permasalahan dan masalah tersebut bisa dicegah dan ditangani. Penjelasan yang keempat adalah meningkatkan pengetahuan dan peduli kepada orang-orang yang mempunyai masalah sosial untuk ditangani. Penjelasan yang kelima adalah meningkatkan kualitas terlaksananya kesejahteraan bagi setiap masyarakat yang mempunyai masalah sosial.

2.1.3.3 Fungsi-fungsi Kesejahteraan Sosial

Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi tekanan-tekanan yang diakibatkan terjadinya perubahan-perubahan sosio-ekonomi, mengindarkan terjadinya konsekuensi-konsekuensi sosial negatif akibat pembangunan serta menciptakan kondisi-kondisi yang mampu mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. menurut Friedlander dan Apte dalam Fahrudin (2012:12) fungsi-fungsi kesejahteraan sosial tersebut adalah:

1. fungsi pencegahan (*preventive*) kesejahteraan sosial ditujukan untuk memperkuat individu, keluarga, dan masyarakat supaya terhindar dari masalah-masalah sosial baru.
2. fungsi penyembuhan (*curative*) kesejahteraan sosial ditujukan untuk menghilangkan kondisi-kondisi ketidakmampuan fisik, emosional, dan sosial agar orang yang mengalami masalah tersebut dapat berfungsi kembali secara wajar dalam masyarakat.
3. fungsi pengembangan (*development*) kesejahteraan sosial berfungsi untuk memberikan sumbangan dalam proses pembangunan atau pengembangan tatanan dan sumber-sumber daya sosial dalam masyarakat.
4. fungsi penunjang (*supportive*) Fungsi ini mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan sektor atau bidang pelayanan kesejahteraan sosial.

Bedasarkan uraian di atas, fungsi pelayanan sosial pada hakikatnya adalah mencegah serta menaggulangi masalah-masalah sosial yang terkait dengan

kesejahteraan sosial bagi individu, kelompok dan masyarakat, dimana sebagai investasi untuk mencapai tujuan pelayanan sosial.

2.1.3.4 Ruang Lingkup Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial

Ruang lingkup penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Indonesia mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Secara umum, ruang lingkup ini terbagi menjadi empat bidang utama dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Indonesia yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009, yaitu:

1. Rehabilitasi Sosial

Rehabilitasi sosial adalah upaya terencana dan terpadu untuk memulihkan serta mengembangkan kemampuan individu atau kelompok yang mengalami masalah sosial. Tujuannya adalah agar mereka dapat berfungsi kembali secara wajar dalam kehidupan bermasyarakat. Upaya ini mencakup berbagai program, seperti rehabilitasi bagi penyandang disabilitas, NAPZA, korban perdagangan orang, dan Anak Berhadapan dengan Hukum.

2. Perlindungan dan Jaminan Sosial

Perlindungan dan jaminan sosial merupakan upaya untuk memberikan perlindungan dan jaminan kepada individu atau kelompok yang rentan terhadap risiko sosial. Tujuannya adalah untuk mencegah dan mengurangi dampak risiko sosial yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka. Program ini seperti bantuan sosial dan asuransi sosial, perlindungan sosial korban bencana alam atau sosial.

3. Pemberdayaan Sosial

Pemberdayaan sosial adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian individu atau kelompok agar mereka dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan. Tujuannya adalah untuk menciptakan masyarakat yang mandiri dan berdaya. Program-program pemberdayaan sosial mencakup pelatihan keterampilan, pengembangan usaha mikro, penguatan organisasi masyarakat, dan program kelompok usaha bersama.

4. Penanggulangan Kemiskinan

Penanggulangan kemiskinan adalah serangkaian kebijakan dan program yang ditujukan untuk mengurangi dan menghilangkan kemiskinan dalam segala bentuknya. Upaya ini melibatkan berbagai aspek, termasuk peningkatan akses terhadap pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan sumber daya ekonomi. Program-program penanggulangan kemiskinan sering kali terintegrasi dengan bidang-bidang kesejahteraan sosial lainnya, seperti perlindungan sosial dan pemberdayaan masyarakat.

2.1.3.5 Sistem Sumber dalam Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial

Pincus dan Minahan dalam Dwi Heru Sukoco (2021:51) mengklasifikasikan sumber ke dalam tiga golongan yang dapat dimanfaatkan sebagai solusi dalam pemecahan permasalahan sebagaimana dijabarkan di bawah ini:

- a. Sistem Sumber Informal atau Alamiah
Sistem sumber informal atau alamiah dapat berupa keluarga, teman, tetangga, maupun orang lain yang bersedia membantu. Bantuan yang dapat dimanfaatkan dari sumber alamiah tersebut adalah dukungan emosional, kasih sayang, nasihat, informasi, dan pelayanan-pelayanan kongkrit lainnya.
- b. Sistem Sumber Formal
Sistem sumber formal adalah keanggotaannya di dalam suatu organisasi atau asosiasi formal yang bertujuan untuk meningkatkan minat anggota mereka. Sistem sumber tersebut juga dapat membantu anggotanya untuk bernegosiasi dan memanfaatkan sistem sumber kemasyarakatan.
- c. Sistem Sumber Kemasyarakatan
Sistem sumber kemasyarakatan didapatkan dari lembaga-lembaga baik pemerintah maupun swasta kepada masyarakat umum. Sistem sumber kemasyarakatan dapat berupa rumah sakit, puskesmas, badan-badan sosial, pelayanan resmi, dan sebagainya.

Menurut Suharto (2005), sistem sumber merupakan bagian dari jaringan sosial dan kelembagaan yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan dan memecahkan masalah sosial secara berkelanjutan.

2.1.4 Relevansi Masalah Penelitian dengan Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial merupakan tujuan fundamental pembangunan nasional, berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat secara holistik. Aspek ini tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga pemberdayaan individu dan kelompok agar mandiri. Penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Indonesia melibatkan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan dasar warga negara melalui pelayanan sosial. SDM Kesos, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 16

Tahun 2017, merupakan ujung tombak dalam implementasi program-program kesejahteraan sosial. Mereka berperan penting dalam memastikan program-program tersebut berjalan efektif dan mencapai sasaran yang diinginkan. Penelitian ini relevan dengan tujuan kesejahteraan sosial karena berfokus pada kinerja SDM Kesos di tingkat kecamatan, sebuah wilayah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kinerja SDM Kesos yang optimal sangat penting bagi keberhasilan program kesejahteraan sosial.