

**PENILAIAN KINERJA BALAI REHABILITASI SOSIAL EKS PENYALAHGUNA  
NAPZA MANDIRI SEMARANG**

**Oleh: Roni Budi Utomo**

**Departemen Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

**Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269**

**Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405 Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id>**

**email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)**

**PERFORMANCE ASSESSMENT OF SOCIAL REHABILITATION CENTER FOR  
EX DRUG ABUSERS MANDIRI SEMARANG**

*Abstract*

*This research will describe and analyze the performance of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang, and aspects that support and hinder. The theory used in this research are five dimensions of performance, which are productivity, quality of service, responsiveness, responsibility, and accountability. This research used interviews, observation, documentation, and literature to collected data. Technique used for selecting the informants is snowball technique.*

*The result of this research indicate that the performance of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang is not optimal. Productivity of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang is good enough, but still constrained at the lack of professionals in human resources, and the development of infrastructure is constrained in the budget. Quality service of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang is not good enough because there is lack of support from human resources and facilities. Responsiveness of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri Semarang is good enough. Responsibility of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri Semarang is good. Accountability of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang is good because there is accountability and transparency. Aspects that support the performance of Social Rehabilitation Center for ex drugs abusers Mandriri (in) Semarang are the obvious of the division of labor for the employees, employee discipline, and cross-sectoral cooperation. Aspects that hinder the performance of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang are limited budget, lack of facilities and infrastructure support, and lack of human resources support in terms of quality and quantity.*

*Based on the research, the performance of Social Rehabilitation Center for ex drug abusers Mandiri (in) Semarang there are some recommendations that can be given to optimize the performance, such as improving the quality and quantity of employees needed, submission of budget proposals for facilities and infrastructure, and community involvement in social rehabilitation program.*

**Keyword: Performance, Productivity, Quality service, Responsiveness**

## Abstraksi

Penelitian ini akan mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang dan aspek-aspek yang mendukung maupun menghambatnya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima dimensi kinerja, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik yang digunakan dalam memilih informan dengan teknik *snowball*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang masih kurang optimal. Produktivitas Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang sudah cukup baik, namun masih terkendala pada sumberdaya manusia yang kurang profesional, dan pengembangan sarana dan prasarana yang terkendala pada anggaran. Kualitas layanan Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang kurang baik karena sumberdaya manusia serta sarana dan prasarana yang kurang mendukung. Responsivitas Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang cukup baik. Responsibilitas Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang sudah baik. Akuntabilitas Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang sudah baik karena adanya pertanggungjawaban dan transparansi. Aspek-aspek pendukung Kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang adalah pembagian tugas kerja pegawai yang sudah jelas, kedisiplinan pegawai, dan kerjasama lintas sektoral. Aspek-aspek penghambat kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang adalah anggaran dana yang terbatas, sarana dan prasarana yang kurang mendukung, dan sumberdaya manusia yang kurang mendukung dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan penelitan, kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk mengoptimalkan kinerja seperti meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai yang dibutuhkan, pengajuan usulan anggaran untuk sarana dan prasarana, dan melibatkan masyarakat dalam program rehabilitasi sosial.

**Kata kunci: Kinerja, Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Undang-undang No. 35 Tahun 2009 tentang Narkotika pasal 54, mengatakan bahwa pecandu narkoba dan korban penyalahgunaan wajib menjalani rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial. Rehabilitasi medis adalah suatu proses kegiatan pengobatan secara terpadu untuk membebaskan pecandu dari ketergantungan Narkotika, sedangkan rehabilitasi sosial adalah suatu proses kegiatan pemulihan secara terpadu, baik fisik, mental maupun sosial, agar bekas pecandu Narkotika dapat kembali melaksanakan fungsi sosial dalam kehidupan masyarakat.

Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang merupakan salah satu unit pelaksana teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang berfungsi untuk memberikan pelayanan rehabilitasi kepada mantan korban penyalahguna napza di Jawa Tengah. Selain menangani mantan korban penyalahguna napza, Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang juga mampu menangani korban penyalahguna napza yang masih aktif, hal tersebut karena Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang memiliki status sebagai Institusi Penerima Wajib Laporan sesuai dengan Permensos No. 78 Tahun 2010 tentang Lembaga/Panti Rehabilitasi Sosial Korban Penyalahgunaan Narkoba. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 53 Tahun 2013, Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang memiliki daya tampung 80 orang penerima manfaat setiap tahunnya, waktu yang dibutuhkan bagi masing-masing penerima manfaat untuk menjalani program rehabilitasi sesuai dengan rencana program adalah selama 6 bulan. Balai Rehabilitasi

Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang memiliki visi “Terwujudnya Pemulihan Eks Penyalahguna Napza dari Ketergantungan Napza”, untuk mencapai visi tersebut Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang memiliki misi:

1. Meningkatkan penyelenggaraan pelayanan dan rehabilitasi sosial eks penyalahguna napza dalam sistem panti menggunakan pendekatan pekerjaan sosial dengan metode *Therapeutic Community* (TC) yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
2. Meningkatkan pengkajian model pelayanan dan rehabilitasi sosial penyalahguna napza.
3. Meningkatkan kerjasama lintas sektoral dan masyarakat luas dalam penyelenggaraan pelayanan rehabilitasi sosial eks penyalahguna napza dan penanggulangan penyalahgunaan napza.
4. Memperkuat kegiatan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan pelayanan dan rehabilitasi sosial korban penyalahgunaan napza yang berkualitas.

Dari empat misi yang dimiliki oleh Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang, menurut pengamatan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang belum mampu mencapai semua misi yang dimilikinya. Misi yang belum mampu tercapai tersebut antara lain:

1. Meningkatkan kerja sama lintas sektoral dan masyarakat luas dalam penyelenggaraan pelayanan rehabilitasi sosial eks penyalahguna napza dan penanggulangan penyalahgunaan napza.
2. Memperkuat kegiatan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan pelayanan dan rehabilitasi sosial

korban penyalahgunaan napza yang berkualitas.

Berdasarkan kenyataan di lapangan, Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang sudah menjalin kerja sama lintas sektoral dengan banyak pihak, tetapi Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang belum mampu berkerja sama dengan masyarakat luas dalam program pelayanan rehabilitasi sosial. Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang juga belum mampu meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia yang dimiliki dalam rangka meningkatkan pelayanan dan rehabilitasi sosial korban penyalahguna napza yang berkualitas, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak kompeten dalam bidang yang ditanganinya, selain itu Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang juga tidak memiliki tenaga khusus yang dibutuhkan dalam program rehabilitasi sosial.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian: **“PENILAIAN KINERJA BALAI REHABILITASI SOSIAL EKS PENYALAHGUNA NAPZA MANDIRI SEMARANG”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang?
2. Aspek-aspek apa saja yang menghambat dan mendukung Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang untuk mencapai tujuannya?

## **C. TUJUAN**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang.

2. Untuk mengetahui aspek-aspek yang mendukung dan menghambat Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang untuk mencapai tujuannya.

## **D. KERANGKA TEORI**

Menurut Rivai dan Basri (2005 : 14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati sebelumnya. Pabundu Tika (2010 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan kinerja juga tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2013:7).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (Sudarmanto, 2009:7) mengemukakan ada 3 level kinerja, yaitu:

- a. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja Individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan.

Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu.

Dari pendapat Rummler dan Brache tentang level kinerja, dapat diketahui bahwa kinerja itu sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja individu.

Dalam sebuah organisasi, kinerja merupakan sebuah pembahasan yang menarik untuk dibicarakan. Apapun bentuk organisasinya, kinerja akan menentukan keberhasilan sebuah organisasi, organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Sembiring (2012:82) mengungkapkan kinerja organisasi merupakan hasil kerja sama di antara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, sedangkan Wibowo (2013:105) berpendapat bahwa kinerja organisasi merupakan produk dari banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumberdaya bukan manusia, posisi strategis, dan proses sumberdaya manusia.

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standart kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi-dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Menurut Bambang Wahyudi dalam kutipan Umam (2010:191), penilaian atau pengukuran kinerja adalah suatu evaluasi kinerja termasuk pengembangannya. Dwiyanto dalam Pasolong (2007:182), mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat. Menurut Keban (2008:227) suatu organisasi dapat

dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visinya tercapai. Nilai-nilai ini merupakan nilai-nilai yang telah disepakati bersama antara para stakeholders dari organisasi yang bersangkutan, karena itu pencapaian visi ini adalah indikator yang paling penting. Akan tetapi seringkali visi organisasi dapat tercapai namun bukan secara sengaja atau sebagaimana direncanakan. Oleh karena itu perlu juga dinilai pengembangan misi organisasi dan keterkaitannya dengan pencapaian visi. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Bagi organisasi publik, informasi mengenai kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Menurut Kumorotomo (Dwiyanto, 2008:52), pengukuran kinerja organisasi publik memiliki beberapa kriteria yang dijadikan pedoman, yaitu:

- a. Efisiensi, menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi dalam mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi.
- b. Efektifitas, menyangkut apakah tujuan didirikannya organisasi tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan, mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi publik. Isu-isu menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya.
- d. Daya tanggap, berbeda dengan bisnis yang dilaksanakan oleh organisasi swasta, organisasi publik merupakan bagian dari dayatanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh

sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan

Pengukuran kinerja organisasi yang disampaikan oleh Jerry Harbour dalam Sudarmanto (2009:13) merekomendasikan dengan enam aspek, yaitu:

- a. Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa.
- b. Kualitas: memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas
- c. Ketepatan waktu (*timelines*): waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- d. Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut, kemudian sampai pada pelanggan/konsumen.
- e. Penggunaan sumber daya: sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- f. Biaya: biaya yang diperlukan

Agus Dwiyanto (2008 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

- a. Produktivitas  
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

- b. Kualitas Layanan  
Sumber data utama dari kualitas layanan didapat dari pengguna jasa atau masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap kualitas pelayanan.
- c. Responsivitas  
Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas  
Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Hal ini dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur organisasi dan ketentuan-ketentuan dalam organisasi.
- e. Akuntabilitas  
Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

## E. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu untuk mengumpulkan informasi mengenai status variabel atau tema, gejala, atau keadaan yang ada, yaitu keadaan dan gejala yang terjadi menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Situs penelitian ini adalah Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna

Napza Mandiri Semarang yang berlokasi di Jalan Amposari II/4, Kelurahan Sendangguwo, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* dengan *key informan* Kepala Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi.

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

#### 1.1. Produktivitas

Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang untuk memberikan pelayanan prima dalam program rehabilitasi sosial adalah dengan menjalin kerja sama antar lintas sektoral. Kendala yang dihadapi adalah sumber daya manusia yang kurang profesional pada bidangnya, dan anggaran yang terbatas untuk melengkapi sarana dan prasarana yang mampu menunjang kegiatan rehabilitasi sosial. Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif.

#### 1.2. Kualitas layanan

Upaya peningkatan kualitas layanan yang telah dilakukan yaitu dengan mengembangkan program dan pemenuhan sebagian sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan pelatihan. Kendala dalam meningkatkan kualitas layanan adalah anggaran yang kurang untuk mengembangkan berbagai macam kegiatan, sarana dan prasarana yang kurang mendukung, dan sumberdaya manusia yang kurang profesional pada bidangnya. Penerima manfaat sudah merasa puas dengan sarana dan

prasarana yang tersedia, serta dengan para petugas yang ada.

#### 1.3. Responsivitas

Balai rehabilitasi telah berupaya meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya rehabilitasi sosial, akan tetapi kesadaran masyarakat dinilai masih kurang. Melihat tantangan yang akan dihadapi para penerima manfaat setelah melaksanakan rehabilitasi sosial adalah cara melihat kebutuhan penerima manfaat. Pengembangan program berupa pembentukan warung sosial untuk melatih kemandirian dan jiwa wiraswasta penerima manfaat. Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang tidak dapat melakukan perubahan program apapun pengembangan program yang besar karena program-program kegiatan sudah diatur di dalam Peraturan Gubernur No. 53 Tahun 2013.

#### 1.4. Responsibilitas

Dalam menjalankan kegiatan, Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang sudah sesuai dengan prinsip administrasi yang berlaku, yaitu administrasi umum, dan administrasi keuangan. Dalam pelayanan rehabilitasi sosial telah sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan tidak memiliki kendala dalam pelaksanaan responsibilitas.

#### 1.5. Akuntabilitas

Laporan pertanggungjawaban berupa Laporan Kegiatan Teknis dan Laporan Pertanggungjawaban Keuangan. Transparansi yang dilakukan berupa monitoring, evaluasi, dan pemeriksaan penggunaan anggaran yang dilakukan oleh Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, serta monitoring dan evaluasi dari Badan Kepegawaian Daerah terhadap kinerja para pegawai.

2. Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang.

2.1. Aspek-aspek yang mendukung kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

1) Pembagian kerja pegawai yang sudah jelas.

Setiap pegawai sudah memiliki *job description*-nya masing masing yang mengacu pada Peraturan Gubernur No. 53 Tahun 2013

2) Kedisiplinan pegawai.

Para pegawai sudah patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku pada Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

3) Kerjasama lintas sektoral.

Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang berkerja sama dengan berbagai instansi dalam pelayanan rehabilitasi sosial.

2.2. Aspek-aspek yang menghambat kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

1) Anggaran dana yang terbatas. Anggaran dana yang terbatas menghambat Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang dalam pengembangan kegiatan serta memperlengkapi sarana dan prasarana yang mendukung program rehabilitasi.

2) Sarana dan prasarana yang kurang mendukung.

Berbagai sarana dan prasarana dinilai masih kurang dalam kegiatan rehabilitasi, terutama untuk meningkatkan daya saing penerima manfaat setelah menyelesaikan program rehabilitasi.

3) Sumberdaya manusia yang kurang dari segi kualitas dan kuantitas.

Tenaga-tenaga pelatih yang dimiliki umumnya bukan tenaga yang kompeten pada bidangnya, selain itu Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang belum memiliki tenaga kerja yang sangat dibutuhkan, seperti psikolog.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

1. Kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

Kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang kurang berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Dari lima dimensi pengukuran kinerja yang digunakan, dimensi yang sudah berjalan sesuai dengan dengan maksimal adalah dimensi responsibilitas dan akuntabilitas, sementara dimensi produktivitas, kualitas layanan, dan responsivitas belum berjalan dengan maksimal karena masih adanya permasalahan dan kendala yang dihadapi.

2. Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang.

2.1. Aspek-aspek yang mendukung kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

1) Pembagian kerja pegawai yang sudah jelas

2) Kedisiplinan pegawai

3) Kerja sama lintas sektoral

2.2. Aspek-aspek yang menghambat kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang

- 1) Anggaran dana yang terbatas
- 2) Sarana dan prasarana yang kurang mendukung
- 3) Sumberdaya manusia yang kurang dari segi kualitas dan kuantitas.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa kinerja Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang kurang berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Maka dapat disampaikan beberapa saran untuk Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada petugas yang belum profesional pada bidangnya untuk mendalami ilmu pada bidangnya tersebut. Selain itu, dapat juga dengan mengajukan permintaan penambahan pegawai kepada Dinas Sosial untuk posisi tenaga yang dibutuhkan Balai Rehabilitasi Sosial Eks Penyalahguna Napza Mandiri Semarang.
2. Untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung, dapat dilakukan dengan penajuan saran anggaran beserta pertimbangan-pertimbangannya kepada Dinas Sosial.
3. Untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya rehabilitasi sosial, dapat dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan masyarakat luas dalam program rehabilitasi. Sehingga dengan terjun langsung dalam beberapa program rehabilitasi, masyarakat dapat paham dengan sendirinya dan lebih dalam tentang pentingnya rehabilitasi sosial. Selain itu, hal ini juga dapat mengurangi stigma

masyarakat terhadap para mantan penyalahguna napza.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. (2008). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PPSK-UGM.
- Keban, Yeremias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Mufiz, Ali. (2004). *Pengantar Administrasi Negara*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nordiwan, Deddi dan Ayuningtyas Hertianti. (2010). *Akutansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat

- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Makasar: Alfabeta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Moh Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM ; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, Inu kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tika, Moh Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.