

Skripsi

**ANALISIS KOMPETENSI PENDAMPING PROGRAM
KELUARGA HARAPAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KOTA MAKASSAR**

**(Studi Kasus Pendamping Program Keluarga Harapan di
Kecamatan Tallo)**

MITA ARNIKA

Nomor stambuk : 105610488414



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

Halaman Pengajuan Skripsi

**ANALISIS KOMPETENSI PENDAMPING PROGRAM KELUARGA
HARAPAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDAMPING KOTA
MAKASSAR (Studi Kasus Pendamping di Kecamatan Tallo)**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi
Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

MITA ARNIKA

Nomor Stambuk: 105610488414

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK UNIVERISTA
MUHAMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Analisis Kompetensi Pendamping Program
Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja
(Studi Kasus Pendamping di Kecamatan Tallo)

Nama Mahasiswa : Mita Arnika

Nomor Stambuk : 105610488414

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

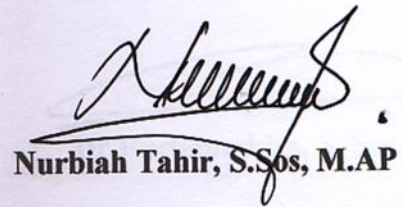
Menyetujui:

Bimbingan I



Abd Kadir Adys. SH, MM

Bimbingan II



Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP

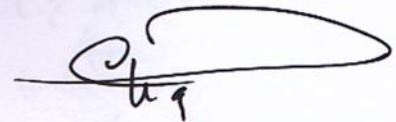
Mengetahui:

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. H. Syarif Malik, S.sos, M.Si

Ketuan jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrul Haq S.Sos., M.PA

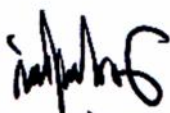
PENERIMA TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Berdasarkan surat keputusan/ undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Univeristas Muhammadiyah Makassar, Nomor 1200/FSP/A. 1-VIII/39/2018 sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi ilmu administrasi negara Di Makassar Pada Hari Rabu 08 Agustus 2018.


TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr.Hj Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si



Dr.Burhanuddin, S. Sos., M. Si

Penguji:

1. Dr.H. Muhlis Madani, M Si
2. Dra. Hj. Musliha Karim, M.Si
3. Dra. Hj. Juliati Saleh , M. Si
4. Nurbiah Tahir S.Sos, M. AP



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Mita Arnika

Nomor Stambuk : 105610488414

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar saya, karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpabantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat pernyataan ini saya dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassa, 08 Agustus 2018

Yang Menyatakan



Mita Arnika

ABSTRAK

MITA ARNIKA. Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar (Studi Kasus Pendamping di Kecamatan Tallo (dibimbing oleh Abd kadir Adys dan Nurbia Tahir).

Kinerja Pendamping adalah merupakan salah satu penentuan pencapaian tujuan Program Keluarga Harapan dan sangat terikat langsung dengan kompetensi yang dimiliki pendamping program keluarga harapan. Berdasarkan hal tersebut peneliti mendorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan kompetensi kompetensi yang dimiliki pendamping berdasarkan kinerja hasil kerjanya di kota makassar.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan menjelaskan kinerja pendamping maka penelitian ini mencoba melihat kompetensi untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan Karakteristik kompetensi menurut spenser end spenser (1993). Yang memiliki lima aspek yaitu motives, traits, self concept, knowledge dan skills.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi yang dimiliki pendamping program keluarga harapan untuk meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan di kota makassar. Dilihat dari dua dimensi yakni dimensi niat berupa motivasi karakter pribadi, kontrol diri serta pengetahuan serta dimensi tindakan berupa skill hal tersebut menunjukkan bahwa sangat mempengaruhi kinerja pendamping Program keluarga harapan dengan adanya kompetensi yang dimiliki dengan baik dapat meningkatkan kinerja yang baik

Kata Kunci : Pendamping Program Keluarga Harapan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidaya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar (Studi Kasus Pendamping Program Kelurga Harapan di Kecamatan Tallo”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu POLitik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Terima kasih kepada **Bapak Abd Kadir Adys. SH, MM** selaku Pembimbing I yang senangtiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
2. Terima Kasih kepada **Nurbiah Tahir, Sos, M.AP** selaku Pembimbing II yang senangtiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
3. Terima Kasih Kepada **Ibu Ihyani Malik** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Terima Kasih Kepada **Bapak Burhanuddin,S.Sos, M.Si** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Terima kasih Kepada Ibu **Kami Dr.Rulinawaty** Selaku Pembimbingan bayangan kami yang selalu mendorong saya dan memberikan semangat untuk menyelesaikan dengan cepat skripsi saya
6. Terima kasih kepada bapak **Dr. Lukman Samboten** Yang Merupakan suami dari ibu Tercinta **Dr. Rulinawaty Kasmad** yang selalu membimbing kami dia sela sela kesibukannya dan menjadi inspirasi kami kedepan
7. Terima kasih kepada ibu saya tercinta ibu **Hasnia** yang merupakan penyemangat saya senantiasa mendoakan saya untuk sukses memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil. Untuk mengejar cita cita
8. Terima kasih kepada bapak saya tercinta **Muh Abu Sofian** yang selalu memberikan support kepada saya dalam bekerja maupun kuliah saya
9. Terima kasih Kepada adik saya Tercinta **Muhammad Yahyar** yang telah membantu saya dalam pekerjaan kantor dan memberikan semangat kepada saya
10. Terima Kasih Kepada Adik Saya **Aprilia** yang lucu yang selalu memberikan canda tawa kepada saya
11. Terima kasih kepada saudarah saya **Kardianto, Darmais Irma Rifani, Herawaty** yang selalu mengingatkan untuk bekerja Skripsi. Agar cepat terselesaikan.

12. Terima kepada Teman dekat saya **Hermansah Ardi Santawi** yang selalu mengerti dengan kesibukan saya dan membantu saya serta memberikan semangat dan kasih sayang kepada saya untuk sukses kedepannya
13. Serta terima kasih kepada teman teman saya ri **Rescue** yang selalu memberi semangat untuk menyelesaikan Skripsi saya .

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya Skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 08 Agustus 2018



Mita Arnika

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan	ii
Penerima TIM	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Kompetensi	9
B. Konsep Kinerja	16
C. Program Keluarga Harapan	24
D. Konsep Sumber Daya Manusia	25
E. Kerangka Fikir	28
F. Fokus Penelitian	28
G. Definisi Fokus Penelitian	29
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian	31

C. Sumber Daya	32
D. Informan Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisa Data	34
G. Pengabsahan Data	35
 BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	38
B. Hasil dan Pembahasan	47
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1:1.....	33
Tabel 1:2.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak badan usaha di Indonesia baik badan usaha publik maupun privat untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali punya angan-angan semata. Begitu banyak dana pengembangan SDM dikeluarkan untuk maksud tersebut namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Beberapa pakar dari *cognitivescience* yang lebih dikenal sebagai *The brain science* memercayai bahwa upaya meningkatkan kompetensi SDM akan menjadi lebih sulit bahkan mungkin meleset manakala cara yang digunakan merupakan peranan dari otak manusia sebagai sentral motor penggerak dari kerja manusia dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *reframing*. (Edy Sutrisno:2009).

Karakteristik spesifik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi SDM dalam organisasi harus dilakukan manakalah usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir SDM dalam Organisasi. Kebutuhan memperoleh SDM unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak badan usaha di Indonesia baik badan usaha publik maupun privat untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan menerapkan sumber daya

lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing. Kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan, prinsip kedua pengelola yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif di dalam perusahaan. (Edy Sutrisno:2009)

Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) merujuk pada Inpres nomor 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan poin lampiran ke 1 tentang Penyempurnaan Pelaksanaan Program Keluarga Harapan. Yang merujuk pada Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat selaku ketua Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan, No: 31/KEP/MENKO/-KESRA/IX/2007 tentang "Tim Pengendali Program Keluarga Harapan" tanggal 21 September 2007, dan kemudian ditindak lanjuti dengan Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 02A/HUK/2008 tentang "Tim Pelaksana Program Keluarga Harapan (PKH) Tahun 2008" tanggal 08 Januari 2008. Program Keluarga Harapan (PKH) adalah Program kerja lima menteri yakni Menteri Sosial, Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan,

Menteri Ekonomi, dan Menkominfo yang ledeng sektor dari 5 (lima) menteri tersebut adalah Menteri Sosial. PKH adalah program perlindungan sosial yang memberikan bantuan tunai kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) dan bagi anggota keluarga RTSM diwajibkan melaksanakan persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Program ini, dalam jangka pendek bertujuan mengurangi beban RTSM dan dalam jangka panjang diharapkan dapat memutus mata rantai kemiskinan antar generasi, sehingga generasi berikutnya dapat keluar dari perangkap kemiskinan.

Pelaksanaan PKH juga mendukung upaya pencapaian Tujuan Pembangunan Millenium. Lima Komponen Tujuan MDG's yang akan terbantu oleh PKH yaitu: Pengurangan Penduduk Miskin dan Kelaparan; Pendidikan Dasar; Kesetaraan Gender; Pengurangan Angka Kematian Bayi dan Balita; Pengurangan kematian ibu melahirkan. Persyaratan tersebut dapat berupa kehadiran difasilitas pendidikan (misalnya bagi anak usia sekolah), ataupun kehadiran difasilitas kesehatan (misalnya bagi anak balita, atau bagi ibu hamil).

Dalam program PKH, salah satu yang menjadi ujung tombak keberhasilan dalam program ini adalah adanya para pekerja sosial ini berperan sebagai pendamping sosial. Selain pendamping sosial, unsur lainnya yang menggerakkan program ini adalah unsur modal alam, teknologi, kelembagaan, modal manusia sebagai sumber daya manusia dalam pengembangan masyarakat. Pendamping merupakan aktor penting dalam mensukseskan PKH pendamping adalah pelaksana PKH ditingkat kecamatan. Pendamping diperlukan karena (1). Sebagai besar orang miskin tidak memiliki kekuatan, tidak memiliki suara dan

kemampuan untuk memperjuangkan hak mereka yang sesungguhnya. Mereka membutuhkan pejuang yang menyuarakan mereka, yang membantu mendapatkan haknya, (2). UPPKH kabupaten/kota tidak memiliki kemampuan melakukan tugasnya diseluruh kecamatan dalam waktu yang bersamaan tugas yang dimiliki amat terbatas sehingga amat sulit mendeteksi segala macam permasalahan dan melakukan tindak lanjut dalam waktu cepat, jadi pendamping sangat dibutuhkan karena pendamping adalah pancaindra PKH.

Idealnya seorang pendamping mempunyai peran sebagai fasilitator, pendidik, perwakilan rakyat, mediator, membela dan pelindung. Namun demikian sebagai pendamping yang direkrut singkat dukungan sarana prasarana yang terbatas, serta ketiadaan jaminan yang memadaimaka peran yang dimaksud kurang dapat dijalankan dengan baik. (Habibullah, dan ivo noviana:2013)

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program penanggulangan kemiskinan dan pengembangan sistem perlindungan sosial bersyarat bagi masyarakat miskin. Program ini dimaksudkan untuk mempercepat pencapaian tujuan *Millinium Development Goals* (MDGs) cara yang tempuh adalah dengan memberikan bantuan tunai bersyarat kepada rumah tangga sangat miskin (RTSM) yang terdapat ibu hamil, balita, anak usia SD dan SMP. Perolehan bantuan besarnya ditentukan oleh kategori dalam RTSM yang bersangkutan ini disertai kewajiban peserta PKH untuk menjalankan komitmen dibidang kesehatan dan pendidikan. Komitemen kesehatan berlaku ibu hamil dan balita yang harus memeriksakan kesehatannya secara rutin tiap bulannya difasilitas kesehatan

terdekat, sedangkan untuk peserta didik diwajibkan untuk memenuhi kehadiran di sekolah minimal 80% hari efektif sekolah tiap bulannya.

Pengamatan pelayanan sosial yang dilakukan melalui PKH, sebagai menunjukkan jangkauan kerja pendamping telah mencapai tingkat kelurahan dan langsung berhadapan dengan penerima manfaat. Hal ini didukung dengan keberadaan pendamping dengan kualitas pendidikan tertentu dan sarana yang diberikan kementerian sosial RI. Jika organisasi tetap “ survive” maka organisasi harus berinteraksi terhadap perubahan perubahan. Selanjutnya setiap perubahan tentunya diikuti pula dengan penolakan. Di lain pihak umumnya individu dan organisasi menyukai kondisi stabil. Selain itu semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan, sumber daya manusia adalah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya (Ahmadi Jayaputra dkk:2014)

Pelaksanaan kegiatan PKH selama ini terpusat artinya semua kegiatan yang dilaksanakan berasal dari UPPKH pusat sehingga UPPKH propinsi, kabupaten/kota , dan kecamatan tinggal melaksanakan ke sasaran yang sudah ditentukan. Ada ide yang mengiginkan UPPKH akan dijadikan sebagai lembaga yang berfungsi sebagai pusat pelayanan terpadu dalam pengurangan kemiskinan. Selama ini belum ada yang mempelajari tentang pengembangan kelembagaan UPPKH. Oleh karena itu permasalahannya bagaimana potensi dan peluang UPPKH sebagai pusat pelayanan terpadu dalam penaggulangan

kemiskinan, dan bagaimana konsep pelayanan terpadu melalui UPPKH. (Ahmadi Jayaputra dkk:2014)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dilihat dari indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, produktivitas yang tinggi terlihat dari UPPKH Kota Yogyakarta mampu menghasilkan keluaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta PKH. Pelayanan yang ramah, tanggap, dan jelas memberikan kepuasan bagi masyarakat. (Astri Sani dan Utami Dewi:2016).

Berdasarkan fenomena fenomena diatas maka penelitian ini mencoba melihat kompetensi untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan Karakteristik kompetensi menurut spenser end spenser (1993). Yang memiliki lima aspek yaitu motives, traits, self concept, knowledge dan skills.

Penelitian ini mengangkat judul ***“Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar. (Studi Kasus Pendamping Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo)”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini merumuskan beberapa rumusan masalah:

1. Bagaimana motives pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja ?
2. Bagaimana Traits pendamping Program Keluarga Harapan dalam peningkatan kinerja?
3. Bagaimana Self concept pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja?

4. Bagaimana Knowledge pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja?
5. Serta Bagaimana skill (keterampilan) pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui motives pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja pendamping
 - b. Untuk mengetahui Traits pendamping Program Keluarga Harapan dalam peningkatan kinerja
 - c. Untuk mengetahui Self concept pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja
 - d. Untuk mengetahui Knowledge pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja
 - e. Untuk mengetahui serta skill pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja
2. Kegunaan: Kegunaan Penelitian Secara Spesifik, diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pembahasan mengenai kinerja pendamping, serta dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat, peneliti maupun pihak lain yang terkait. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi Pemerintah Daerah Kota Makassar dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penelitian

kinerja pendamping PKH, dapat pula dijadikan sebagai masukan bagi pihak dinas sosial serta PPKH pelaksana program untuk meningkatkan kinerja serta kualitas pendamping bagi masyarakat dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru menurut organisasi industri psikologi amerika mitrani, Palziel, and fitt (dalam Dharman 2003), gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi keberhasilan dalam kehidupan. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu . oleh sebab itu, beberapa prinsip yang perlu diperhatikan (a) Membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam pekerjaanya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut. (b) mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil, pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan kepada pengukuran responden seperti tes pilihan ganda yang meminta individu memilih alternatif jawaban.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk jawaban tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh

keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja mengacu pada persyaratan yang ditetapkan. Menurut peraturan pemerintah no.101 tahun 2000 kompetensi adalah kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3). mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja. Pengetahuan dalam melaksanakan kiat kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Sejalan dengan itu, Finch dan Crunkilton (1979), Mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa

agar dapat dinilai sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap sebagai hasil belajar.

Goldon (1988) dalam buku (edy sutrisno:2014) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. (2) pemahaman (understanding), yaitu ke dalam kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang karyawan dalam melakukan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. (3) kemampuan (skill) sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (4) nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain lain (5) sikap (attitude) yaitu perasaan (senang, tidak senang suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. (6) minat (interest) adalah

kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Kompetensi manajerial tidak datang begitu saja melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada tiga prinsip Prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan prinsip ini diperlukan mencegah pengelolaan sumber daya manusia seperti sebuah pabrik yang menghasilkan keluaran keluaran seragam (standar), seperti tata cara, pedoman pelaksanaan, dan formulir yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia menjadi tidak efektif dan efisiensi serta kompetensi manajerial yang diharapkan tidak tercipta Prinsip kedua adalah pengelola yang memberikan kesempatan seluas luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif didalam perusahaan tujuannya agar pekerjaan menjadi lebih baik lagi (mendorong sumber daya manusia untuk terus menerus menyempurnakan hasil kerja mereka)

1. Karakteristik Kompetensi

Dalam buku Edi Sutrisno karakteristik kompetensi menurut Spenser end Spenser (1993) terdapat lima yaitu

- a. Motives adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya
- b. Traits, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu misalnya percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan
- c. self concept sikap dan nilai nilai yang dimiliki seseorang sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu, misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.
- d. knowledge, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks skor tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki

- e. Skill adalah Keterampilan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM

2. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan

- a. Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang ingin dicapai dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar; keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
- b. Alat dan seleksi karyawan, penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang efektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
- c. Memaksimalkan produktivitas tuntunan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

- d. Dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebnayak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat, model kompetensi memberikan saran untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai nilai organisasi model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai nilai dan hal hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

3. Hubungan Kompetensi Dengan Prestasi Kerja

kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan Ruky dalam (edy Sutrisno:2014). Perilaku ini biasanya ditunjukkan. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Hasil penelitian McClelland (dalam usman, 2002) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang bersifat non akademik kecepatan mempelajari jaringan kerja dan sebagainya berhasil memprediksi prestasi individu dalam pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mngetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk

kategori baik atau rata rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut dharma (edy Sutrisno:2014). kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan yang merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil.

Menurut Sculler (edy Sutrisno:2014). berbagai kompetensi dari manajer ternyata terkait dengan beberapa upaya pengelolaan organisasi terhadap berbagai aspek bidang pengetahuan yang harus dikuasai oleh seorang manajer pengelolaan ini meliputi beberapa kompetensi sumber daya manusia, seperti kompetensi berbasis input, transformasional dan berbasis output Lado dan wilson (edy Sutrisno:2014). kompetensi berbasis input lebih menekankan pada manager strategi fit melalui proses pembentukan dan sosialisasi perilaku karyawan atas kreativitas, kerja sama dan saling percaya . kompetensi berbasis output lebih menekankan pada ketertiban yang lebih tinggi dari karyawan.

B. Konsep Kinerja

1. Definisi Kinerja

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Orang yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia. Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada vitas yang menyatakan kemampuann seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Menurut

Anderson (Sudarmanto,2015) paradigma produktifitas yang baru adalah pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisien atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*). Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (Wibowo,2014) mengemukakan ada 3 hal level kinerja, yaitu: (a) Kinerja organisasi, meriupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau analisis organisasi kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. (b) Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapam dalam menghasilkan produk atau pelayananan, kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses. (c) Kinerja individu dan pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan, kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan, pekerjaan rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dalam berbagai liberatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam, akan tetapi, dari bergabagai perbedaan, pengertian dalam dikategorikan dalam dua garis besar. (d) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, dalam kontek hasil menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas aktivitas selama periode tertentu. (e) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy (Sudarmanto,2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. (f) Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan adalah

perbandingan yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

(g) Menurut Gomes (Mangkunegara,2014) Ungkapan seperti *ouput*, *Efisiensi* serta Efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

(h)Menurut Mangkenegara, 2014 bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Standar kinerja

Terdapat perbedaan di antara para ahli tentang arti sebenarnya standar kinerja, beberapa menggunakan definisi sebagai “ kondisi yang akan terjadi segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik, sementara lainnya menggunakan definisi “ kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima. Standar kinerja merupakan elemen penting dan sering dilupakan dalam proses review kinerja. Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manjer dari pekerja sehingga dipahami pekerja, klarifikasi tentang apa yang dihrapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman prilaku pekerja dan dipergunakan sebgai dasar untuk penilaian standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja agar efektif setiap pekerjaan Kirkpatric (widodo,2014). Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia dipahami, disetujui, spesifik, dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerjaan termotivasi untuk atau melebihinya, untuk itu pekerjaan harus

dilibatkan dalam menentukan standar, standar yang baik disusun berdasar kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif . Menurut Kirkpatrick (Widodo,2014) terdapat delapan karakteristik yang membuat standar kinerja efektif yaitu a). Standar didasarkan pada pekerjaan, b). Standar dapat dipahami, c). Standar dapat dicapai, d). Standar disepakati, e). Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur, f). Standar berorientasi pada waktu, g). Standar harus tertulis, h). Standar dapat berubah.

3. Pendekatan Pengukuran Kinerja

Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik banyak pakar atau ahli berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan: (1) Martin dan Bartol (Doni,2014) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. (2) Menurut Gomes (Mangkunegara,2014) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Secara garis besar diklarifikasikan dalam dua yaitu, pertama penelitian relatif yang dipersyaratkan model penilai dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama, kedua fokus pengukuran kinerja dengan 3 model. Terkait dengan ukuran dan standar kinerja Darwis, (Wibowo,2014) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada

- a. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
- b. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur, umpan balik, kemampuan presentase, respon terhadap komplain pelanggan.
- c. Pendekatan hasil yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, pengkatan produksi/penjuala.

4. Indikator Kinerja

dalam buku (Moeheriono, 2014.) Adapun untuk menentukan indikator kinerja biasanya ada beberapa cara yang dilakukan pimpinan dan beberapa perwakilan karyawan dapat melakukan *Brainstorming* ada tujuh belas persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal dalam pengukuran kinerja:

- a. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi arti.
- b. *Measureable* dapat diukur dan jelas ukuran yang digunakan baik kuantitatif maupun kualitatif dan dapat menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak dan proses.
- c. *Attributable*, indikator kinerja yang harus dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan
- d. *Fleksibel* dan sensitif terhadap perubahan sewaktu waktu atau menyesuaikan pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan

- e. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- f. Efisien indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- g. *Consistency*, dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten tdk berubah ubah baik antara periode waktu tertentu
- h. *Comparability*, setiap indikator kinerja seharusnya mempunyai dayaa banding secara layak dan tepat diantara indikator lain
- i. *Clarity* setiap indikator kinerja harus sederhana dapat didefinisikan secara jelas dan mudah dimengerti
- j. *Controbality* pengukuran kinerja misalnya terhadap seorang manajer pertimbangan harus berdasarkan pada wilayah atau departemen yang dapat dikendalikan
- k. *Contingency* merumuskan indikator pertimbangan bukan variabel yang independen dari lingkungan intenal dan eksternal
- l. *Comprehensiveness* merumuskan indikator kinerja harus dapat mereflesikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk perbuatan keputusan
- m. *Boundedness* difokuskan pada faktor faktor utama yang merupakan terwujudnya keberhasilan organisasi
- n. *Relevance* spesifik sehingga relevan dengan indikator lainnya dan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu
- o. *Feasibility* target yang dipergunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistik dan dapat dicapai

p. *Timely* indikator kinerja sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya *Efektif* data dan informasi yang dikaitkan dengan indikator kinerja yang bersangkutan

Dimensi atau indikator merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja John Miner (Sudarmanto,2015) mengemukakan 4 (Empat) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu : (a) Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan (b) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan (c) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang (d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Pendamping Program Keluarga di Kecamatan Tallo Kota Makassar ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati, indikator kinerja menganjurkan sudut pandang prospektif dari pada *retrospektif*, terdapat tujuh indikator dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan sumber indikator kinerja Herlsey, Balnchar (wibowo,2014). Beberapa indikator kinerja dalam buku (wibowo, 2014) mengatakan (1). Tujuan: Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai , tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dan dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas

dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan , diperlukan kinerja individu, kelompok, serta organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (2) Standar: mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Sehingga bisa mengetahui kinerja masing masing diantara bawahan dan atasan. (3). Motif: Merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Memfasilitasi motivasi kepada sumber daya manusia dengan insentif, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang. Menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif. (4) Alat atau sasaran: merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sasaran merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan (5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus

dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

C. Program Keluarga Harapan

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan sebuah program bantuan tunai bersyarat kepada keluarga miskin (KM), atau dalam istilah internasional dikenal dengan *conditional cash transfers* (CCT) pada tahun 2016 PKH berkembang menjadi PKH *New Initiatives*, pengeluaran Keluarga miskin dapat meningkat manakala mereka memiliki anggota keluarga penyandang disabilitas berat dan atau lanjut usia tidak produktif (70 ke atas). *New Initiatives* PKH diwujudkan dengan menyediakan komponen bantuan kepada anggota keluarga PKH yang menyandang disabilitas berat dan lanjut usia berumur 70 tahun keatas. Dengan perspektif baru ini maka bantuan pelayanan PKH tidak hanya mencakup komponen kesehatan dan pendidikan bagi ibu hamil dan anak, tetapi juga mencakup komponen kesejahteraan sosial berupa dana untuk pemeliharaan pendapatan (*income maintenance*) khususnya bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia.

Pada indeks dan bantuan komponen PKH bantuan tetap diberikan untuk memenuhi kebutuhan dasar, pada bantuan kesehatan sebagai stimulasi untuk memenuhi kebutuhan dasar ibu hamil, ibu menyusui dan ibu yang memiliki balita, bantuan pendidikan sebagai stimulasi untuk memenuhi kebutuhan dasar pendidikan bagi anak usia pendidikan wajib belajar 12 tahun, bantuan penyandang disabilitas berat sebagai stimulan untuk memenuhi kebutuhan dasar

bagi penyandang disabilitas dalam keluarga peserta PKH. Bantuan lanjut usia sebagai stimulasi untuk memenuhi kebutuhan dasar peserta PKH.

Dalam jangka pendek dana bantuan ini diharapkan mampu mengurangi beban pengeluaran rumah tangga (dampak konsumsi langsung) dan dalam jangka panjang merupakan investasi generasi masa depan yang lebih baik melalui peningkatan kesehatan dan pendidikan (dampak pengembangan modal manusia). Artinya PKH diharapkan sebagai program yang mampu khusus, tujuan PKH dijelaskan sebagai berikut: (a) Meningkatkan Akses dan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan bagi peserta PKH, (b) Meningkatkan taraf pendidikan peserta PKH (c) Meningkatkan taraf kesehatan ibu hamil/menyusui dan anak di bawah usia 6 tahun peserta PKH (d) Meningkatkan kondisi ekonomi peserta PKH

D. Konsep Sumber Daya Manusia (SDM)

(Sudarmanti,2015) sumber daya manusia menunjukkan daya yang bersumber dari manusia dan akan memberi daya terhadap sumber sumber lainnya dalam suatu manajemen untuk mencapai suatu tujuan sebagaimana ditetapkan, daya (energi dalam kaitan sumber daya manusia adalah “daya” yang bersumber dari manusia, berupa tenaga yang pada diri manusia itu sendiri, yang digambarkan dengan memilik/mempunyai kemampuan untuk membangun, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap kegiatan usaha /organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia agar sejalan dengan arah visi dan misi program tadi dapat ditempuh melalui perancangan atau desain dan perilaku SDM yang sesuai dengan kompetensi program oleh karena itu arsitektur startegi

SDM, yang bertempuh pada kompetensi, terdiri dari tiga mata rantai nilai strategi yaitu Fungsi SDM terkait dengan upaya menciptakan profesionalisme dan Strategi Kompetensi, mengelola sumber daya manusia secara efektif terdapat dua dimensi pokok yaitu fungsi teknis dan strategi. Sistem SDM terkait dengan kebijakan, praktik, dan manajemen kinerja relevan dengan strategik. Sistem SDM juga menyangkut kerja desain sistem SDM, perilaku sudah mencerminkan perilaku yang merupakan deskripsi dari perilaku kompeten. Tujuan pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif memiliki 2 tujuan yaitu pertama menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dalam organisasi, kedua sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja.

Pendamping dalam bahasa Inggris *colleague*, juga bisa ditafsirkan rekan, kolega, sahabat, sehingga maknanya sangat longgar. Realita dalam masyarakat penggunaan istilah pendamping lebih populer dan mudah dimengerti, tetapi makna yang terkandung belum tentu dipahami oleh semua orang. Pendampingan Sosial merupakan satu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Sesuai dengan prinsip pekerjaan sosial, yakni “membantu orang agar dapat membantu dirinya sendiri” pemberdayaan masyarakat sangat memperhatikan pentingnya partisipasi masyarakat yang kuat. Dalam konteks ini, peranan seorang pekerja sosial seringkali diwujudkan dalam kapasitasnya sebagai pendamping, bukan sebagai penyembuh atau pemecah masalah secara langsung. Pemberdayaan masyarakat dapat didefinisikan sebagai tindakan sosial dimana penduduk sebuah komunitas mengorganisasikan diri dalam membuat

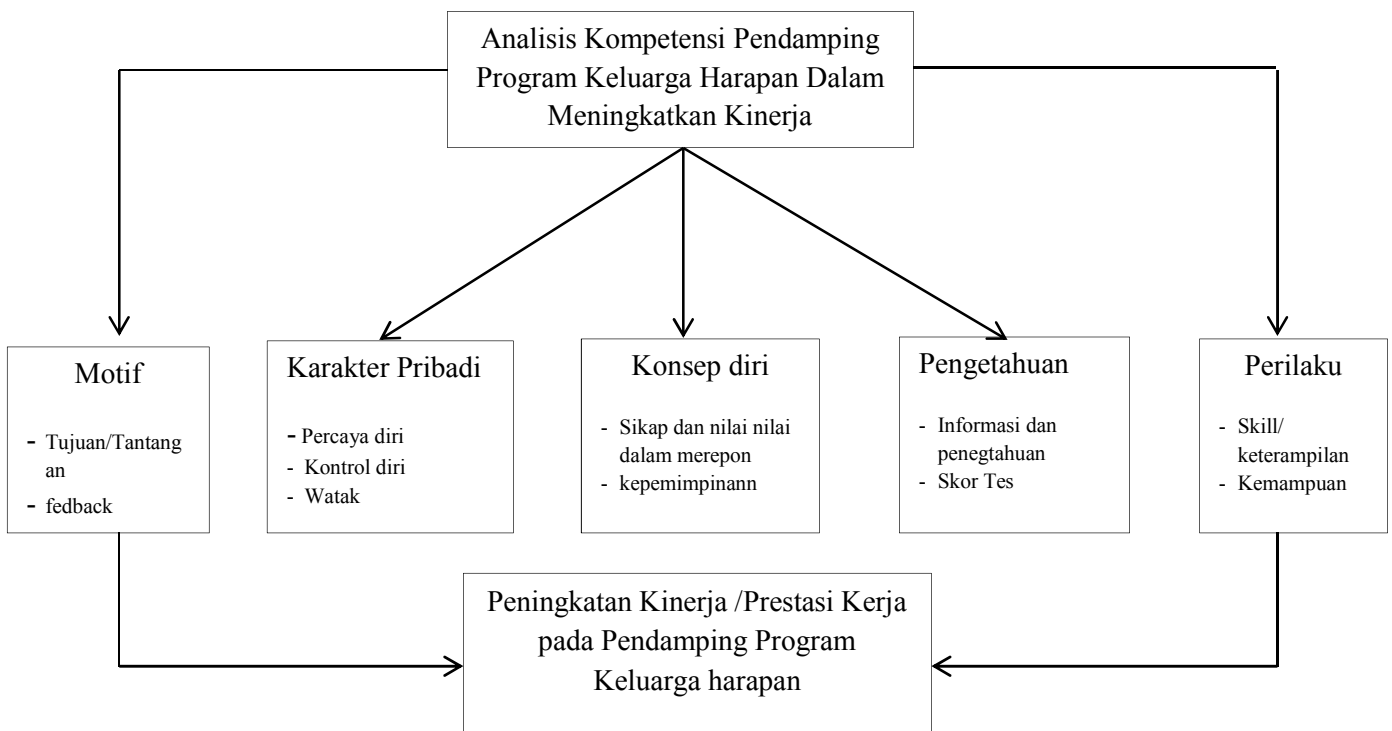
perencanaan dan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial atau memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Fustino Cardosa Gomes (Mangkunegara,2014) mengemukakan definisi kinerja SDM sebagai “ ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Sedangkan menurut Mangkunegara sendiri mengemukakan kinerja SDM (prestasi SDM) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya sehingga SDM disimpulkan bahwa Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai periode waktu pelaksanaannya.

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang dan teori teori maka kerangka pemikiran teoritik pada penelitian ini dapat dijelaskan pada bagan berikut ini dengan melihat beberapa indikator Kompetensi dalam mengukur sebuah kinerja pendamping program keluarga (menurut Spenseer End Spenseer) dalam buku edy sutrisno : 2014 yang meliputi motivasi karakter pribadi konsep diri pengetahuan serta perilaku perilaku yang ada pada diri pendamping program keluarga harapan

Bagan 1.1 : Kerangka Pikir



F. Fokus Penelitian

Fokus penelitian berfokus pada Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan data yang tidak relevan sehingga tidak perlu dimaksudkan dalam penelitian (bungin, 2001:24) fokus penelitian memberikan batasan dalam mengumpulkan data sehingga dengan pembatasan ini peneliti akan memahami masalah masalah yang menjadi tujuan peneliti

G. Deskripsi Fokus Penelitian

Edi Sutrisno karakteristik kompetensi menurut Spenser end Spenser (1993) terdapat lima yaitu

- a. Motives adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya
- b. Traits, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu misalnya percaya diri, kontrol diri, stres , atau ketabahan
- c. self concept sikap dan nilai nilai yang dimiliki seseorang sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai

yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu, misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

- d. knowledge, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
- e. Skill adalah Keterampilan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun suatu program yang berkaitan dengan SDM

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan dalam waktu 2 bulan dimulai bulan april sampai mei 2018. lebih yang dimana objek Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tallo, pemilihan lokasi ini didasarkan pada kondisi daerah tersebut yang memiliki jumlah KPM program keluarga harapan, salah satu diantara kecamatan yang jumlah Keluarga Penerima Manfaat (KPM) cukup banyak yang ada dikota makassar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Berkaitan dengan tujuan penelitian adalah untuk memberikan gambaran mengenai Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar. (Studi Kasus Pendamping Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo)”, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu langkah kerja untuk mendeskripsikan suatu objek fenomena, atau setting social terjewantah dalam suatu tulisan yang bersifat narati. Artinya, data, fakta, yang dihimpun berbentuk kata atau gambar daripada angka-angka. Mendeskripsikan suatu kejadian terjadi (Djam’an Satori dan Aan Komariah 2009 : 28), yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan tentang Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja)” Tipe penelitian ini adalah tipe fenomenologi dimaksudkan untuk memberi gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti berdasarkan pengalaman yang

dialami informan. Adapun masalah yang diteliti adalah mengenai Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar. (Studi Kasus Pendamping Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo)”

C. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer, yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Jenis data yang ingin diperoleh adalah mengenai Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar. (Studi Kasus Pendamping Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo)” serta data-data lain yang dibutuhkan untuk melengkapi hasil penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah data program keluarga harapan atau data pendamping serta data data Keluarga Penerima manfaat

D. Informan Penelitian

Untuk kelancara penelitian ini beberapa informan yang telah ditentukan sebagai tolak ukur hasil penelitian di lapangan :

NO	Nama	Isial	Jabatan	Jumlah
1	Dr. Muktar Tahir S.Sos.M.Si	MT	Kepala Dinas	1
2	Nabahan ,SE	NH	Kordiantor kota PKH	1
3	Muslimin ,Sos	MM	Kordinator kecamatan	1
4	Aswina,SP	AW	Pendamping	1
5	Ika Masitawati,SE	IM	Pendamping	1
6	Andi Sapada	AS	Penerima Keluarga Harapan	1
7	Fatmawati	FT	Penerima Keluarga Harapan	1
Jumlah total				7 Orang

Tabel 1:1

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016 : 137) sebagai berikut :

1. Teknik observasi

Teknik ini dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati

atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dan yang dilakukan adalah pengamatan langsung terhadap aktivitas kinerja pendamping Program Keluarga Harapan

2. Teknik wawancara

Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan wawancara kepada beberapa informan yang diambil antara lain, Kepala Dinas Sosial Kota Makassar, Kordinator wilayah PPKH Kota Makassar, Kordinator Kota PPKH Makassar, Kordinator Kecamatan dikecamatan Tallo, Pendamping yang ditugaskan diKecamatan Tallo, serta Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Program Keluarga Harapan. Data tentang pedoman pedoman wawancara

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data, dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan objek penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian yang diambil dari beberapa sumber seperti buku, arsip, tabel maupun data yang tersimpan dalam *website*.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Meles dan Hubrmen (Sugiyono,2016 : 246) menegemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu : Data Reduksi, Data display dan conluasion drawing atau verification.

1. Reduksi data (*Data reduction*)

Reduksi data secara mandiri untuk mendapatkan data yang mampu menjawab pertanyaan penelitian, bagi peneliti pemula proses reduksi data dapat dilakukan dengan mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan berkembang, data hasil reduksi lebih bermakna dalam menjawab pertanyaan penelitian.

2. Penyajian Data (*Data display*)

Penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingatkan bahwa penelitian kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016 : 244) memperkenalkan dua macam format, yaitu: diagram konteks (*context chard*) dan matriks.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing and verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

G. Pengabsahan Data

Pengabsahan data bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukuran benar-benar merupakan variabel yang ingin diukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu

caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Moleong dalam (Ibrahim,2015: 124) Triangulasi dapat dimaknai sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data penelitian dengan cara mebanding-bandingkan antara sumber,teori, maupun metode/teknik penelitian . pemeriksaan keabsahan data ini adalah 2 teknik triangulasi : triangulasi sumber,triangulasi teknik.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara; membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan dengan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengecekan data berbagai sumber dengan cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari

waktu kewaktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi penelitian perlu diadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Atas berkat rahmat Allah yang Maha Kuasa, pada tanggal 17 Agustus 1945 bangsa Indonesia telah menyatakan kemerdekaannya dan membentuk pemerintahan negara yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dalam rangka memajukan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan abadi dan keadilan sosial.

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan diri pada 1 lokasi yaitu Kecamatan Tallo Kota Makassar, kecamatan Tallo merupakan sebagai salah satu dari 14 kecamatan yang ada di Kota Makassar, dengan luas kurang lebih 8,75 km² merupakan kecamatan yang paling utara di Kota Makassar. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 135.000 jiwa, 15 kelurahan serta 78 RW dan 467 RT dengan penduduk yang heterogen. Dalam hal ini Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo yang dibangun langsung Kementerian Sosial dan dipertanggungjawabkan Dinas Sosial Kota Makassar. Mulai tahun 2010 Provinsi Sulawesi Selatan menerima Program Keluarga Harapan untuk tiga kabupaten/kota, yaitu Kota Makassar, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Bone. Khusus di Kota Makassar, Program Keluarga Harapan mulai dilaksanakan pada Bulan Juni 2010 dengan jumlah peserta PKH tervalidasi sejumlah 8.913 KSM

hingga saat ini pada tahun. Hingga saat ini, sudah 1,4 juta peserta sudah menerima bantuan PKH non tunai.

Program Keluarga Harapan (PKH) Kota Makassar yang berkantor di Jalan Beruang No 30, jumlah pendamping PKH di Kota Makassar sebanyak 77 pendamping dan dibagi menjadi 15 kecamatan, dan di Kecamatan Tallo terdiri dari 10 pendamping.

2. Kondisi Geografis Kota Makassar

Secara geografis, Kota Makassar terletak di pesisir pantai barat bagian selatan Sulawesi Selatan, pada koordinat antara $119^{\circ} 18' 27,97''$ sampai $119^{\circ} 32' 31,03''$ Bujur Timur dan $5^{\circ} 30' 18'' - 5^{\circ} 14' 49''$ Lintang Selatan. Ketinggian kota ini bervariasi antara 0 – 25 meter dari permukaan laut, suhu udara antara $20^{\circ} \text{C} - 32^{\circ} \text{C}$. Selain memiliki wilayah daratan, Kota Makassar juga memiliki wilayah kepulauan yang dapat dilihat sepanjang garis pantai Kota Makassar. Pulau-pulau ini merupakan gugusan pulau-pulau karang sebanyak 12 pulau yang lebih dikenal dengan nama Kepulauan Spermonde. Kota Makassar merupakan ibukota Provinsi Sulawesi Selatan dan merupakan kota terbesar keempat di Indonesia yang memiliki luas areal $175,79 \text{ km}^2$ dengan Panjang garis $52,8 \text{ km}$ yang terdiri dari garis pantai daerah pesisir sepanjang $36,1 \text{ km}$, serta garis pantai pulau-pulau dan gusung sepanjang $16,7 \text{ km}$. Kota Makassar memiliki jumlah penduduk 1.339.374 jiwa, sehingga kota ini sudah menjadi kota Metropolitan. Secara administratif, Kota Makassar terdiri dari 14 kecamatan dan 143 kelurahan. Batas-batas administratif Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

Batas Utara : Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Batas Selatan : Kabupaten Gowa

Batas Timur : Kabupaten Maros

Batas Barat : Selat Makasar

Terkait PKH pendidikan dikemukakan oleh salah seorang koordinasi PKH wilayah makassar, mereka menyebutkan bahwa kerap kali ada guru yang mengeluhkan adanya kerja tambahan berupa verifikasi. PKH dialokasikan ke daerah daerah yang telah memenuhi syarat yang ditentukan khusus untuk kota makassar, jumlah penerima PKH pada tahun 2017 berjumlah KPM yang tersebar di beberapa kecamatan

Tabel 1.2

Jumlah Penerima Manfaat di Kota Makassar 2018

Kecamatan	Keluarahan	Pendamping	Jumlah KPM
Tallo	15 Kelurahan	10	15.243 KPM
Makassar	13 kelurahan	7	8 .692 KPM
Bontoala	16 kelurahan	2	4. 378 KPM
Tamalanrea	6 kelurahan	5	5.960 KPM
Rappocini	10 kelurahan	9	8.290 KPM
Biringkanaya	7 kelurahan	7	11.983 KM
Mamajang	12 kelurahan	3	3 438 KPM
Manggala	6 kelurahan	7	7.190 KPM
Mariso	9 kelurahan	3	8. 102 KPM
Tamalate	9 kelurahan	5	17. 428 KPM

Ujung pandang	9 kelurahan	1	2.948 KPM
Ujung tanah	12 kelurahan	6	10. 729 KPM
Wajo	7 kelurahan		

Sumber: Sekretariat PKH Jl.Beruang no 30

3. Deskripsi Visi, Misi dan Tujuan Progam Keluarga Harapan (PKH)

a. Visi Program Keluarga Harapan (PKH)

Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Nilai dan Semangat Gotong Royong, Mensukseskan PKH untuk membangun Masyarakat kota makassar yang MAKMUR.

b. Misi Program Keluarga Harapan (PKH)

upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi pembangunan nasional (2015-2019) yang juga digunakan sebagai Visi Kementerian Sosial dilaksanakan melalui 7 (tujuh) misi pembangunan nasional yaitu:

- 1) Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
- 2) Mewujudkan penduduk maju, berkeimbangan, dan demokratis berlandaskan negara hukum.
- 3) Mewujudkan politik luar negeri yang bebas aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.

- 4) Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera.
- 5) Mewujudkan bangsa yang berdaya saing
- 6) Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional
- 7) Mewujudkan penduduk yang berkepribadian dalam kebudayaan.
- 8) Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan bagi Peserta PKH,
- 9) Meningkatkan taraf pendidikan Peserta PKH,
- 10) Meningkatkan status kesehatan dan gizi ibu hamil (bumil), ibu nifas, bawah lima tahun (balita) dan anak prasekolah anggota Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM)/Keluarga Sangat Miskin (KSM), dan
- 11) Memberdayakan Peserta PKH untuk mandiri dalam meningkatkan ekonomi Keluarga

c. Tujuan Program Keluarga Harapan (PKH)

Tujuan Umum PKH adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengubah perilaku peserta PKH yang kurang mendukung upaya peningkatan kesejahteraan, dan memutus mata rantai kemiskinan antar generasi.

- 1) Meningkatkan kalitas kesehatan KPM
- 2) Meningkatkan taraf pendidikan anak anak KPM

- 3) Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan, khususnya bagi anak-anak KPM

d. Kewajiban Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)

Pendamping PKH memiliki kewajiban

- 1) Melaksanakan seluruh ketentuan dan peraturan PKH yang telah ditetapkan sesuai buku pedoman PKH dan kebijakan program.
- 2) Melakukan koordinasi dengan aparat kecamatan pemerintahan desa/kelurahan, unit pelaksana teknis (UPT) pendidikan dan UPT kesehatan.
- 3) Berkoordinasi dengan koordinator kabupaten/kota dan bekerjasama dengan pendamping PKH lain di wilayahnya.
- 4) Melakukan pendampingan kepada peserta PKH dan memastikan pelaksanaan komitmen kehadiran pada layanan fasilitas pendidikan dan layanan fasilitas kesehatan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 5) Melakukan pendampingan dan advokasi kepada peserta PKH agar bias memperoleh haknya sebagai peserta PKH maupun untuk mendapatkan hak-hak program komplementaris, yang meliputi program Indonesia Pintar (KIP), program Indonesia Sehat (KIS) dan usaha ekonomi produktif lainnya.
- 6) Bertanggung jawab terhadap capaian target dan kualitas pelaksanaan kegiatan PKH di wilayah kerjanya.

e. Struktur Organisasi Program Keluarga Harapan (PKH)

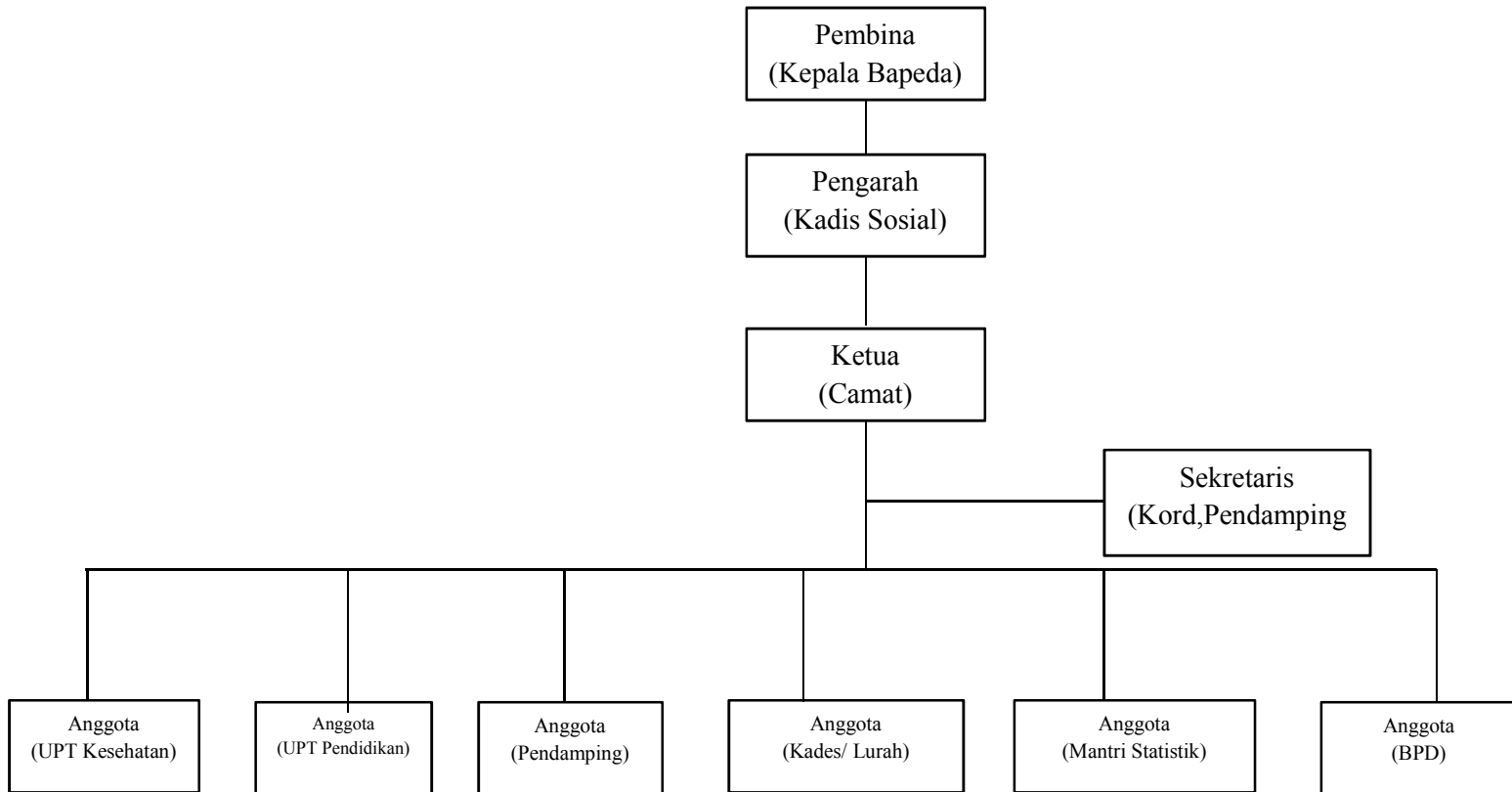
Tim kordinasi Program keluarga Harapan “PKH” ditingkat
Kabupaten/kota Makassar,

- 1) Kadis Sosial (pengarah)
- 2) Ketua (Kabid Sosial)
- 3) Sekertaris (Kasi Sosial)
- 4) Bidan data & SPM , Bidang Penyaluran , dan bidang verifikasi, itu adalah Staf sosial
- 5) Operator

Diatas tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan jadwal rapat rutin tim kordinasi teknis, supervisi, pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan PKH dikota makassar, melakukan kegiatan Terkait Monitoring dan evaluasi dan menyampaikan laporan kegiatan pelaksanaan PKH secara periodik ke dirjen perlindungan dan jamsos kementrian sosial.

Adapun Tim Kordinasi Teknis PKH Kecamatan dibentuk untuk memastikan persiapan dan pemenuhan tanggung jawab kecamtan terhadap Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH).

Bagan 1.2
Tim Kordinasi Teknis PKH kecamatan



Tim ini mencakup keseluruhan tugas dalam cakupan kecamatan saja ialah koordinasi persiapan kecamatan untuk mendukung pelaksanaan PKH, dan koordinasi rutin terhadap partisipasi kecamatan terkait dalam pelaksanaan PKH

f. Kode Etik Penilaian Kinerja dan Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)

Dalam menjalankan tugasnya, pendamping PKH wajib menjunjung tinggi nilai nilai etika sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi
- 2) Melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin

- 3) Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan
- 4) Melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan dan etika pemerintahan.
- 5) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara dan tidak memberikan data keperstaaan PKH baik secara lisan maupun tertulis kepada pihak lain kecuali mendapat izin dari kementrian sosial
- 6) Memnggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien
- 7) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
- 8) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
- 9) Tidak menyalahgunakan informasi, tugas , status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapatkan keuntungan atau manfaaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
- 10) Tidak melakukan tindakan penyalhgunaan dana, termasuk mengutip dana dari peserta PKH serta membawa atau menyimpan Uang bantuan PKH
- 11) Tidak melakukan manipulasi/ pemalsuan data dan dokumen untuk kepentingan laporan program

12) Tidak melanggar surat keputusan direktur jaminan sosial tentang larangan rangkap pekerjaan.

g. Sasaran Program Keluarga Harapan

Sasaran PKH merupakan keluarga miskin dan rentan yang terdaftar dalam Data Terpadu Program Penanganan Fakir Miskin yang memiliki komponen kesehatan dengan kriteria ibu hamil/menyusui, anak berusia nol sampai dengan enam tahun. Komponen pendidikan dengan kriteria anak SD/MI atau sederajat, anak SMA/MTs atau sederajat, anak SMA /MA atau sederajat, dan anak usia enam sampai 21 tahun yang belum menyelesaikan wajib belajar 12 tahun. Sejak tahun 2016 terdapat penambahan komponen kesejahteraan sosial dengan kriteria lanjut usia diutamakan mulai dari 60 (enam puluh) tahun, dan penyandang disabilitas diutamakan penyandang disabilitas berat.

KPM PKH harus terdaftar dan hadir pada fasilitas kesehatan dan pendidikan terdekat. Kewajiban KPM PKH di bidang kesehatan meliputi pemeriksaan kandungan bagi ibu hamil, pemberian asupan gizi dan imunisasi serta timbang badan anak balita dan anak prasekolah. Sedangkan kewajiban di bidang pendidikan adalah mendaftarkan dan memastikan kehadiran anggota keluarga PKH ke satuan pendidikan sesuai jenjang sekolah dasar dan menengah. KPM yang memiliki komponen kesejahteraan sosial berkewajiban memberikan makanan bergizi dengan memanfaatkan pangan lokal,

dan perawatan kesehatan minimal satu kali dalam satu tahun terhadap anggota keluarga lanjut usia mulai dari 70 (tujuh puluh) tahun, dan meminta tenaga kesehatan yang ada untuk memeriksa kesehatan, merawat kebersihan, mengupayakan makanan dengan makanan lokal bagi penyandang disabilitas berat.

Penyaluran bantuan sosial PKH diberikan kepada KPM yang ditetapkan oleh Direktorat Jaminan Sosial Keluarga. Penyaluran bantuan diberikan empat tahap dalam satu tahun, bantuan PKH diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai bantuan merujuk Surat Keputusan Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Nomor 26/LJS/12/2016 tanggal 27 Desember 2016 tentang Indeks dan Komponen Bantuan Sosial Program Keluarga Harapan Tahun 2017. Komponen bantuan dan indeks bantuan PKH pada tahun 2017, sebagai berikut:

- a. Bantuan Sosial PKH Rp. 1.890.000
- b. Bantuan Lanjut Usia Rp. 2.000.000
- c. Bantuan Penyandang Disabilitas Rp. 2.000.000

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Motives

Motives merupakan salah satu indikator atau yang mempengaruhi kinerja pendamping program keluarga harapan didalam motivasi terdapat beberapa hal yang terpenting untuk membuat motivasi lebih baik yaitu

tujuan/ tantangan serta feedback yang mendukung motivasi dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan

Motives Analisis Kompetensi Program Kelurga Harapan dalam meningkatkan kinerja pendamping menunjukkan dari motivasi adalah salah satu kompetensi yang ada pada pendamping hal ini menunjukkan motivasi pendamping yaitu, mempunyai warga binaan yang tujuannya mensejahterakan masyarakat, serta dalam bekerja nmereka terjun langsung dilapangan, serta gaji yang cukup besar. Dari penjelasan Pernyataan ini diperkuat oleh salah seorang yang bekerja di pemerintahan “ MT” di Dinas Sosial Kota Makassar yaitu:

“..... kompetensi nya pendamping itu ya cukup baik karena dilihat dari kinerjanya mungkin mereka termotivasi karena ee mereka senang dikarenakan mereka secara tidak langsung mereke mempunyai warga binaan yang tujuanya itu untuk mensejahterakan mereka, mereka juga bekerja dilapangan saya kira siapa sih yang tidak ingin bekerja dilapangan dengan gaji yang cukup besar”(MT,hasil wawancara 26 maret 2018).

Berdasarkan penyataan tersebut kompetensi pendamping dilihat dari motives menurut salah satu instansi yang bertanggung jawab dalam Program Keluarga Harapan (PKH) adanya semangat, gaji yang mendorong pendamping,

salah satu informan pendamping dari hasil wawancara analisis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pendamping Program Keluarga Harapan dilihat dari motives “Ya” membentuk kepercayaan kepada masyarakat, serta bisa membagi waktu dengan keluarga dikarenakan

pendamping program keluarga harapan berkerja didomisili masing masing. Pernyataan ini diperkuat dari beberapa informan Pendamping “A” program Keluarga Harapan yang bekerja di Wilayah Kecamatan Tallo Kota Makassar.

“..... kalau saya motivasi ku luar biasa kerja di pkh karna eee yang pertama bukan Cuma pekerjaan dipkh terselesaikan tapi semua pekerjaan dirumah alhamdulillah ikut selesai, membagi waktu dengan keluarga, kepercayaan ta dimasyarakat baik, ya lumayan juga gajinya bisa mencukupi kebutuhan keluarga bisa membantu suami mencari nafka untuk kebutuhan anak anak. (AS, hasil wawancara 24 Maret 2018)

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa kinerja pendamping dilihat dari dimensi niat kompetensi motives membantu masyarakat dalam mengembangkan pengetahuan masyarakat, menyelesaikan masalah masyarakat serta itu pendamping berperan penting mengajari masyarakat dalam mengurus rumah tangga dengan baik agar lebih harmoni dengan kompetensi yang dimiliki seorang pendamping program Keluarga Harapan pernyataan ini diperkuat oleh beberapa Keluarga Penerima Manfaat (KPM) ber inisial “AS” yang berdomisili di Kecamatan Tallo Kota makassar.

“.....iye nak bersyukur sekali karan saya tidak perna kah sekolah jadi kurasakan tommy namanaya sekolah kalau pertemuan kelompok ka, kalau ada juga masalah ku habiski beras ku kalau pergika dipendamping na tolong ka nak, ada juga itu na ajarkan ki mengasuh anak lebih baik, bersyukur sekali ka masuk dipkh nak.(AS, hasil wawancara 24 maret 2018).

1.1 Tujuan/Tantangan

Berdasarkan hasil penelitian dan dilihat dari tabel diatas Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam meningkatkan Kinerja Pendamping dan dilihat dari beberapa Indikator Penelitian Menurut Spenser end Spenser didalam Kompetensi dilihat dari Tujuan/ Tantangan dalam Proses Peningkatan kineja Pendamping, dari hasil wawancara salah Pemerintah yang membantu Proses berjalannya Program Keluarga Harapan di kota Makassar mengatakan, membantu tugas Pemerintahan dalam mengsejahterakan Masyarakat, tantangan yang sering terjadi adanya kesalahpahaman antara baik sesama pendamping maupun dinas setempat, pernyataan ini sesungguhnya diperkuat dari hasil wawancara dinas sosial kota makassar yang bernisial “MT”.

“.....kinerja pendamping sebenarnya yaa cukup baik dalam meningkatkan SDM dan juga pendamping itu sangat membantu pemerintah dalam mengsejahterakan masyarakat itu salah satu tujuannya yang harus pendamping lakukan dalam mewujudkan proses kebijakan pemerintah yang diberikan oleh masyarakat dibawah dasar kemiskinan, eee tetapii dalam didunia kerja itu banyak tantangan tantangan diluar sana yang dihadapi pendamping baik dari intenal maupun eksternal contohnya itu biasa juga terjadi adanya kesalah paham antara pendamping dengan kita kita ini eee tetapi kita sadari menugkin karena kesibukan pendamping dilapangan ini jadi kurang list komunikasi tetapi itu semua kita coba perbaiki dan disikapi dengan dewasa agar tujuan yang kita ingin berjalan dengan sempurna, yang kedua biasa juga itu pendamping kalau saya liat para para dia ji cari kesalahan antara yang satu dengan yang lain jadi bianya ada cekcok lah dengan pendamping, pesan saya kepada pendamping untuk mengsucceskan tujuan kita ya kitaaa harus kerjaaa sama dengan baik .(MT, hasil wawancara 26 Maret 2018).

Dari hasil wawancara diatas dari aspek kompetensi pendamping dilihat dari tujuan/ tantangan untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya kerja sama dengan baik antara kedua belah pihak.

kompetensi pendamping program keluarga harapan dilihat dari sudut pandang dimensi niat, peneliti mewawancara beberapa informan pendamping dapat menyimpulkan tujuan/tantangan adakah salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pendamping, membuat masyarakat lebih sejahtera merupakan tujuan dari program keluarga harapan selain itu pendamping juga mengajarkan membangun keluarga lebih harmonis dengan pengetahuan yang pendamping miliki selain itu dalam mencapai tujuan, banyak proses yang harus dijalankan serta tantangan yang sering terjadi oleh karena itu pendamping program keluarga harapan harus pandai pandai melihat kondisi dilapangan saat berhadapan dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Berdasarkan pernyataan diatas diperkuat oleh hasil wawancara beberapa informan pendamping yang berinisial "AH" yang berdomisili di Kecamatan Tallo Kota Makassar sekaligus wilayah tugasnya.

"...saya senang menjadi pendamping program Keluarga Harapan (PKH) saya bangga saya merasa dan membantu masyarakat lebih sejahtera, dan biasa juga saya pertemuan kelompok memang dulu ada diklat peningkatan keluarga' ya tujuannya itu membuat keluarga harmonis dengan pengetahuan yang diberikan oleh pemateri, dan juga kita itu sebagai pendamping harus pandai pandai melihat kondisi masyarakat dampingan kita dilapangan, dilapangan itu terkadang masyarakat bersahabat terkadang jugaaa susah mengerti dengan penjelasan yang kita berikan. (AH, hasil wawancara 26 Maret 2018)

1.2 Feedback

Selanjutnya Feedback merupakan salah satu bagian dari dimensi niat yang mempengaruhi motives, analisis kompetensi Pendamping dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan berdasarkan sudut pandang pemerintah, respon pendamping terhadap Keluarga Penerima manfaat sangat baik dalam menyelesaikan masalah masalah yang adaa dilapangan. (hasil wawancara 26 Maret 2018). Hal tersebut diperkuat oleh beberapa informan pemerintah hasil wawancara “MT” dinas Sosial kota makassar

“..... saya sangat salut dengan pendamping pkh karena respon ke keluarga penerima manfaat sangat mendukung dalam menyelesaikan masalah malalah dilapangan karena saya yakin pendamping memiliki sifat kepemimpinan yang baik “(MT, hasil wawancara 2018)

Selanjutnya dari hasil wawancara informan pendamping Program Keluarga Penerima manfaat feedback dilihat dari dimensi niat mengakatan jika dalam merespon masyarakat dengan baik maka sudah jelas respon yang diberikan masyarakat ke pendamping pkh sudah sangat baik dan dapat nyambung antara kedua bela pihak (dilihat dari hasil wawancara 2018” pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara 2018) feedback

“.... kalau menurut saya berhadapan dengan masyarakat itu harus benar benar paham dengan kondisi lapangan, KPM itu hati dilapangan tidak ada yang samaa contoh kecil jika KPM bernyata maka kita itu sebagai pendamping harus membalas kpm dengan

lumbut agar Kpm bisaa betul betul paham “(AS, hasil wawancara 2018)

Selanjunya facdback berdasarkan sudut pandang Penerima Program Keluarga Harapan “ AS” dalam kompetensi Pendamping dilihat dari dimensi niat ialah baik dan direspon dengan sepenuh hati dengan kasih sayang oleh seorang pendamping program keluarga harapan (hasil wawancara 2018). Hal tersebut diperkuat beberapa pernyataan hasil wawancara peneliti meliputi:

“..... iyeee nak baik sekali pendampingnya kalau bertanya ki baik sekali penuh kasihan baik betul ero tonga punya anaak singkamma anjo sanna baj na dulu waktu pertemuan kelompok nia kodong to toa tena tommy na gappa pkh ero tongi beras, na sare tonji kowodnk tiap bulan anjo kucini cini “waktu itu ada seorang ibu ibu tua bukan penerima pkh dan ingin menerima beras dan sya lihat dikasih setiap bulannya” (MT, hasil wawancara 2018).”

Kesimpulan dari penjelasan diatas motivasi merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pendamping dengan adanya binaan masyarakat sebagai salah satu motivasi pendamping merasa sangat bangga atau semangat dalam mencapai tujuan dan tantangan yang harus dihadapi dilapangan itu juga merupakan hal penting dari penilaian kinerja pendamping’ sebagai tantangan yang dihadapi pendamping jutru berusaha terus menerus berusaha dan mencapai hasil yang baik, dengan adanya fedback antara pendamping dan KPM disitu lah terjadi bertambahnya pengalaman pengalaman pendamping.

2. Karakter Pribadi

Indikator karakter pribadi dalam dimensi niat juga merupakan hal yang mendukung atau salah satu faktor peningkatan kinerja pendamping program keluarga harapan, dalam karakter pribadi dapat dilihat dari sisi percaya diri seorang pendamping, kontrol dirinya serta watak yang dimiliki pendamping program keluarga harapan.

2.1 Percaya Diri

Berdasarkan hasil reduksi data dari penjelasan diatas peneliti menggunakan teori spenser end spenser mengukur suatu kinerja Sumber daya manusai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki pendamping program keluarga harapan dimensi niat merupakan suatu yang diukur dalam penelitian ini dilihat dai sudut pandang karakter pribadi pendamping program keluarga harapan.

Percaya diri merupakan poin dari karakter diri pendamping program keluarga harapan oleh karena itu hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa kepercayaan pendamping dimasyarakat sangat dipertanggungjawabkan oleh percaya diri yang dimiliki seorang pribadi meyakinkan diri pndamping bisa mengtrol dengan baik amanah yang diberikan oleh kementrian sosial republik indonesia. Serta dapat membangun kepercayaan dimasyarakat bahwa mampu menyelesaikan masalah masalah dilapangan dengan baik, dengan percaya diri pendamping secara tidak langsung membentuk sifat kepemimpinan pendamping program Keluarga harapan (hasil wawancara 2018). Hal

tersebut diperkuat dengan hasil intervie yang berinisial “MT” dengan dinas yang terkait dengan Program Keluarga Harapan:

“ ee ya saya rasa percaya diri pendamping itu saat dilapangan sudah tidak diragukan lagi dikarenakan seperti yang sudah saya katakan tadi bahwa perektruktan pendamping program keluarga harapan itu sangat ketak dan saya yakin pendamping saat ini terpilih percaya dirinya sangat kuat dan mampu memnyelesaikan masalah masalah dilapangan, eee juga pastinya secara tidak langsung ini sebenarnya cara untuk membentuk karakter kepemimpinan pendamping program keluarga harapan (MT, Hasil wawancara 2018)

2.2 Kontrol Diri

Yang kedua adalah kontrol diri dari hasil penelitian kinerja dilihat dari sudut pandang kompetensi pendamping watak adalah salah satu bagian dari penilaian hasil wawancara beberapa infoman pemerintah dapat disimpulkan bahwa kontrol diri pendamping merupakan aset paling penting untuk membangun karakter yang kuat ketegasan dan ketegaran yang ada pada diri sumber daya manusia tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil intervie antara peneliti dan informan pemerintah yang berinisial “BH” yang bekerja didinas sosial kota makassar.

“..... Menjadi seorang pendamping harus mampu mengontrol dirinya saat menghadapi masyarakat dilapangan, na secara tidak langusng kan itu sebagai hal yang bermanfaat buat pendamping karena membentuk karakter dan ketegasaaan dirinya. (BH, Hasil Wawancara 29 Maret 2018)”

Selanjutnya dilihat dari sudut pandang beberapa pendamping program kelaurga harapan indikator karakter kontrol diri merupakan proses tindakan, atau pengendalian diri sendiri dalam menghadapi

tekanan tekanan yang bersumber dari masyarakat. Dari pernyataan tersebut untuk memperkuat penjelasan diatas dalam penelitian ini beberapa informan pendamping Program keluarga harapan yang berinisial “MU” mengatakan dari hasil intervie

“.....Menjadi seorang pendamping itu tidak muda bagi saya ya karena kita harus betul betul mengontrol diri kita saat menghadapi tekanan tekanan yang kita jumpai dilapangan banyak hal untuk menggoda diri kita untuk naik emosi jadi harus betul betul berfikir baik dan tepat mengambil keputusan. (MU, hasil wawancara 29 maret 2018).

Berdasarkan hasil intervie beberapa informan dalam melihat kinerja pendamping program keluarga harapan dilihat dari dimensi niat, karekter pridari dalam mengontrol diri informan penerima manfaat yang berinisial “WH” dapat disimpilkan bahwa pendamping program keluarga harapan angat baikn dalam menjalankan perannya sebagai pendamping program kelaurga harapan. Kalimat diatas diperkuat dengan adanya hasil intervien dari informan Keluarga penerima manfaat (KPM).

“..... baik tawwa pendamping ku karan tidak perna marah, selalu sabar hadapi kami semua kalau pertemuan kelompok itu biasanya kan ibu ibu kalau bicara besar sekali suaranya, biasa kasihan juga dilihat karna ibu ibu disuruh diam tambah biacarai kowodnk, biatya kita itu mengerti mengerti mami ki belikan air minum biar tdk kehausan kasihan bicara to (WH, hasil wawancara 29 maret 2018).

2.3 Watak

Selanjutnya salah satu penilaian kinerja pendamping program keluarga harapan dalam analisis kompetensi meningkatkan kinerja

pendamping kota makassar dilihat dari sudut pandang dimensi niat watak merupakan hal penting dalam meningkatkan pengetahuan pengetahuan pribadi pendamping program keluarga harapan, watak sama halnya membentuk ketegasaan dan kewibawaannya pendamping program keluarga saat berada dilapangan sikap batin yang mempengaruhi segenap pikiran perilaku, budi pekerti dan tabiat yang dimiliki manusia, dari sudut pandang informan pemerintah, Pendampingserta keluarga penerima manfaat yang berinisial “BH” dapat disimpulkan dengan kalimat diatas. Kalimat tersebut diperkuat dengan hasil intervie informan pendamping dan keluarga penerima manfaat (KPM) ialah:

“..... ya kalau watak si perasaan batin timbul pada diri kita sendiri ya alhamdulillah kalau saya pribadi sebagai pendamping saya tidak pernah menyimpan rasa benci dengan atas perilaku KPM saya saya jujur warus paham bahwa dia melakukan hal seperti itu mungkin dia belum mengerti dengan apa yang kita sampaikan, ya pendamping ku saya sering bercanda bersama jadi saya tidak tegang kalau ada pendamping tidak seperti keluarahan lain katanya terlalu tegas ki pendampingnya, tapi itu kan orang katakan belum tentu tawwa pendamping begitu (BH, hasil wawancara 30 maret 2018).”

Sumber daya manusia dalam organisasi mau kelembagaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri , SDM sebagai faktor penentu organisasi , maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki seorang pendamping program keluarga harapan hal ini akan menentukan kualitas kompetitif PKH.

Kesimpulan pada tabel diatas karakter pribadi (Traits) percaya diri adalah sikap positif seorang pendamping yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan masyarakat atau situasi yang dihadapinnya, dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakni mampu dan percaya bahwa bisa karena didukung oleh pengalaman pengalaman pendamping program keluarga harapan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan kontrol diri pendamping dalam menghadapi masalah masalah yang ada dilapangan untuk meyelesaikan persoalan persolalan yang sering terjadi, dengan watak yang dimiliki pendamping sangat penting dalam pencapaian tujuan.

3. Konsep Diri

Indikator konsep diri dalam demensi niat juga merupakan hal yang mendukung atau salah satu faktor peningkatan kinerja pendamping program keluarga harapan, dalam konsep diri dapat dilihat dari sisi percaya diri seorang pendamping, sikap dan nilai nilai dalam merespon Penerima Keluarga Harapan, serta kepemimpinan pendamping yang bagus dilihat dari berdasarkan hasil penelitian

3.1 Sikap dan Nilai Nilai Dalam Merespon

Menurut Spenser end Spenser kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan

efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya penyebab yang terkait tentang kinerja yang efektif. Berdasarkan penjelasan penelitian kompetensi pendamping program keluarga harapan dalam meningkatkan kota makassar hasil reduksi data dilihat dari indikator konsep diri. Berdasarkan sudut pandang sikap dan nilai nilai dalam merespon ialah, sikap dan nilai nilai dalam merespon itu sangatlah baik dengan menjadi seorang pendamping program keluarga harapan perektrutannya sangat ketak, dengan adanya pengawasan tersebut pendamping yang merupakan lulus dalam tes tersebut sudah tidak diragukan dengan nilai nilai yang ada pada pendamping program keluarga harapan, hal ini dapat disimpulkan dari pernyataan salah satu informan pemerintahan yang berinisial "NH. Hal tersebut diperkuat dengann adanya pernyataan hasil wawancara Kordinator kota PKH di sekretariat Program keluarga Harapan (PKH).

".....ya kinerja pendamping PKH itu didukung dengan adanya nilai nilai dalam merespon masyarakat dikarenakan PKH itu sangat ketak dan teliti sehingga nilai nilai dalam merespon masyarakat sudah tidak diragukan dengan melalui perektrutan yang sangat ketak dengan banyak tes tes sehingga bisa memasuki wilayah pendamping program keluarga harapan."(NH, hasil wawancar 30 maret 2018)

Berdasarkan dari sudut informan pendamping program keluarga harapan yang berinisial "IM" dalam meningkatkan kinerja pendamping dilihat dari konsep diri yang ada pada pendamping ialah sikap dan nilai nilai dalam merespon keluarga penerima manfaat sabar menghadapi masyarakat dengan adanya kesabaran yangdiberikan kepada masyarakat maka respon masyarakat ke pendamping juga

dapat mengsilkan dengan baik pula sedangkan dari informan keluarga penerima manfaat yang berinisial “AT” dapat disimpulkan dalam mencampakan kata tutur kata pendamping sangat berpendidikan saat menghadapi masyarakat kelaurag penerima manfaat. Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil wawancara pendamping program keluarga harapan dan Penerima Keluarga Penerima Manfaat.

“..... IM selaku Pendamping Program Keluarga harapan “ harus sabar dalam menghadapi masyarakat karna saya yakin kalau kita tanamkan sikap baik kepada KPM kita pasti respon dan menanggapinya dengan baik pula”. Sedangkan hasil wawancara keluarga penrima manfaat “AT” sikapnya baik dan kalau berbicara dengan kitaa tutur kata dan nada intonasi biacaranya berbeda sangat berpendidikan cara menyampaikan informasi informasi dalam pertemuan kelompok. (IM, hasil wawancara 30 maret 2018).

3.2 Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi pendamping program keluarga harapan kepemimpinan adalah sebagian dari tolak ukur dari indikator konsep diri. Dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan dapat disimpulkan dairi salah satu informan pemerintah yang berinial” BH” pendamping dengan gaya skill yang dibawah kelapangan itu sangat baik kepemimpinan terbentuk dengan pola pikir yang lebih dewasa dalam menghadapi permasalahan permasalahan yang ada dimasyarakat mempunyai kareakter tersebndiri bahwakan wibawa yang dimiliki pendamping itu ada pada dirinya sendiri (hasil wawancara 30 maret 2018). Hal tersebut

diperkuat dengan hasil wawancara “BH” di dinas sosial kota makassar.

“..... kepemimpinan pendamping sangat luar biasa karena sebagai pendamping yang memiliki sifat yang tegas penuh wibawah dengan pola pikir yang sangat baik dalam menghadapi permasalahan permasalahan yang ada dilapangan. Serta membantu menyelesaikan masalah penerima program keluarga harapan.(BH, hasil wawancara 30 maret 2018)”

Selanjutnya dilihat dari sudut pandang Keluarga Penerima Manfaat (KPM). kompetensi yang dimiliki seorang pendamping program keluarga harapan kesimpulan dari beberapa informan penerima manfaat, kepemimpinan pendamping sangat berwibawah mempunyai jiwa karismatik ringkasan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara salah satu infoman penerima manfaat yang benisial “FP” yang berdomisili di kelurahan tammua

“..... pendamping ku saayanak kalau dilihat bagus ki cara memimpin kalau saya perhatikan walaupun ada keluarga dirumah, pendamping na urus juga jaki dengan baik apa lagi itu anu profesional” .(FP, hasil wawancara 30 maret 2018)”

Dapat disimpulkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping spenser end spenser mengatakan kompetensi sikap dan nilai nilai sangat dibutuhkan dalam, nilai yang merupakan suatu yang memungkinkan individu atau kelompok sosial membuat keputusan atau sebagai suatu yang ingin dicapai, secara dinamis nilai dipelajari dari produk sosial dan secara perlahan lahan diinternalisasikan, nilai merupakan standar konseptual yang relatif stabil dan emplisit membimbing masyarakat dalam menentukan tujuan

yang ingin dicapai serta aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan psikologinya. Sedangkan hal tersebut kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting dilihat dari dimensi niat indikator kompetensi pendamping kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya atau masyarakat dalam upaya mencapai tujuan pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri ciri tertentu yang sangat penting misalnya khasrismatik pandangan ke depan.

4. Pengetahuan

Indikator pengetahuan dalam dimensi niat juga merupakan hal yang mendukung atau salah satu faktor peningkatan kinerja pendamping program keluarga harapan, dalam pengetahuan dapat dilihat dari sisi percaya diri seorang pendamping, informasi dan pengetahuan dalam memberikan pengetahuan kepada penerima manfaat serta skor tes yang membuktikan bahwa pendamping betul betul memiliki kemampuan dalam berperan sebagai pendamping program keluarga harapan

4.1 Informasi dan Pengetahuan

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil reduksi data indikator pengetahuan dalam kompetensi pendamping untuk meningkatkan kinerja kota makassar, informasi adalah salah satu poin dari pengetahuan yang diberikan oleh kementrian sosial untuk mengembangkan penerima manfaat dengan dengan informasi

pengetahuan yang pendamping dapatkan, dan juga pengelola program keluarga harapan mengadakan diklat, serta bimtap oleh pendamping program keluarga harapan untuk menambah wawasan atau informasi mengenai teknis pelaksana program keluarga harapan, dari hasil kesimpulan tersebut pernyataan ini diperkuat oleh informan pemerintah “MT” selaku kepala dinas sosial kota makassar yang bertanggung jawab dengan program keluarga harapan di kota makassar.

“..... Informasi pengetahuan yang diberikan oleh kementerian sosial memfasilitasi pendamping PKH ya agar bisa dapat memahami betul teknis pelaksana PKH ini, dengan adanya bimbingan pemantapan ini pendamping program keluarga harapan diberikan bekal persiapan dilapangan untuk bekerja dengan baik (MT, Hasil Wawancara 24 Maret 2018)”

Sedangkan menurut hasil wawancara peneliti dilihat dari sudut pandang pendamping program keluarga harapan kinerja pendamping dilihat dari pengetahuan yang dimiliki serta informasi yang didapatkan oleh pendamping program keluarga harapan dengan menyimpulkan bahwa dengan mengadakannya rakor setiap bulan oleh para pendamping maka informasi yang kita dapatkan akan dilaksanakan dilapangan sesuai dengan perintah tersebut. Hal ini diperkuat oleh informan pendamping dengan hasil wawancara peneliti berikut.

“..... ya kita sangat bangga dengan dipkh ini dengan adanya rapat koordinasi yang di adakan oleh korwil dan korkot pkh itu adalah salah untuk menyelesaikan masalah masalah dilapangan dengan

adanya kerja sama yang baik antar pendamping. (Hasil Wawancara 24 Maret 2018)

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara beberapa informan keluarga penerima manfaat (KPM) mengatakan penyampaian informasi pendamping Program Keluarga Harapan dan dapat disimpulkan, pendamping memahami pengetahuannya serta mengadakan diskusi kelompok dengan KPM menyangkut berbagai macam masalah masalah. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara salah satu informan Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Bernisial “RK” mengatakan.

“..... pendamping kami disini karna dia mau membagi ilmunya dengan masyarakat yang seperti kami, dan juga pada pertemuan kelompok peningkatan keluarga ada memang materinya itu mengajarkan keluarga menabung uang, bagus juga karna biasaa bikin kelompok kecil bicara bicara mengenai masalah ta. (RK, hasil wawancara 24 25 maret 2018)”

4.2 Skor Tes

salah satu tolak ukur kinerja pendamping Program Keluarga Harapan adalah Skor Tes yang didapatkan oleh pendamping Program Keluarga Harapan dan dapat dilihat dari hasil wawancara informan pemerintah Skor Tes pendamping sudah tidak diragukan lagi dikarenakan pada perekrutan Pendamping PKH, yang memiliki skor tinggi ialah sudah termasuk orang orang yang mempunyai pengetahuan yang cukup luar biasa yang sudah tidak diragukan lagi dalam memberikan informasi kepada keluarga penerima mafaat

nantinya. Hal tersebut diperkuat oleh salah satu informan pemerintah yang berinisial “MT” mengatakan.

“ ya dalam perekrutan pkh itu sangat ketak betul dan saya percaya bahwa pendamping yang sekarang ini adalah pendamping yang sudah baik pengetahuan yang dia miliki serta skor tes yang baik dengan hasil yang memuaskan. (MT hasil wawancara 25 maret 2018)”

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas untuk meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan dilihat dari teory spenser end spenser kompetensi hasil skor tes pendamping dilihat dari hasil tes lisan maupun lisan dalam menyampaikan informasi hal ini dapat disimpulkan dengan dari beberapa informan pendamping Program Keluarga Harapan dan Penerima Manfaat dihasil wawancara dibawah ini

“..... betul saat saya mendaftar pendamping perekrutannya sangat luar biasa apalagi tesnya bikin kepala pusing. Kalau saya nak tidak pernah memang ada orang kertas untuk menilai kinerja pendamping kalau ada pasti ku jawab kalau pendamping ku baik ki nak. (hasil Wawancara 2018)

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah indikator pengetahuan didalam kompetensi menurut spenser end spenser bahwa memang betul dalam analisis kompetensi pendamping program keluarga harapan dalam meningkatkan kinerja informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mengembangkan pengetahuan pendamping program keluarga harapan hal tersebut bimbingan pemantapan merupakan faktor instiriksi begitu pen dengan faktor pengetahuan dengan adanya

pengetahuan yang lebih baik maka kebijakan program keluarga harapan berjalan dengan baik serta hasil skot tes pendamping menjadi salah satu faktor yang baik untuk program keluarga harapan ke depannya .

5. Perilaku (Demensi Tindakan)

Pada dimensi tindakan indikator perilaku merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan Skill atau perilaku yang dimiliki pendamping program keluarga harapan bisa berdampak baik ke penerima manfaat serta kemampuan untuk mengontrol masyarakat mengontrol dalam segala hal untuk kepentingan masyarakat.

5.1 Skill (Perilaku)

Berdasarkan penjelasan Skill mempengaruhi kinerja pendamping dalam meningkatkan kompetensi yang ada pada pendamping program keluarga harapan dilihat dari sudut pandang dimensi tindakan Skill atau perilaku pendamping sudah cukup bagus dikarenakan dengan pendidikan yang dia tempu dapat mempengaruhi kedewasan yang ada pada dirinya sehingga salah satu informan yang berinisial (BH)” dapat disimpulkan bahwasanya skill pendamping berpengaruh dengan pendidikan, Hal ini diperkuat dengan adanya hasil wawancara peneliti dengan informan pemerintah setempat.

“..... skill atau perilaku pendamping kalau saya lihat yaa alhamdulillah sangat luar biasa ee itu mungkin karna diPKH itu rata rata atau hampir semua berpendidikan tinggi.(Hasil Wawancara 2018)

Hal tersebut dipandang juga dari sudut pandang hasil wawancara pendamping program keluarga harapan dilihat dari dimensi tindakannya dalam kinerja kompetensi pendampng tidak dapat mengukur dirinya atau perilaku dirinya untuk hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian menulis di informan pendamping program keluarga harapan;

“.....ya kalau berbicara perilaku ya saya tidak bisa mengatakan bahwa perilaku sya baik tettapi dalam sepengetahuan saya jika kita menanakan perilaku yang baik ke penerima penerima manfaat ya saya yakin perilakunya baik juga untuk kita.(Hasil Wawancara 2018)

5.2 Keterampilan

Analisis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pendamping indikator dimensi tindakan dilihat dari faktor keterampilan bahwasannya keterampilan merupakan suatu hal yang mempegaruhi peningkatan kinerja pendamping berikut ini adalah kesimpulan hasil wawancara penulis dan beberapa informan penelitian menggap bahwa pendamping harus mempunyai keterampilan untuk bekerja baik fisik dan mental dilapangan serta mampu mengambil kebijakan kebijakan untuk kepentingan masyarakat. Hal tersebut diperkuat oleh salah seorang informan pemerintah dalam hasil wawancara tersebut.

“.....ya kemampuan didalam pekerjaan sebagai pendamping ya harus dipersiapkan dari awal dimana ketika dilapangan itu berbagai macam

rintangan di lapangan baik fisik maupun mental yang harus diperkuat untuk mengsucceskan program keluarga harapan “

Jadi berdasarkan kesimpulan indikator dimensi tindakan menurut spenser end spenser dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan Skill (perilaku) sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pendamping dengan kompetensi yang ada pada diri pendamping yang harus ditingkatkan dikarenakan perilaku yang baik yang akan dibawah kelapangan dan juga itu keterampilan adalah salah satu tolak ukur yang memang sangat penting untuk membantu mencapai tujuan dari kebijakan program keluarga harapan di kota makassar.

Bab V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

berdasarkan hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa analisis kompetensi pendamping Program Keluarga Harapan Dalam meningkatkan kinerja Kota Makassar, dengan menggunakan Teori Spenser end Spenser mengatakan bahwa melihat suatu kinerja dapat diukur dengan kompetensi yang dilihat dari dua indikator dimensi niat dan dimensi tindakan

1. motivasi merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pendamping dengan adanya binaan masyarakat sebagai salah satu motivasi pendamping merasa sangat bangga atau semangat dalam mencapai tujuan dan tantangan yang harus dihadapi dilapangan itu juga merupakan hal penting dari penilaian kinerja pendamping' sebagai tantangan yang dihadapi pendamping jutru berusaha terus menerus berusaha dan mencapai hasil yang baik, dengan adanya feedback antara pendamping dan KPM disitu lah terjadi bertambahnya pengalaman pengalaman pendamping.
2. Karakter pribadi (Traits) percaya diri adalah sikap positif seorang pendamping yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan masyarakat atau situasi yang dihadapinnya, dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakni mampu dan percaya bahwa bisa karena didukung oleh pengalaman

pengalaman pendamping program keluarga harapan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan kontrol diri pendamping dalam menghadapi masalah masalah yang ada dilapangan untuk meyelesaikan persoalan persolalan yang sering terjadi, dengan watak yang dimiliki pendamping sangat penting dalam pencapaian tujuan. faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping spenser end spenser mengatakan

3. Konsep diri kompetensi sikap dan nilai nilai sangat dibutuhkan dalam, nilai yang merupakan suatu yang memungkinkan individu atau kelompok sosial membuat keputusan atau sebagai suatu yang ingin dicapai, secara dinamis nilai dipelajari dari produk sosial dan secara perlahan lahan diinternalisasikan, nilai merupakan standar konseptual yang relatif stabil dan emplitis membimbing masyarakat dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai serta aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan psikologinya. Sedangkan hal tersebut kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting dilihat dari dimensi niat indikator kompotensi pendamping kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemmpin kepada pengikutnya atau masyarakat dalam upaya mencapai tujuan pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri ciri tertentu yang sangat penting misalnya khasrismatik pandangan ke depan.
indikator
4. informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mengembangkan pengetahuan pendamping program kelaurga harapan hal tersebut bimbingan pematapan merupakan faktor instiriksi begitu pen

dengan faktor pengetahuan dengan adanya pengetahuan yang lebih baik maka kebijakan program keluarga harapan berjalan dengan baik serta hasil skol tes pendamping menjadi salah satu faktor yang baik untuk program keluarga harapan ke depanannya .

5. Perilaku Sedangkan dilihat dari kesimpulan indikator dimensi tindakan menurut spenser end spenser dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan Skill (perilaku) sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pendamping dengan kompetensi yang ada pada diri pendamping yang harus ditingkatkan dikarenakan perilaku yang baik yang akan dibawah kelapangan dan juga itu kemampuan adalah salah satu tolak ukur yang memang sangat penting untuk membantu mencapai tujuan dari kebijakan program keluarga harapan di kota makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pada bab terdahulu maka ada saran untuk meningkatkan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kota Makassar peneliti menemukan beberapa hal dilapangan saran saran serta pesan pesan dari beberapa informan baik dalam pemerintah, pendamping Keluarga Harapan dan Keluarga Penerima manfaat (KPM). Perlu adanya bersamaan atau kerja sama antar pendamping maupun instansi instansi yang bertanggung jawab pada program tersebut untuk mencapai tujuan kebijakan Program Keluarga Harapan dengan baik serta melahirkan pendamping atau pekerja sosial yang lebih profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungi,2001.*manajemen kinerja*, Bandung:Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung:Alfabeta
- Ibrahim, 2015. *Metodologi penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Jimmy, 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kompas Gramedia
- Moeheriono, 2014. *Indikator Kinerja Utama*, jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegar, 2014. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: Rafika Aditia
- Pasolong, Herbani, 2016. *Metode Penelitian administrasi Publik*, Bandung: AlfaBeta
- Nawawi, Ismail, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana
- Satori, Djaman dan Aan Komariah. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya manusi meningkatkan Kompetensi, Kinerja*, Bandung: Rafika Aditama
- Surjadi, 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung: Rafika Aditama
- Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.Bandung,: Alfabeta.
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Administrasi*,Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2015. *Pengembangan Sumber daya manusia*, Bandung: Rafika Aditama
- Priansa, Donni, 2014. *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia*, bandung; Alfabeta
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, jakarta: rajawali Pers
- Widodo, herry,2017. *Panduan Kebijakan Program Keluarga Harapan*.jakart. Kencana

RIWAYAT HIDUP



MITA ARNIKA, Dilahirkan di Bulukumba pada tanggal 27 April 1995, Anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan bapak Muhammad Abu dan Ibu hasnia. Peneliti menyelesaikan pendidikan SD Inpres Rappokalling 1 kota Makassar pada tahun 2007. Pada tahun ini juga Peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 37 Kota Makassar dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2010 peneliti kemudian melanjutkan pendidikan SMK di SMK Negeri 7 kota Makassar dan mengambil jurusan Pekerja Sosial dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di jenjang perguruan tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik . Peneliti Menyelesai Kuliah Stara satu (S1) Pada Tahun 2018.