

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TENAGA PENDAMPING DALAM PELAKSANAAN
PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI DINAS
SOSIAL KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI



**ARJUN EDWIAN
105721101819**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TENAGA PENDAMPING DALAM PELAKSANAAN
PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI DINAS
SOSIAL KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ARJUN EDWIAN
NIM: 105721101819**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri"
(QS. Ar Rad: 11)**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN

"Jika kamu menyerah ingatlah perjuangan kamu saat ingin meraihnya"

KESAN

"menambah pemahaman dan pengalam yang sangat bernilai untk masa depan"



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga
Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga
Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

Nama : Arjun Edwian

No.Stambuk/Nim : 105721101819

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 22 Mei 2023 di Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Mei 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NIDN: 0922027901


Sri Andayani, S.E., M.M
NIDN: 0929037901

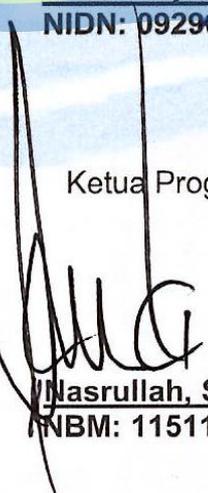


Dekan


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Igra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

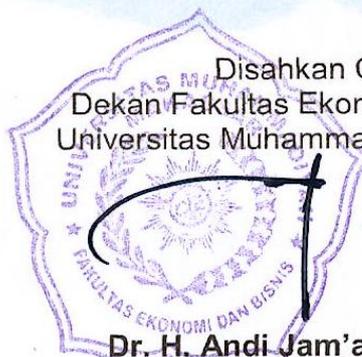
Skripsi atas Nama : Arjun Edwian, Nim : 105721101819 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 2 Dzulqaidah 1444 H/22 Mei 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Dzulqaidah 1444 H
22 Mei 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
3. Muh. Nur R, S.E., M.M
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM: 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arjun Edwian
Stambuk : 105721101819
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Arjun Edwian

NIM: 105721101819

Diketahui Oleh



Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507

Ketua Program Studi

Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arjun Edwian
NIM : 105721101819
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 22 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Arjun Edwian
NIM: 105721101819

ABSTRAK

Arjun Edwian. 2023. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Edi Jusriadi dan Sri Andayaningsih

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dari informan sebanyak 9 orang yang melalui teknik purposive sampling dan dianalisa melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping melalui pelatihan yakni dengan mengikuti Diklat di BBPPKS (Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial) Makassar dan Bimtap (Bimbingan Pemantapan) teknis yang diikuti oleh seluruh tenaga pendamping secara bertahap melalui daring (Dalam Jaringan). Pembinaan sangat berpengaruh dengan kinerja tenaga pendamping seperti evaluasi kinerja pada tahap rapat koordinasi.

Rekrutmen yang dilakukan terpusat di Kementerian Sosial menggunakan link dengan kriteria rekrutmen adalah S1 memprioritaskan lulusan STKS (Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial) Bandung, bisa mengendarai motor, menguasai Microsoft Word sehingga menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan. Perubahan sistem dalam pelaksanaan program keluarga harapan tahun ini adalah penetapan pendamping sesuai domisili dan aplikasi pemutahiran data yang sebelumnya menggunakan aplikasi E-PKH (Elektronik-Program Keluarga Harapan) sekarang menggunakan aplikasi SIKS-NG (Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial Next Generation) serta perubahan sistem penyaluran dari himbara ke pos begitupun sebaliknya.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Arjun Edwian. 2023. Strategy For The Development Of Human Resources For Assistance Workers In The Implementation Of The Family Hope Program At The Pangkep Regency Social Service. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi And Sri Andayaningsih

This study aims to describe the implementation of the human resource development strategy for assisting staff in the implementation of the Family Hope Program at the Pangkep Regency Social Service. This type of research is descriptive qualitative data obtained through interviews, observation, and documentation. Data was collected from informants as many as 9 people through purposive sampling and data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of the study show that the strategy for developing human resources for assistants through training is by participating in Training at BBPPKS (Social Welfare Education and Training Center) Makassar and Technical Guidance (Guidance Consolidation) followed by all assistants in stages online (In Network). Coaching is very influential in the performance of assistants such as performance evaluation at the coordination meeting stage.

Recruitment was carried out centrally at the Ministry of Social Affairs using a link with the recruitment criteria being bachelor degrees prioritizing graduates of the STKS (High School of Social Welfare) Bandung, being able to drive motorbikes, mastering Microsoft Word to produce the effect of the implementation of the Family Hope program. System changes in the implementation of the Family Hope program this year are the determination of companions according to domicile and data updating applications that previously used the E-PKH (Electronic-Program Keluarga Harapan) application now uses the SIKS-NG (Next Generation Social Welfare Information System) application as well as changes to the distribution system from himbara to post and vice versa.

Keywords : Human Resources, Strategy, Human Resource Development

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua/wali penulis Bapak Wawan Kurniawan dan Ibu Nuraeni yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Sri Andayaningsih, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Kepada seluruh informan dan Dinas Sosial Kabupaten Pangkep memberikan waktu serta informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada teman-teman yang telah memberi masukan dalam proses pembuatan Skripsi.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 22 Mei 2023

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Teori.....	9
1. Sumber Daya Manusia	9
2. Pengertian Strategi.....	10
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
4. Tenaga Pendamping	14
5. Program Keluarga Harapan	15
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Konsep	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Fokus Penelitian	26

C. Situs dan Waktu Penelitian	27
D. Jenis dan Sumber Data	27
E. Informan	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Metode Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.....	37
C. Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan).....	50
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	59
RIWAYAT HIDUP.....	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 3.1 Penarikan Kesimpulan	31



DAFTAR TABEL

1.1 Presentase Penduduk Miskin Kabupaten/Kota Sulawesi Selatan.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
3.1 Informan Penelitian.....	28
4.1 Karakteristik Informan.....	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Pedoman Wawancara	59
Lampiran II	Transkrip Wawancara	63
Lampiran III	Izin Penelitian	91
Lampiran IV	Dokumentasi	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat besar dalam organisasi karena keberadaannya sebagai tenaga penggerak bagi perkembangan setiap organisasi sehingga dapat mempertahankan keberadaannya di dalam era persaingan terbuka dan globalisasi ini dan tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Menurut Juaini dan Rapii dalam (Dini Oktariani, Novita Herlissha, Hadis, 2022) peran yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi dari sumber daya manusia (SDM), selain faktor kompetensi teknis, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu, atau dibutuhkan oleh karyawan yang bekerja dengan orang lain di lingkungan sosial. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai tingkat tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Memastikan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia tercapai, diperlukan alat yang disebut strategi. Strategi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan karena memberikan arah tindakan dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan organisasi atau pemerintah. Jika suatu organisasi ingin berkembang, sebaiknya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia yang dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan berkelanjutan suatu organisasi memerlukan pengembangan sumber daya manusia agar dapat berkembang lebih dinamis. Pengembangan sumber daya manusia dapat membantu mempersiapkan asisten untuk menghadapi tantangan perubahan dan tuntutan yang akan terjadi

di masa depan. Proses pendampingan sangat erat kaitannya dengan potensi sumber daya pendamping. Kemampuan tenaga pendamping akan pengetahuan, sikap dan moralnya akan mempengaruhi motivasi peserta program Keluarga Harapan untuk lebih disiplin menjalankan aturan sebagai penerima bantuan. Peserta Program Keluarga Harapan di dominasi ibu pengurus rumah tangga atau wanita dewasa yang mengurus anak dalam rumah tangga yang bersangkutan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada atau menghasilkan teknologi baru. Untuk dapat melaksanakan suatu pengembangan tentu saja dibutuhkan rancangan strategi. Pendidikan dan Pelatihan menjadi strategi pengembangan yang harus diikuti karena, dalam diklat tersebut para peserta dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya yang sekarang (Meilia & Safrida, 2022).

Landasan hukum Program Keluarga Harapan (PKH) ialah Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia nomor 1 Tahun 2018 tentang Program Keluarga Harapan. Dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan secara teknik dijalankan berdasarkan Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor: 42/HUK/2007 tentang Program Keluarga Harapan bagi Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM).

Sumber daya manusia adalah sumber suatu keorganisasian baik dalam perusahaan besar yang memiliki fungsi besar sebagai alat sehingga harus

dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam persaingan global untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan global menurut Putri dkk, dalam (Dini Oktariani, Novita Herlissha, Hadis, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia adalah kerangka kerja yang membantu sumber daya manusia dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pribadi. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi yang ingin menjadi dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan dalam organisasi.

Strategi pengembangan sumber daya manusia menurut (Fitri Anggreani, 2021) ialah perencanaan mengenai bagaimana kualitas sumber daya manusia mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Serta memiliki loyalitas yang baik terhadap suatu organisasi.

Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan ialah sebuah perpanjangan tangan pemerintah dalam rangka pengentasan kemiskinan di Indonesia. Pendamping Program Keluarga Harapan menjadi tombak di lapangan untuk mengentaskan kemiskinan. Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) memiliki tugas utama untuk membuka pemikiran dan pengetahuan para Keluarga Penerima Manfaat (KPM) agar dapat meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik.

Pemerintah Republik Indonesia melalui salah satu Program Keluarga Harapan Kabupaten Pangkep yang diberikan langsung oleh Kementerian Sosial telah membentuk program bantuan sosial yang dikelola oleh

Kementerian Sosial sebagai departemen lembaga pemerintah daerah yang bergerak di bidang kegiatan sosial. Program Keluarga Harapan adalah program bantuan sosial bersyarat bagi keluarga miskin dan rentan atau siapa saja yang terdaftar dalam data terpadu program program pengentasan Kemiskinan, diolah oleh Pusat Informasi Data Kesejahteraan Sosial dan ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat. Program Keluarga Harapan adalah program bantuan sosial dari pemerintah untuk keluarga miskin. Dengan tujuan sebagai upaya percepatan dalam penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Pangkep.

Kabupaten Pangkep selama tahun 5 terakhir 2018 sampai 2022 menjadi salah satu Kabupaten dengan presentase penduduk miskin terbesar di Sulawesi Selatan, informasi diperoleh dari Badan pusat statistik Kabupaten Pangkajene dan kepulauan.

Tabel 1.1 Persentase Penduduk Miskin Kabupaten/Kota Sulawesi Selatan

No.	Kabupaten/Kota	Presentase Penduduk Miskin Kabupaten/Kota Sulawesi Selatan (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Kepulauan Selayar	13.13	12.83	12.48	12.45	12.24
2	Bulukumba	7.48	7.26	7.10	7.43	7.39
3	Bantaeng	9.23	9.03	8.95	9.41	9.07
4	Jeneponto	15.48	14.88	14.58	14.28	13.73
5	Takalar	9.00	8.70	8.44	8.25	8.25
6	Gowa	7.83	7.53	7.38	7.54	7.36
7	Sinjai	9.28	9.14	9.00	8.84	8.80
8	Maros	10.31	9.89	9.74	9.57	9.43
9	Pangkep	15.10	14.06	13.96	14.28	13.92
10	Barru	9.04	8.57	8.26	8.68	8.40
11	Bone	10.55	10.06	10.68	10.52	10.58
12	Soppeng	7.50	7.25	7.59	7.53	7.49
13	Wajo	7.50	6.91	6.95	6.46	6.57

14	Sidrap	5.16	4.79	5.05	5.04	5.11
15	Pinrang	8.81	8.46	8.86	8.81	8.79
16	Enrekang	12.49	12.33	12.17	12.47	12.39
17	Luwu	13.36	12.78	12.65	12.53	12.49
18	Tana Toraja	12.75	12.35	12.10	12.27	12.18
19	Luwu Utara	13.69	13.60	13.41	13.59	13.22
20	Luwu Timur	7.23	6.98	6.85	6.94	6.81
21	Toraja Utara	13.37	12.41	12.01	11.99	11.65
22	Makassar	4.41	4.28	4.54	4.82	4.58
23	Pare Pare	5.59	5.26	5.44	5.40	5.41
24	Palopo	7.94	7.82	7.85	8.14	7.78
SULAWESI SELATAN		9.06	8.69	8.72	8.78	8.63

Sumber: Badan Pusat Statistika Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 Presentase Penduduk Miskin Kabupaten/Kota Sulawesi Selatan pada tahun 2018 sampai 2022 menunjukkan bahwa Kabupaten Pangkep pada tahun 2018 memiliki presentase penduduk miskin sebesar 15,10 dan berada pada posisi kedua, pada tahun 2019 berada pada posisi kedua sebesar 14,06, tahun 2020 masih berada pada posisi kedua dengan persentase sebesar 13,96, pada tahun 2021 berada pada posisi pertama dengan presentase yang sama dengan kabupaten Jeneponto sebesar 14,28, sedangkan pada tahun 2022 persentase jumlah penduduk kabupaten Pangkep berada pada posisi pertama sebesar 13,92.

Strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Pangkep mengacu pada berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pendampingan. Tugas pendamping menuntut pendamping dalam pelaksanaan program keluarga Kabupaten Pangkep unruk memberikan solusi kepada peserta Program Keluarga Harapan terkait misi besarnya dalam pengentasan kemiskinan dengan memberikan

perhatian yang besar pada kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sosial di Kabupaten Pangkep. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian dalam proses pendampingan dalam bidang sosial.

Kemampuan atau keahlian tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan adalah menguasai Microsoft Office dengan baik, mampu berkomunikasi dengan masyarakat kampung dengan baik, pernah mengikuti pelatihan dan/atau berpengalaman praktek di bidang pendampingan sosial/fasilitator pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, dan program penanggulangan kemiskinan lainnya.

Berdasarkan penelitian (Abbas, 2019) ada beberapa strategi untuk mengoptimalkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) industri kreatif di Indonesia yaitu: a). Meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan dan pelatihan industri kreatif b). meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kerja industri kreatif.

Berdasarkan gambaran permasalahan yang ada pada keluarga penerima manfaat Program Keluarga Harapan maka strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping harus meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menghadapi berbagai permasalahan tersebut. Oleh karena itu diperlukan strategi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tenaga pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Pangkep melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping. maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping dalam**

Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalahnya adalah bagaimana penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendeskripsikan penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan keilmuan di bidang Pengembangan sumber daya manusia dan untuk menambah khasanah kajian ilmiah dalam pengembangan media pembelajaran terkait strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah pengembangan sumber daya manusia, selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan

masalah strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi merupakan orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Dengan demikian, kesulitan sumber daya manusia adalah akar dari masalah organisasi. Konsekuensi dari hal ini ialah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Sumber Daya Manusia ialah sebagai penggerak segala kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi, mempunyai pergerakan yang dinamis dan harus dikelola secara manusiawi.

Menurut Hasibuan dalam (Tewu, 2015) Sumber Daya Manusia ialah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Menurut (Rahman, 2020) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi membantu mengembangkan, mengarahkan, memantau agenda perubahan, menjaga agar para pemimpin mendapat informasi serta membantu mereka yang tergelincir kembali ke jalurnya. Peran sumber daya manusia sangat

penting hal ini dikarenakan teknologi semakin maju dan juga terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai namun tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk dapat tercapai. Fungsi sumber daya manusia juga dapat membentuk integritas dan mewujudkan visi serta misi suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

2. Pengertian Strategi

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai sarana atau upaya persiapan untuk tujuan bisa dicapai. Oleh karena itu, strategi yang dimaksud adalah suatu rencana yang cermat tentang kegiatan atau alat yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan supaya dapat memprioritaskan fungsi sumber dayanya untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan oleh organisasi atau perusahaan (Sulaeha, 2021).

Strategi adalah rencana organisasi yang menyeluruh, komprehensif serta terpadu yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Strategi didefinisikan sebagai proses penentuan rencana bagi para pemimpin puncak yang difokuskan pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara bagaimana supaya tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan menurut G.R Terry dalam (Darmawan, 2022) strategi berarti juga memilih bagaimana caranya sumber-sumber sehingga digunakan dengan efektif dalam mencapai suatu tujuan yang dinyatakan. Dengan demikian, istilah "strategi" dirumuskan sebagai sebuah tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan oleh siapa yang mengerjakannya, bagaimana cara mengerjakannya,

dan kepada siapa saja hal-hal tersebut pula dikomunikasikan serta perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu manajemen dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi karena untuk dapat melaksanakan suatu pengembangan tentu saja dibutuhkan rancangan strategi sehingga dapat diketahui perencanaan seperti apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, strategi harus benar-benar dikomunikasikan dengan baik sehingga dapat fokus pada bagaimana langkah dan upaya untuk mencapainya agar efektif dan maksimal.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam organisasi, dimana pegawai dan organisasi bekerjasama dengan seimbang untuk eksistensi organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa bentuk, biasanya setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini bias dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan (Miftahuddin et al., 2019). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif dalam menghadapi beberapa tantangan, termasuk ke kausangan atau ketertinggalan pegawai diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional (Agusnawang, 2017).

Pendapat lain dari Handoko (1996:104) dalam (Panjaitan, 2017) yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap serta sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas, pengembangan lebih terfokus terhadap kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung sehingga hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga dapat membantu para tenaga pendamping untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan-perubahan dipekerjaannya yang dapat dikarenakan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru serta pasar produk baru.

Bentuk pengembangan sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas; pengembangan secara formal maupun informal (Hasibuan, 2008:72) dalam (Bayu Krisdianto, 2017).

a. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal ialah tenaga pendamping ditugaskan organisasi untuk dapat mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga–lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di organisasi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang tenaga pendamping.

b. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal ialah tenaga pendamping atas keinginan dan usaha sendiri melatih serta mengembangkan dirinya dengan mempelajari berbagai buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan ataupun jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendamping tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena produktivitas kerja tenaga pendamping semakin besar, di samping itu efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya.

Strategi pengembangan sumber daya manusia menurut Jons, 1928 dalam Sarwono, 1993 dalam (Rosmajudi, 2019) antara lain:

a. Melalui pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

b. Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir

c. Pembinaan

Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian,

seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan lain-lain.

d. Rekrutmen

Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

e. Melalui Perubahan sistem.

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

4. Tenaga Pendamping

Peranan tenaga pendamping sosial sangat dibutuhkan dalam kegiatan sosialisasi Program Keluarga Harapan (PKH) dalam buku pedoman pelaksanaan Program Keluarga Harapan tugas dan fungsi tenaga pendamping ialah melakukan kegiatan sosialisasi Program Keluarga Harapan kepada aparat Kecamatan, aparat Pemerintah Desa atau Kelurahan, UPT Pendidikan, UPT Kesehatan serta masyarakat umum (Munandar et al., 2019). Tenaga pendamping menyelenggarakan kegiatan pertemuan dan validasi data calon Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Program Keluarga Harapan. Tenaga pendamping melakukan kegiatan pertemuan untuk mendata masyarakat yang menerima bantuan Program Keluarga Harapan dan melakukan validasi data untuk memastikan data sudah akurat atau belum akurat.

Menurut (Sdmpkh.kemensos, 2022) persyaratan umum sebagai tenaga pendamping program keluarga harapan pada tahun 2022 adalah

sebagai berikut: 1) Sehat jasmani dan Rohani, 2) Usia diutamakan maksimal 35 (tiga puluh lima tahun) pada tanggal 22 Agustus 2022, 3) Bersedia bekerja penuh waktu, dan menerima honor sesuai ketentuan program keluarga harapan, 4) Tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS/TNI/POLRI atau terikat kontrak kerja dengan pihak lain, 5) Tidak berkedudukan sebagai Partisiapan/Anggota/Pengurus partai politik, 6) Bebas dari Narkoba dan Zat Adiktif lainnya, 7) Tidak sedang tersangkut kasus pidana dan 8) Pendaftar berasal dari wilayah kebutuhan seleksi sesuai alamat KTP/Domisili

Adapun persyaratan Khusus sebagai tenaga pendamping program keluarga harapan pada tahun 2022 adalah pendidikan D.III/ D.IV/Sarjana Ilmu Sosial. Diutamakan Pekerjaan Sosial/ Kesejahteraan serta menguasai Microsoft Office.

5. Program Keluarga Harapan

Program Keluarga Harapan atau PKH merupakan sebuah program pemberian bantuan sosial bersyarat bagi Keluarga Miskin (KM) yang ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat program keluarga harapan. Salah satu bentuk penanggulangan kemiskinan yang diberikan pemerintah pusat yakni Program Keluarga Harapan.

Program Keluarga Harapan adalah salah satu program pemerintah Indonesia (Kementerian Sosial RI) dalam pengentasan permasalahan kemiskinan yang masih menjadi masalah besar di Indonesia. Secara konseptual, Program Keluarga Harapan termasuk dalam kategori bantuan sosial yaitu program jaminan sosial dalam berbentuk tunjangan uang, barang, ataupun pelayanan kesejahteraan yang umumnya diberikan kepada

keluarga rentan yang tidak memiliki penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Syabrina, 2016).

Program Keluarga Harapan merupakan program pemberian bantuan sosial bersyarat kepada keluarga atau seseorang miskin dan rentan yang terdaftar dalam data terpadu program pengentasan kemiskinan, diolah oleh Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial dan ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat Program Keluarga Harapan. Adapun yang merupakan tujuan Program Keluarga Harapan yakni:

- a. Untuk meningkatkan taraf hidup keluarga penerima manfaat melalui akses layanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial
- b. Mengurangi beban pengeluaran dan meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan rentan
- c. Menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian keluarga penerima manfaat dalam mengakses layanan kesehatan dan pendidikan serta kesejahteraan sosial
- d. Mengurangi kemiskinan dan kesenjangan
- e. Mengenalkan manfaat produk dan jasa keuangan formal kepada keluarga penerima manfaat.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan pada table dibawah. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami variable dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti dan Tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	(Purnomo et al., 2021)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro	Pengembangan Sumber Daya Manusia,	Kualitatif deskriptif	<p>1. Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sudah dilakukan dengan training dalam bentuk rapat dan study kasus, under study atau praktek langsung dari pegawai yang telah disiapkan, job rotation and planned progression atau praktek langsung dengan cara memindahkan pegawai, coaching and counselling coaching atau ngajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahan.</p> <p>2. Kendala dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya masih ada pegawai yang menunda pekerjaan, tidak ada semangat berkembang, kurangnya tingkat pendidikan dan wawasan pegawai, kemampuan komunikasi yang masih rendah, mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor.</p>

					3. Upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan informal ke ruangan masing-masing, bimbingan yang lebih spesifik dari pimpinan, memberikan pemahaman terkait tugas dan fungsi, memberi motivasi, perhatian khusus, reward dan memperhatikan kebutuhan pegawai.
2.	(Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewel, 2018)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung	Pengembangan Sumber Daya Manusia	metode analisi deskriptif dengan teknik analisis kualitatif.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu pembelajaran melalui pelatihan/ training setiap bulannya. Metode pelatihan yang digunakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berupa <i>On The Job Training</i> dan <i>Off the Job Training</i> . Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menyebabkan seluruh karyawan mengalami peningkatan kinerja. Dengan adanya pelatihan yang menggunakan metode <i>on the job</i> dan <i>off the job training</i> yang dilakukan PT Indofood

					CBP Sukses Makmur Tbk, sebaiknya perusahaan mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
3.	(Nugraha et al., 2021)	<i>Human Resources Development Strategy to Improve Knowledge Management (A Case Study on Online Transportation Services of CV. Aplikasi Joker)</i>	<i>Human Resources Development</i>	Metode Kualitatif	<p>1. Ada empat strategi dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada CV. Aplikasi Joker untuk meningkatkan Knowledge Management yaitu: (1) strategi pelatihan internal khusus driver, (2) strategi pendekatan personal melalui area manager kepada driver, (3) strategi evaluasi antar tim driver, dan (4) strategi penerapan punishment sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).</p> <p>2. Era digital membutuhkan pengelolaan pengetahuan yang optimal dalam menjaga kelangsungan bisnis perusahaan dan membutuhkan dukungan karyawan yang optimal untuk menjalankan bisnis dengan baik dan tepat. Oleh karena itu, perlu diterapkan strategi agar perusahaan dapat mengkolaborasikan knowledge management dengan</p>

					pengembangan sumber daya manusia yang optimal.
4.	(Anggreni & Suartini, 2019)	Strategi pengembangan sumber daya manusia di 3 perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan global (Studi pada Universitas di Provinsi Bali)	Pengembangan sumber daya manusia	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan masih rendahnya daya saing Perguruan Tinggi dibandingkan dengan negara lain, kuantitas dan kualitas pengembangan Sumber Day Manusia yang masih rendah. Oleh karena itu, pentingnya peran divisi pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di universitas. Diperlukan adanya peningkatan sistem manajemen seperti di negara Isin yang dapat dicontoh untuk menghasilkan Sumber Daya Perguruan Tinggi yang bermutu.
5.	(Abbas, 2019)	Strategi Pengembangan SDM dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif di Era Digital	Pengembangan sumber daya manusia	Metode Kualitatif	Beberapa strategi untuk mengoptimalkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) industri kreatif di Indonesia yaitu, 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan dan pelatihan industri kreatif 2) meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kerja industri kreatif.
6.	(Yuliyati, 2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan sumber daya manusia	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; SMK Muhammadiyah

		Berbasis Total Quality Management Di SMK Muhammadiyah Prambanan			Prambanan menerapkan beberapa tahapan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan, perekrutan, dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana, sistematis dan berorientasi pada perbaikan mutu secara berkelanjutan. Melalui penerapan <i>total quality management</i> , SMK Muhammadiyah Prambanan berhasil menjadi sekolah yang unggul dan mendapatkan kepercayaan dari <i>public</i> .
7.	(Tahar et al., 2022)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0	Pengembangan sumber daya manusia	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi keberhasilan pembangunan SDM bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. SDM Kementerian Keuangan harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta sumber daya manusia.

8.	(Muarsarsar, 2022)	Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi	Pengembangan Sumber daya Manusia	Metode Kualitatif	<p>1. Hasil dari penelitian ini adalah: Strategi pengembangan sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Sarmi belum berjalan secara optimal dan efektif berdasarkan temuan-temuan sebagai berikut: a) Peningkatan pembangunan aparatur secara formal dan informal kurang baik b) Peningkatan pembinaan karir aparatur yaitu memberikan promosi kepada pegawai yang berprestasi, belum dilaksanakan dengan baik, c) Perbaikan Merit sistem pada Manajemen Pegawai yaitu menempatkan pegawai sesuai bidang dan latar belakang kedisiplinan pegawai kurang dilaksanakan dengan baik.</p> <p>2. Faktor Pendukung dan Penghambat (a) Faktor Pendukung: Ketersediaan perlindungan hukum, dukungan eksternal seperti bantuan atau beasiswa <i>Corporate Social Responsibility</i>, ketersediaan lembaga pelatihan, lembaga pendidikan, ketersediaan sumber daya anggaran, sumber</p>
----	--------------------	---	----------------------------------	-------------------	---

					<p>daya manusia, dan fasilitas (b) Faktor penghambat : keterbatasan anggaran, keterbatasan tenaga/ sumber daya manusia, fasilitas pendukung sumber daya manusia pengembangannya terbatas dan kurang memadai, lemahnya pengawasan, rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai.</p>
9.	(Umam & Atho'illah, 2021)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya	Pengembangan Sumber daya Manusia	Metode Kualitatif	<p>1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, dengan strategi pendampingan dikatakan efektif dan berjalan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.</p> <p>2. Dalam hal ini perusahaan mengukur efektifitas dari peran strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dari pendapatan yang mengalami peningkatan. Saran untuk CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, melakukan peninjauan ulang terhadap strategi</p>

					pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan serta melakukan penilaian terhadap karyawan agar efektivitas kinerja sesuai dengan target perusahaan serta melakukan evaluasi kerja.
10.	(Wafiroh et al., 2022)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo	Pengembangan Sumber daya Manusia	Metode Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tiga cara yaitu pertama perekrutan dengan memprioritaskan calon karyawan lulusan pondok pesantren. Kedua strategi pengembangan internal terdiri dari pelatihan, pemberian motivasi, spirit culture, insentif dan pembinaan kedisiplinan. Ketiga strategi pengembangan eksternal terdiri dari kompetensi dan diklat.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Riset ini berfokus pada aspek pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan tenaga pendamping yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

Kerangka konseptual disusun dari hasil pemikiran peneliti berdasarkan pengamatan fenomena yang terjadi pada lingkup pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep. Kerangka konseptual ini merupakan acuan bagi peneliti dalam melihat dan menganalisis secara lebih mendalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dan fenomena yang sedang terjadi dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep. Model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2.1 Kerangka Konseptual di atas, pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkep dalam pengentasan kemiskinan dijelaskan bahwa pelaksanaan program Keluarga harapan yang terkait dengan pendamping dan masyarakat dengan melihat strategi dalam pengembangan sumber daya manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dapat disimpulkan bahwa Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini mengeksplor fenomena atau gejala strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bersumber dari latar belakang masalah, kemudian dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Adapun fokus penelitian yang berpijak dari fokus yang diteliti yaitu “Bagaimana Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep” yang terkait didalamnya adalah, pihak pemerintah, pendamping dan masyarakat.

Penelitian ini akan mendeskripsikan bagaimana penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

C. Situs dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Februari sampai April pada tahun 2023. Situs penelitian dilaksanakan pada Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Pangkep Jalan Sultan Hasanuddin No. 7. Kabupaten Pangkep merupakan salah satu Kabupaten yang memiliki jumlah Program Keluarga Harapan terbanyak di Sulawesi selatan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di lokasi ini.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan wawancara, observasi, serta dokumentasi yang dimaksud untuk memberikan gambaran tentang strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

2. Sumber data

Sumber data penelitian ini terutama di jaringan sumber data primer dan sekunder dengan proporsi sesuai dengan tujuan penelitian ini.

a. Sumber data primer

Data empirik yang diperoleh dalam penelitian dari informasi berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Jenis data yang ingin diperoleh

mengenai analisis penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

b. Sumber data sekunder

Data yang diperoleh dari berbagai laporan-laporan atau dokumen yang bersifat informative tertulis yang digunakan dalam penelitian. adapun data yang ingin diperoleh mengenai analisis penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan Dinas Sosial Kabupaten Pangkep. Dalam hal ini referensi-referensi yang dapat dipercaya dan dokumen dokumen yang dianggap relevan untuk selanjutnya dapat dianalisis secara mendalam.

E. Informan

Informan adalah narasumber dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* secara proporsional dimana penelitian memilih informan yang dianggap memiliki informasi akurat mengenai masalah penelitian ini, adapun informan berjumlah 9 orang sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama Informan	Status Pegawai	Informan Utama/ Kunci/ Pundukung
1.	Hj. Najemiah, SP	Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pangkep	Utama
2.	Ramzah, S.Pd	Koordinator Program Keluarga Harapan Kabupaten Pangkep	Utama
3.	Munira, S.Kom	Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan Ma'rang	Kunci

4.	Muh. Akhyar Tamrin, S.St	Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan Pangkajene	Kunci
5	Muhammad Ikhsan Samad S.Tr.Sos	Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan Liukang Tangaya	Kunci
6	Amar Ma'ruf S.Pd	Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan Minasatene	Kunci
7	Febrianti S.Sos	Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan Mandalle	Kunci
8.	Rostina Maudu	Penerima Program Keluarga Harapan	Pendukung
9.	Darmawati	Penerima Program Keluarga Harapan	Pendukung

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Dari data-data utama dan data pendukung yang didapatkan, kemudian akan digambarkan atau dideskripsikan tentang gejala yang terjadi pada objek penelitian. Teknik pengumpulan data dengan observasi pada lokasi penelitian, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah pengalaman yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau objek lain yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian.

2. Wawancara

Penelitian ini akan melakukan wawancara langsung secara mendalam kepada informan yang menjadi objek dari penelitian ini. Wawancara yang dilakukann bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang kompleks yang sebagian besar berisi pendapat, sikap dan data.

3. Dokumentasi

Peneliti akan melakukan pengumpulan data melalui catatan-catatan yang sudah ada baik melalui buku, arsip dan peraturan-peraturan yang terkait dengan obyek yang diteliti.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data

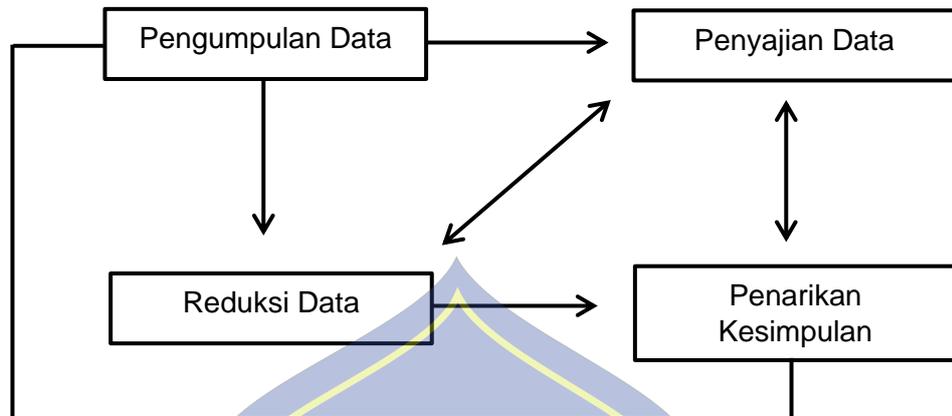
Pada tahap ini peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpulan. Data lapangan yang demikian banyak tersebut selanjutnya dipilih berdasarkan tema atau variabel yang telah ditetapkan, dimana data yang dianggap tidak atau kurang relevan dieliminir atau dibuang.

2. Penyajian data

Pada tahap ini yang telah dibuat ringkasannya dalam bentuk abstraksi dimana peneliti kemudian mengembangkannya melalui bentuk teks naratif.

3. Penarikan kesimpulan/ verifikasi

Pada tahap ini, peneliti melakukan uji kebenaran setiap makna yang muncul dari data. Hasil klarifikasi data ilmiah yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk narasi.



Gambar 3.1 Penarikan Kesimpulan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang disingkat kabupaten Pangkep terletak di bagian barat dari Provinsi Sulawesi Selatan dengan ibu kota Pangkajene. Berdasarkan letak astronomi, kabupaten Pangkep berada pada 11.00' Bujur Timur dan 040.40' – 080.00' Lintang Selatan. Dengan batas administrasi dan batas fisik sebagai berikut:

Sebelah Utara : Kabupaten Barru

Sebelah Selatan : Kabupaten Maros

Sebelah Timur : Kabupaten Bone

Sebelah Barat : Selat Makassar

Secara Administratif Luas wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 12.362,73 Km² dengan lautan memiliki luas 11.464,44 Km², sedangkan wilayah daratan seluas 898,29 Km², dan panjang garis pantai di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu 250 Km, yang membentang dari barat ke timur. Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terdiri dari 13 Kecamatan, 9 kecamatan berada pada daratan dan 4 kecamatan lainnya terletak di wilayah kepulauan.

Adapun Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kabupaten Pangkep yang terdiri dari Kecamatan yaitu Pangkajene, Bungoro, Labakkang, Minasatene Ma'rang, Segeri, Mandalle, Balocci, Tondo Tallasa, Liukang Tangaya, Liukang Kalmas, Liukang Tupabbiring dan Liukang Tupabbiring Utara. Kabupaten Pangkep menjadi salah satu presentase penduduk miskin terbesar di Sulawesi Selatan sehingga tugas tenaga pendamping menuntut pendamping dalam

pelaksanaan program keluarga Kabupaten Pangkep untuk memberikan solusi kepada peserta Program Keluarga Harapan terkait misi besarnya dalam pengentasan kemiskinan dengan memberikan perhatian yang besar pada kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sosial di Kabupaten Pangkep dengan menyebarkan kemampuan dan keterampilan pengrajin sebagai sumber daya manusia peggerak.

1. Visi Misi Kabupaten Pangkep

Visi Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mewujudkan masyarakat madani yang sejahtera, unggul, berdaya saing dan religius berbasis sumber daya lokal berkelanjutan. Adapun Misi memantapkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap program program pembangunan guna menunjang percepatan pembangunan yang berbasis pada nilai agama yang toleran dan budaya lokal, memperluas inovasi dan reformasi birokrasi demi tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi Informasi, mengembangkan ekonomi masyarakat berbasis pertanian, kelautan/perikanan, pariwisata, dan industri kreatif, dengan didukung infrastruktur berbasis wilayah, meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan produktif dan meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang wilayah yang berbasis lingkungan hidup yang berkelanjutan.

2. Karakteristik Informan

Tabel 4.1 Karakteristik Informan

No	Informan	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
1.	Hj. Najemiah, SP	P	54	Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

2.	Ramzah, S.Pd	L	39	Koordinator Program Keluarga Harapan Kabupaten Pangkep
3.	Munira, S.Kom	P	43	Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan Ma'rang
4.	Muh. Akhyar Tamrin, S.St	L	31	Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan Pangkajene
5	Muhammad Ikhsan Samad S.Tr.Sos	L	30	Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan Liukang Tangaya
6	Amar Ma'ruf S.Pd	L	38	Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan Minasatene
7	Febrianti S.Sos	P	36	Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan Mandalle
8.	Rostina Maudu	P	35	Penerima Program Keluarga Harapan
9.	Darmawati	P	45	Penerima Program Keluarga Harapan

3. Program Keluarga Harapan

Program Keluarga Harapan atau PKH merupakan sebuah program pemberian bantuan sosial bersyarat bagi Keluarga Miskin (KM) yang ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat program keluarga harapan. Salah satu bentuk penanggulangan kemiskinan yang diberikan pemerintah pusat yakni Program Keluarga Harapan.

Sebagai upaya percepatan penanggulangan kemiskinan, sejak tahun 2007 Pemerintah Indonesia telah melaksanakan Program Keluarga Harapan. Program Perlindungan Sosial yang juga dikenal di dunia internasional dengan istilah *Conditional Cash Transfers* (CCT) ini terbukti cukup berhasil dalam menanggulangi kemiskinan yang dihadapi di negara-negara tersebut, terutama masalah kemiskinan kronis.

Program Keluarga Harapan merupakan program pemberian bantuan sosial bersyarat kepada keluarga atau seseorang miskin dan rentan yang

terdaftar dalam data terpadu program pengentasan kemiskinan, diolah oleh Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial dan ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat Program Keluarga Harapan.

Tujuan Program Keluarga Harapan, yakni:

- a. Untuk meningkatkan taraf hidup keluarga penerima manfaat melalui akses layanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial
- b. Mengurangi beban pengeluaran dan meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan rentan
- c. Menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian keluarga penerima manfaat dalam mengakses layanan kesehatan dan pendidikan serta kesejahteraan sosial
- d. Mengurangi kemiskinan dan kesenjangan
- e. Mengenalkan manfaat produk dan jasa keuangan formal kepada keluarga penerima manfaat.

Tugas tenaga pendamping sosial Program Keluarga Harapan, yakni :

- a. Melakukan kegiatan sosialisasi PKH kepada aparat pemerintah di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan, organisasi perangkat daerah, dan masyarakat umum;
- b. Melakukan pertemuan awal dan validasi data calon KPM PKH;
- c. Melakukan verifikasi komitmen kehadiran anggota KPM PKH pada layanan fasilitas pendidikan dan kesehatan pada waktu yang telah ditetapkan;
- d. Melakukan pendampingan KPM PKH dalam fasilitasi akses layanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial untuk pemenuhan komitmen dan kewajiban sesuai ketentuan;

- e. Melakukan pemutakhiran data KPM PKH setiap terjadi perubahan;
- f. Melakukan pertemuan peningkatan kemampuan keluarga (P2K2) bagi seluruh KPM PKH sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan;
- g. Melakukan mediasi, fasilitasi dan advokasi kepada KPM PKH untuk memperoleh bantuan sosial PKH dan bantuan program komplementer lainnya.

Kewajiban tenaga pendamping sosial Program Keluarga Harapan, yakni :

- a. Membuat rencana kerja implementasi PKH di tingkat kecamatan dan disampaikan kepada Koordinator Kabupaten/Kota dan Pekerja Sosial Supervisor;
- b. Memfasilitasi pemecahan isu, penanganan keluhan dan kasus yang berasal dari KPM PKH;
- c. Menyediakan informasi terkait PKH berdasarkan permintaan dari Koordinator Kabupaten/Kota dan Pekerja Sosial Supervisor, Koordinator Wilayah, Koordinator Regional, dan/atau Direktorat JSK melalui SimPKH atau media komunikasi lainnya;
- d. Memastikan KPM PKH memperoleh penyaluran bantuan PKH dan program komplementer lainnya;
- e. Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan/atau pemantapan yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial maupun oleh Dinas/Instansi Sosial Pelaksana PKH;
- f. Melaksanakan seluruh ketentuan dan kebijakan program sesuai Pedoman Operasional PKH dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial;

- g. Bertanggung jawab dan melaporkan realisasi pelaksanaan PKH kepada Koordinator Kabupaten/Kota dan Pekerja Sosial Supervisor.

B. Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

Strategi pengembangan sumber daya manusia menurut Jons, 1928 dalam (Rosmajudi, 2019) yakni melalui penelitian, pembinaan, rekrutment, dan melalui perubahan sistem. Adapun untuk lebih jelasnya mengenai indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Melalui Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan pengembangan terhadap sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan keterampilan, keahlian serta pengetahuan dalam menunjang tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Tenaga pendamping perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang membantu dalam pelaksanaan program keluarga harapan sehingga dapat memfasilitasi dalam upaya pengentasan kemiskinan. Bagaimana strategi yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan. Hal tersebut diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Ma'rang yang menyatakan bahwa:

“Untuk pengembangan SDM PKH melalui pelatihan biasa kami diundang untuk mengikuti diklat di balai BBPPKS Makassar yang kedua biasa diadakan bimtap (bimbingan pementapan) teknis untuk pendamping PKH biasa dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi biasa juga dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten” **(Hasil Wawancara Munirah, S.Sos Jumat, 17 Maret 2023 jam 18.22 WITA di Ma'rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui pengembangan sumber daya manusia untuk tenaga pendamping program keluarga harapan melalui pelatihan yakni mengikuti diklat dibalai BBPPKS Makassar. BPPKS atau Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial. Diadakan Bimtap (bimbingan pemantapan) teknis untuk pendamping program keluarga harapan yang pelaksanaannya di Dinas Sosial Provinsi maupun Kabupaten.

Strategi yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia bagi melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Ma'rang yang menyatakan bahwa:

“Ya alhamdulillah, selama ini untuk strategi pengembangannya melalui bimtek dan bimtap itu diklat itu sudah ada Lumayan ini sudah sangat baik menurut kami, karena kami bisa mengaplikasikan ilmu yang diserap itu ke masyarakat” **(Hasil Wawancara Munirah, S.Sos Jumat, 17 Maret 2023 jam 18.22 WITA di Ma'rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping melalui bimtek dan bimtap itu diklat itu sudah sudah berjalan dengan baik kemudian diaplikasikan ilmu yang diserap kepada masyarakat.

Pelatihan yang dikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Dinas Sosial yang menyatakan bahwa:

“Pelatihan-pelatihan yang dilakukan itu sesuai kebutuhan untuk para pendamping PKH dan akan diturunkan, disosialisasikan ke KPM nya” **(Hasil Wawancara Hj. Najemiah, SP Jumat, 17 Maret 2023 jam 16.45 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dilakukan sesuai

kebutuhan yang ada untuk kemudian disosialisasikan kepada keluarga penerima amanfaat program keluarga harapan

Pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping. Hal ini diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajenne yang menyatakan bahwa:

“Iya semua, semua kegiatan pelatihan itu diikuti sama pendamping. Hanya saja biasanya karena yang namanya pelatihan kan terkait masalah anggaran, disesuaikan sama anggaran, jadi semua dapat pelatihan, tapi saya bisa bertahap nggak sekaligus. Apalagi beberapa tahun ini kan ada covid, istilahnya kemarin toh hampir semua kegiatan itu dilaksanakan secara dalam jaringan” **(Hasil Wawancara Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan diikuti seluruh pendamping. Namun, karena masalah anggaran sehingga pelatihan dilaksanakan secara bertahap. Apalagi pada tahun 2021 hingga 2022 kegiatan pelatihan dilakukan secara daring (dalam jaringan).

Selanjutnya yang merencanakan pelatihan untuk tenaga pendamping diungkapkan oleh koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Yang merencanakan itu tentu Kementerian Sosial sebagai lembaga menaungi kita sebagai untuk tenaga pendamping program keluarga harapan” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa yang berwenang dalam merencanakan pelatihan untuk tenaga pendamping program keluarga harapan terpusat dari Kementerian Sosial.

2. Pembinaan

Pembinaan adalah kegiatan pembaharuan dan penyempurnaan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi untuk

memperoleh hasil yang lebih baik pentingnya pembinaan kepada tenaga pendamping dalam rangka meningkatkan mutu sebagai sumber daya penggerak dalam pelaksanaan program keluarga harapan. Pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping. Hal tersebut diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Ma'rang yang menyatakan bahwa:

“Iya, sangat berpengaruh itu karena ketika tidak ada pembinaan dari pihak Dinas Sosial Provinsi, Kementerian Sosial dari Dinas Sosial Kabupaten pasti pendamping tidak dapat berkembang untuk memberikan pendampingan yang lebih baik kepada warga” **(Hasil Wawancara Munirah, S.Sos Jumat, 17 Maret 2023 jam 18.22 WITA di Ma'rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pembinaan yang diberikan oleh dinas sosial provinsi, kementerian sosial dan dinas sosial kabupaten sangat berpengaruh dengan kinerja tenaga pendamping untuk memberikan pembinaan yang lebih baik kepada keluarga penerima manfaat program keluarga harapan.

Mengenai pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping yang diungkapkan oleh koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Di Dinas Sosial sebagai naungan kami di tenaga SDM PKH Kementerian Sosial memang kita butuhkan yang namanya pembinaan dimana sebagai induk kami di Kementerian Sosial adalah Dinas Sosial yang bertugas untuk melakukan pembinaan kepada seluruh teman teman di Kabupaten Pangkep. Pembinaannya seperti evaluasi kinerja tentu pada tahap rapat koordinasi selaku kepala Dinas Sosial menyampaikan bagaimana sebenarnya kinerja teman teman SDM PKH di lapangan selama melaksanakan tugas di lapangan nah seperti itu mungkin bentuk pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Pangkep” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma'rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Kementerian Sosial adalah induk dari Dinas Sosial kemudian bertugas untuk

memberikan pembinaan kepada tenaga pendamping di Kabupaten Pangkep. Pembinaan yang dilakukan seperti evaluasi kinerja karena tentunya tahap rapat koordinasi membahas bagaimana kinerja tenaga pendamping program keluarga harapan selama melaksanakan tugas di lapangan.

Pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping. Hal tersebut diungkapkan oleh koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Tentu kalau berbicara proses itu pasti ada proses di mana pembinaan ini dilakukan oleh pertama saya sendiri selaku koordinator melakukan pembinaan kepada teman teman SDM PKH dan juga yang kedua pembinaan dilakukan oleh bidang yang menangani PKH itu sendiri. Bidang perlindungan dan jaminan sosial dan tentu juga atas apa reaksi oleh Kepala Dinas sosial Kabupaten Pangkep” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pernah ada proses pembinaan yang dilakukan pertama koordinator melakukan pembinaan kepada tenaga pendamping ke dua pembinaan dilakukan Bidang Perlindungan Jaminan Sosial serta Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

Pihak yang memberikan pembinaan kepada tenaga pendamping yang diungkapkan oleh koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Yang melaksanakan pertama koordinator kabupaten PKH, yang kedua kepala bidang perlindungan dan jaminan sosial, dan yang ketiga adalah kepala dinas sosial” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pembinaan dilaksanakan oleh koordinator Kabupaten program keluarga harapan, Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, dan Dinas

Sosial kepada tenaga pendamping program keluarga harapan Kabupaten Pangkep. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pendamping Kecamatan Mandalle yang menyatakan bahwa:

“Pembinaan biasa dari Korkab misalkan ada masalah-masalah teknis korkab kita pendamping melapor ke korkab, korkab ke Dinsos begitu” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa apabila terdapat masalah teknis tenaga pendamping melaporkan ke koordinator Kabupaten Program keluarga harapan kemudian Kepada Dinas Sosial untuk memberikan pembinaan.

Hasil dari proses pembinaan. Hal tersebut diungkapkan pendamping kecamatan Minasatenne yang menyatakan bahwa:

“Kalau hasilnya pasti berpengaruh Kepada kita pendamping itu menambah menambah pengetahuan sedikit menambah pengetahuan pertama terus kita turun ke lapangan menambah pengetahuan KPM begitu.” **(Hasil Wawancara Amar Ma’ruf, S.Pd Rabu, 8 Maret 2023 jam 13.38 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa hasil dari proses pembinaan yaitu dapat menambah pengetahuan baik pengetahuan kepada tenaga pendamping maupun kepada keluarga penerima manfaat saat disosialisasikan di lapangan

Manfaat yang diperoleh dari pembinaan yang dilakukan pada tenaga pendamping. Hal tersebut diungkapkan koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajene yang menyatakan bahwa:

"Manfaatnya itu ji lebih terarah ji mungkin ketika kita dapat hasil dari kegiatan itu kita paparkan terus ditanggapi sama Dinas Sosial biasa responnya bagus itu lebih terarahji sebenarnya kegiatan. Dinas Sosial maunnya seperti ini bulan depan kau harus berkegiatan seperti ini untuk melaksanakan kegiatan ini kayak inovasi tadi pencegahan stunting kita laksanakan bulan depan itu melalui rapat

koordinasi kita sampaikan lagi hasilnya dari hasil yang kami lakukan setelah pertemuan juga dengan masyarakat responya akan seperti ini lebih ke sosial” (**Hasil Wawancara Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep**)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa manfaat dari pembinaan kegiatan tenaga pendamping lebih terarah pendamping kemudia hasilnya di paparkan kepada dinas sosial kemudia ditanggapi apabila responya bagus kegiatan lebih terarah.misalnya inovasi dalam pencegahan stunting kita laksanakan bulan depan itu melalui rapat koordinasi kemudian kita sampaikan hasilnya dari hasil tersebut kemudian dilakukan pertemuan dengan masyarakat.

3. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan dalam pekerjaan. Rekrutmen yang dilakukan tenaga pendamping bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan yang di butuhkan dalam pelaksanaan program keluarga harapan. Proses yang rekrutmen yang dilakukan hal ini diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajenne yang menyatakan bahwa:

“Kalau rekrutmen semua diambil alih sama Kementerian jadi alau informasi mengenai rekrutmen itu memang dari Kementerian melalui surat resminya terus sampai di Kabupaten. Di Kabupaten itu menyampaikan ke secara umum nanti masyarakat mendaftar melalui online. Jadi segala sesuatu mengenai perekrutan itu sifatnya online independen Kementerian yang tahu artinya tidak ada intervensi Kabupaten. Kabupaten hanya menyampaikan bahwa ada kebutuhan sekian sdm menyampaikan ke bawah masyarakatnya. Akses itu link nya biasanya link dia link pendaftaran Nanti masyarakat akses mendaftar. Selebihnya Kementerian yang proses biasanya prosesnya itu panjang ki melalui pertama tes tes tertulis kayak tes

CPNS seperti itu terus ada psikonya sama wawancara itu.” **(Hasil Wawancara Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa rekrutmen secara terpusat dilakukan oleh Kementerian Sosial kemudian melalui surat resmi ke Kabupaten kemudian disampaikan kepada masyarakat. Rekrutmen dilakukan melalui link yang dapat diakses masyarakat secara online tanpa intervensi kabupaten. Adapun prosesnya melalui tes tertulis, tes psiko, dan wawancara seperti CPNS.

Kriteria dalam rekrutmen tenaga pendamping. Hal tersebut diungkapkan koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

"Kalau kriteria dia harus sarjana S1 dan yang kedua prioritas lulusan dari STKS Bandung atau Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial" **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma'rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kriteria dalam rekrutmen tenaga pendamping adalah S1 dan prioritas STKS Bandung atau Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung

Kriteria dalam rekrutmen tenaga pendamping menurut koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajene yang menyatakan bahwa:

"Kalau kriteria tadi saya bilang dek kalau karena pendamping itu kan direkrut, dia harus minimal sarjana jadi syarat utamanya sarjana tadi minimal D3 Prioritas yang basicnya sosial ya. Jadi dalam perekrutan semua ijazah semuanya bebas diumumkan, semua bisa mendaftar cuma diprioritaskan itu yang basicnya sosial salah satu syaratnya itu minimal dia bisa mengendarai kendaraan roda 2 karena kan kita kegiatan lapangan mau tidak mau aktif di lapangan basic menguasai word excel, office Karena kita kan ada pelaporan rekonsiliasi setelahnya. Pasca penyaluran itu ada yang kita laporkan itu kan kewenangan bentuk excel atau word." **(Hasil Wawancara**

Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kriteria tenaga pendamping S1 minimal D3 dengan ijazah bebas namun di prioritaskan yang memiliki basic sosial, bisa mengendarai motor karena kegiatannya di lapangan, menguasai microsoft office karena ada pelaporan rekonsiliasi dan laporan pasca penyaluran.

Rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan. Hal tersebut diungkapkan oleh koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Yah betul, rekrutmen tenaga pendamping PKH yang selama ini kami ikuti dari Kementerian Sosial memang dengan atas dasar klasifikasi kebutuhan di mana misalnya di dalam satu Kecamatan ada kekurangan tenaga pendamping, maka proses itulah yang kami lakukan untuk dilakukan pengusulan dan juga dilakukan rekrutmen tenaga pendamping PKH” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Rekrutmen PKH dilakukan Kementerian Sosial atas dasar klasifikasi kebutuhan atau kekurangan tenaga pendamping maka dilakukan proses pengusulan untuk dilakukan rekrutmen tenaga pendamping PKH.

Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan. Hal ini diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Ma’rang yang menyatakan bahwa:

“Dari pihak Kementerian Sosial” **(Hasil Wawancara Munirah, S.Sos Jumat, 17 Maret 2023 jam 18.22 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kewenangan memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping adalah Kementerian Sosial.

Rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik. Hal tersebut diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajene yang menyatakan bahwa:

“Kita pikir ya sudah efektif dilaksanakan di bawah tidak bisa bicara karena sudah ada di Pangkep itu 2013 kalo enggak efektif itu mungkin hilang kan dari 2013 sampai 2023 ini 10 tahun sebenarnya sudah berjalan ya alhamdulillah tidak ada masalah sejauh ini walaupun ada laporan-laporan masyarakat yang pasti adalah yang namanya tidak sesuai bantuan tidak juga tidak bisa kita pungkiri ya ada beberapa memang tidak terdaftar bahkan belum dapat bantuan, padahal dia sebenarnya mampu artinya masih ada yang seperti itu itu biasanya kami tampung, kita sampaikan kita laporkan melalui kegiatan kegiatan yang kayak pertemuan kelompok apa rapat koordinasi biasanya kan kalau masyarakat tidak dapat dilakukannya ke Dinas Sosial Kalau dapat ya, kadang kadang kalau kami biasa di pendamping pertemuan kelompok dan lebih fokus ke peserta nda masyarakat umum. Biasanya kalau ada kegiatan seperti itu, masyarakat masyarakat umum yang dikucilkan apalagi nanti jauh lebih layak dapet apa mereka ini biasanya kalau dapat ditemui pertemuan biasa ke Dinas.” **(Hasil Wawancara Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik karena program keluarga harapan sudah ada di Pangkep sejak 2013 hingga 2023. Apabila programnya tidak efektif tidak mungkin akan bertahan selama 10 tahun. Sejanguh ini tidak ada masalah namun ada beberapa laporan-laporan dari masyarakat namun kita tampung nantinya kita sampaikan melalui kegiatan pertemuan kelompok atau rapat koordinasi.

4. Melalui Perubahan Sistem

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal. Perubahan sistem juga dapat meningkatkan kemampuan melalui ilmu baru yang akan diterapkan. Pihak Perencana perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping. Hal tersebut diungkapkan pendamping kecamatan Liukang Tangaya yang menyatakan bahwa:

“Itu langsung dari Kementrian dek tidak ada intervensi daerah. Jadi kalau pusat sudah keluarkan undang-undang kasi keluar regulasi kita ikuti. Ada intervensi dari luar, baik itu dari Dinas, dari orang lain, dari lembaga lain itu kami SDM jalan lurus saja tidak ada intervensi karena kami di lindungi oleh SK kami punya kode etik dan kode etik itu harus kami patuhi.” **(Hasil Wawancara Muhammad Ikhlas S.Tr.Sos. Rabu, 17 Maret 2023 jam 13.51 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pihak yang berwenang dalam perubahan sistem adalah Kementrian Sosial tanpa adanya intervensi karena tenaga pendamping punya kode etik yang perlu dipatuhi.

Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan. Hal tersebut diungkapkan koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Perubahan sistem untuk tahun ini ada dua kali perubahan sistem dan itu semua direncanakan oleh Kementrian Sosial seperti satu misalnya ada perubahan sistem dimana penempatan untuk wilayah kerja SDM PKH itu disesuaikan dengan daerah domisilinya SDM itu sendiri yang kedua perubahan sistem dalam langgana aplikasi dimana aplikasi yang selama ini kita pakai untuk melakukan pemutahiran data penerima PKH itu sekarang diganti dari yang dulunya namanya E-PKH sekarang diganti dengan aplikasi SIKS-NG” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa perubahan sistem yang pernah terjadi tahun ini ada dua yaitu penempatan pendampingan untuk tenaga pendamping disesuaikan dengan domisilinya dan aplikasi untuk melakukan pemutahiran data penerima program keluarga harapan itu diganti dari yang dulunya namanya E-PKH sekarang diganti dengan aplikasi SIKS-NG.

Selanjutnya perubahan dari segi penyaluran hal ini diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Ma'rang yang menyatakan bahwa:

“Sistem penyalurannya biasa berubah sistem penyaluran terkadang itu melalui himbara (himpunan bank negara) kalau kita di Pangkep itu melalui Bank Mandiri tapi terkadang juga ini tahun pertama ada dipangkep 2013 samapi 2016 melalui pos 2017 sampai 2022 itu melalui himbara bank Mandiri di Pangkep. Nah ini akhir 2022 sampai 2023 kembali lagi ke pos. Tapi ini penyaluran tahap satu lagi tahun 2023 ini kembali lagi ke himbara seperti itu, itu yang biasa berubah kalau siklusnya itu sama terus empat bulan cuma mungkin kalau kadang terlambat pencairan dari pusat yah terlambat juga kami cairkan” **(Hasil Wawancara Munirah, S.Sos Jumat, 17 Maret 2023 jam 18.22 WITA di Ma'rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa perubahan sistem dalam penyaluran yakni melalui himbara dan pos. pada tahun 2013-2016 penyaluran melalui pos sekangkan untuk tahun 2017-2022 melalui himbara Bank Mandiri. Namun pada akhir tahun 2022 akhir sampai 2023 kembali ke pos tahun 2023 tahap satu kembali lagi ke himbara. Siklus dalam empat bulan menyesuaikan jadwal siklus pencairan pusat jadi apabila pusat terlambat Kabupaten jug terlambat melakukan pencairan.

Langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem. Hal ini diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajenne yang menyatakan bahwa:

“Kalau langkah-langkahnya, sejauh ini kita ikut sistem. Jadi sebenarnya enggak bisa melenceng dari sistem. Kalaupun ada perubahan sistem yang mau tidak mau, kita harus ikut sistem yang baru karena perubahan sistem di program itu pasti sudah dikaji dari Kementerian. Saya pikir tidak ada pro perubahan sistem dari Kementerian. Kalau tidak ada proses kajian terlebih dahulu. Jadi kalau kami tanya pendamping Harus diikuti sistem yang berlaku, karena itu ada dasarnya. Dasarnya tadi surat pastinya surat resmi. Tentu saja ada perubahan kebijakan lagi yang tadinya nonton berubah jadi tunai lagi ya mau tidak mau kita ikuti karena menunggu petunjuk dari Kementerian ke Kementerian sampaikan arahan seperti ini ada surat resmi ya kita laksanakan karena ada pedomannya surat resmi gitu.” **(Hasil Wawancara Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa langkah tenaga pendamping mengikuti sistem karena tenaga pendamping tidak bisa melenceng dari sistem karena telah diprogram dan sudah dikaji oleh kementerian. Dasar dari perubahan sistem adalah surat resmi yang menjadi arahan dan pedoman dalam melaksanakan perubahan sistem.

Perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan. Hal ini diungkapkan oleh koordinator pendamping program keluarga harapan Kecamatan Pangkajene yang menyatakan bahwa:

“Artinya perubahan sistem pasti arahnya ke perbaikan program. Setiap program itu ada kekurangannya tidak ada itu program atau kebijakan yang bagus, semua pasti ada kekurangannya. Nah, dari kekurangan ini itu dikaji untuk mengarah ke perbaikan seperti ini.” **(Hasil Wawancara Muhammad Ahyar Tamrin, S.St Rabu, 8 Maret 2023 jam 12.14 WITA di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Pangkep)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa perubahan sistem arahnya perbaikan program karena setiap program pasti mempunyai kekurangan sehingga kekurangannya mengarah ke perbaikan program keluarga harapan

Perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan. Hal tersebut diungkapkan koordinator program keluarga harapan Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa:

“Namanya usaha perubahan sistem, tentu kita butuh waktu untuk melakukan adaptasi beradaptasi dengan sistem yang baru dan sistem yang berjalan Alhamdulillah selama kurang lebih satu tahun terakhir sudah berjalan dengan baik.” **(Hasil Wawancara Ramzah, S.Pd Jumat, 17 Maret 2023 jam 17.56 WITA di Ma’rang)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa perubahan sistem berjalan sesuai harapan. Namun, memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan sistem yang baru sehingga selama kurang dari satu tahun terakhir perubahan sistem sudah berjalan dengan baik.

C. Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan)

Pengembangan sumber daya manusia untuk tenaga pendamping program keluarga harapan melalui pelatihan yakni mengikuti diklat di Balai BBPPKS Makassar. BBPPKS atau Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial. Diadakan Bimtap (bimbingan pemantapan) teknis untuk pendamping program keluarga harapan yang pelaksanaannya di Dinas Sosial Provinsi maupun Kabupaten. Strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping melalui bimtek dan bimtap itu diklat itu sudah sudah berjalan dengan baik kemudian diaplikasikan ilmu yang diserap kepada masyarakat diketahui strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dilakukan sesuai kebutuhan yang ada untuk kemudian disosialisasikan kepada keluarga penerima manfaat program keluarga harapan.

Kegiatan pelatihan diikuti seluruh pendamping. Namun, karena masalah anggaran sehingga pelatihan dilaksanakan secara bertahap apalagi pada tahun

2021 hingga 2022 kegiatan pelatihan dilakukan secara daring (dalam jaringan). Yang berwenang dalam merencanakan pelatihan untuk tenaga pendamping program keluarga harapan terpusat dari Kementerian Sosial. Pendidikan tenaga pendamping utamanya berlatar belakang pendidikan sosial sangat menunjang kinerja tenaga pendamping dilapangan yang menjadi rutinitas di program keluarga harapan sehingga dampaknya sangat baik.

Pembinaan yang diberikan oleh Dinas Sosial Provinsi, Kementerian Sosial dan Dinas Sosial Kabupaten sangat berpengaruh dengan kinerja tenaga pendamping untuk memberikan pembinaan yang lebih baik kepada keluarga penerima manfaat program keluarga harapan. Kementerian Sosial adalah induk dari Dinas Sosial kemudian bertugas untuk memberikan pembinaan kepada tenaga pendamping di Kabupaten Pangkep. Pembinaan yang dilakukan seperti evaluasi kinerja karena tentunya tahap rapat koordinasi membahas bagaimana kinerja tenaga pendamping program keluarga harapan selama melaksanakan tugas di lapangan. Ada proses pembinaan yang dilakukan pertama koordinator melakukan pembinaan kepada tenaga pendamping kedua pembinaan dilakukan Bidang Perlindungan Jaminan Sosial serta Dinas Sosial Kabupaten Pangkep.

Pembinaan dilaksanakan oleh koordinator Kabupaten program keluarga harapan, Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, dan Kepala Dinas Sosial kepada tenaga pendamping program keluarga harapan Kabupaten Pangkep. Apabila terdapat masalah teknis tenaga pendamping melaporkan ke koordinator Kabupaten Program keluarga harapan kemudian kepada Dinas Sosial untuk memberikan pembinaan. Hasil dari proses pembinaan yaitu dapat menambah pengetahuan baik pengetahuan kepada tenaga pendamping

maupun kepada keluarga penerima manfaat saat disosialisasikan di Lapangan Manfaat dari pembinaan kegiatan tenaga pendamping lebih terarah pendamping kemudia hasilnya di paparkan kepada Dinas Sosial kemudian ditanggapi apabila responya bagus kegiatan lebih terarah misalnya inovasi dalam pencegahan stunting kita laksanakan bulan depan itu melalui rapat koordinasi kemudian kita sampaikan hasilnya dari hasil tersebut kemudian dilakukan pertemuan dengan masyarakat.

Proses rekrutmen secara terpusat dilakukan oleh Kementrian Sosial kemudian melalui surat resmi ke Kabupaten kemudian disampaikan kepada masyarakat. Rekrutmen dilakukan melalui link yang dapat diakses masyarakat secara online tanpa intervensi Kabupaten. Adapun prosesnya melalui tes tertulis, tes psiko, dan wawancara seperti CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). Kriteria dalam rekrutmen tenaga pendamping adalah S1 dan prioritas STKS Bandung atau Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung, bisa mengendarai motor karena kegiatannya di lapangan, menguasai microsoft office karena ada pelaporan rekonsiliasi dan laporan pasca penyaluran. Kementerian Sosial atas dasar klasifikasi kebutuhan atau kekurangan tenaga pendamping maka dilakukan proses pengusulan untuk dilakukan rekrutmen tenaga pendamping PKH (Program Keluarga Harapan). Kewenangan memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping adalah Kementrian Sosial.

Rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik karena program keluarga harapan sudah ada di Pangkep sejak 2013 hingga 2023. Apabila programnya tidak efektif tidak mungkin akan bertahan selama 10 tahun. Sejauh ini tidak ada masalah namun ada beberapa laporan-laporan dari masyarakat

namun kita tampung nantinya kita sampaikan melalui kegiatan pertemuan kelompok atau rapat koordinasi.

Pihak yang berwenang dalam perubahan sistem adalah Kementerian Sosial tanpa adanya intervensi karena tenaga pendamping punya kode etik yang perlu dipatuhi. Perubahan sistem yang pernah terjadi tahun ini ada dua yaitu penempatan pendampingan untuk tenaga pendamping disesuaikan dengan domisilinya dan aplikasi untuk melakukan pemutahiran data penerima program keluarga harapan itu diganti dari yang dulunya namanya E-PKH sekarang diganti dengan aplikasi SIKS-NG. Perubahan sistem dalam penyaluran yakni melalui himbara dan pos. Pada tahun 2013-2016 penyaluran melalui pos sedangkan untuk tahun 2017-2022 melalui himbara Bank Mandiri. Namun pada akhir tahun 2022 akhir sampai 2023 kembali ke pos tahun 2023 tahap satu kembali lagi ke himbara.

Siklus dalam empat bulan menyesuaikan jadwal siklus pencairan pusat apabila pusat terlambat Kabupaten juga terlambat melakukan pencairan. Langkah tenaga pendamping mengikuti sistem karena tenaga pendamping tidak bisa melenceng dari sistem karena telah diprogram dan sudah dikaji oleh Kementerian. Dasar dari perubahan sistem adalah surat resmi yang menjadi arahan dan pedoman dalam melaksanakan perubahan sistem. Perubahan sistem arahnya perbaikan program karena setiap program pasti mempunyai kekurangan sehingga kekurangannya mengarah ke perbaikan program keluarga harapan. Perubahan sistem berjalan sesuai harapan. Namun, memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan sistem yang baru sehingga selama kurang dari satu tahun terakhir perubahan sistem sudah berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk tenaga pendamping program keluarga harapan melalui pelatihan yakni mengikuti diklat dibalai BBPPKS Makassar dan Bimtap (bimbingan pemantapan) teknis untuk pendamping program keluarga harapan yang pelaksanaannya di Dinas Sosial Provinsi maupun Kabupaten bertahap dilakukan secara daring. Perencanaan pelatihan untuk tenaga pendamping program keluarga harapan terpusat dari Kementerian Sosial.

Pembinaan sangat berpengaruh dengan kinerja tenaga pendamping untuk memberikan pembinaan kepada keluarga penerima manfaat program keluarga harapan. Kementerian Sosial adalah induk dari Dinas Sosial kemudian bertugas untuk memberikan pembinaan kepada tenaga pendamping di Kabupaten Pangkep. Pembinaan yang dilakukan seperti evaluasi kinerja karena tentunya tahap rapat koordinasi membahas bagaimana kinerja tenaga pendamping program keluarga harapan selama melaksanakan tugas di lapangan.

Staregi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping melalui proses rekrutmen secara terpusat dilakukan oleh Kementerian Sosial memalui link yang dapat diakses masyarakat. Kriteria dalam rekrutmen tenaga pendamping adalah S1 dan prioritas STKS Bandung, bisa mengendarai motor menguasai microsoft office. Rekrutmen tenaga pendamping menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik sejak 2013 hingga 2023.

Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui perubahan oleh Kementerian Sosial. Perubahan sistem yang pernah terjadi tahun ini ada dua yaitu penempatan pendampingan untuk tenaga pendamping disesuaikan dengan domisilinya dan aplikasi untuk melakukan pemutahiran data penerima program keluarga harapan itu diganti dari yang dulunya E-PKH sekarang diganti SIKS-NG. Perubahan sistem dalam penyaluran yakni melalui himbara dan pos. Siklus dalam empat bulan menyesuaikan jadwal siklus pencairan pusat jadi apabila pusat terlambat Kabupaten juga terlambat melakukan pencairan.

B. Saran

1. Tenaga pendamping yang tidak berlatar belakang pendidikan sosial lebih serius dan menggali materi-materi pelatihan sehingga efektivitas penerapan ilmu lebih mudah.
2. Pihak Kementerian Sosial harus menetapkan dengan disiplin jadwal siklus pencairan supaya tidak terjadi keterlambatan siklus pencairan program keluarga harapan di Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, W. A. F. (2019). Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. *'Adliya*, Vol. 13(No. 1), 115–126.
- Agusnawang. (2017). *Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bank sulsebar di Makassar*.
- Anggreni, P., & Suartini, N. W. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Provinsi Bali). *ISEI Business and Management Review*, 3(1), 25–34.
- Bayu Krisdianto, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, II(2), 85–97.
- Darmawan, G. P. (2022). *Strategi kepemimpinan kua dalam mendegradasi tingkat perceraian di kua bulok tanggamus*.
- Dini Oktariani, Novita Herlissha, Hadis, L. S. (2022). Menerapkan Nilai-Nilai Pancasila Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 2153–2160.
<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2941>
- Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewel, R. J. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3088–3097.
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Meilia, Y., & Safrida, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2191–2200.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1029>
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47–63.

[https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8\(1\).9447](https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8(1).9447)

- Munandar, H., Arifin, H. M. Z., & Zulfiani, D. (2019). *Peranan Tenaga Pendamping Sosial Dalam Pelaksanaan Program*. 7(4), 9452–9465.
- Nugraha, A., Tinggi, S., Pembangunan, I. A., & Purnomo, R. A. (2021). Human Resources Development Strategy to Improve Knowledge Management (A Case Study on Online Transportation Services of CV. Aplikasi Joker). *The 3th International Conference On Economics And Business*, 80–86.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa Maludin Panjaitan*. 3(2), 7–15.
- Purnomo, M. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Rosmajudi, A. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kota Tasikmalaya*. 4(1), 15–23.
- Sdmpkh.kemensos. (2022). *Rekrutmen SDM PKH*. <https://sdmpkh.kemensos.go.id/rekrutmen/index.pkh>
- Sulaeha, S. (2021). *Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan (studi kasus pada CV Ildan Waranie Perkasa Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala Kota Makassar)*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Syabrina, H. (2016). *Strategi Pengembangan Pendampingan Program Keluarga Harapan (PKH) Kota Malang*, 1–155. http://repository.ub.ac.id/id/eprint/119033/1/Hanna_Syabrina_125030607111005.pdf
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>
- Tewu, M. E. (2015). Peranan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Aktivitas Kelompok Tani Di Desa Tember. *E-Journal "Acta Diurna," IV(3)*, 1–16.
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>
- Wafiroh, A., Hakim, R., & Amalia, R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber

Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)*, 1(2), 67–78. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/ijiedi/issue/view/1079>

Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24–35. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.967>



LAMPIRAN

Lampiran I: Pedoman Wawancara

Fokus Penelitian	Aspek/ Indikator	Pertanyaan	Informan
Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Melalui Pelatihan	1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE

	2. Pembinaan	1. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		2. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		3. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		4. Bagaimana hasil dari proses pembinaan?	NA, RA, MU, MA, AM, FE
		5. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?	NA, RA, MU, MA, AM, FE
	3. Rekrutmen	1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?	NA, RA, MU, MA, AM, FE
		2. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE

		3. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		4. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		5. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
	4. Melalui Perubahan Sistem	1. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE
		2. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE

		3. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE, RO, DA
		4. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE, RO, DA
		5. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan?	NA, RA, MU, MA, MI, AM, FE, RO, DA



Lampiran II: Transkrip Wawancara

Nama : Hj. Najemiah, SP
 Coding : NA
 Jabatan : Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?
 Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan bagi para pendamping program keluarga harapan atau PKH dilaksanakan dengan bimtek yang biasanya dilaksanakan oleh kementerian sosial atau biasanya kami mengirim beberapa orang untuk melaksanakan atau mengikuti bimtek tersebut.
2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?
 Iya saya kira itu pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik sehingga sumber daya manusia bagi para pendamping PKH dapat meningkat dan diterapkan ke masyarakat atau KPM penerima bansos
 Contoh strategi pengembangan sumber daya manusianya itu Bu apa? (pertanyaan tambahan)
 Contohnya itu seperti biasanya bagaimana pengupdatean data dan bagaimana kegiatan peningkatan sumber daya manusia bagi KPM PKH misalnya dia memberikan seperti dia harus memberikan edukasi edukasi bagi penerima PKH Dan juga bagaimana pemanfaatan pemanfaatan dana PKH yang diberikan misalnya untuk anak sekolah dia harus betul-betul gunakan dana tersebut untuk anak sekolah tersebut kelanjutan pendidikan anak-anak-anak PKH dapat berlanjut Dan anak-anak PKH cerdas sehingga dia dapat melanjutkan pendidikannya karena di situ ada juga bagi lansia dana untuk lansia, disabilitas, anak sekolah dan ibu hamil begitupun dengan ibu hamil dia diberikan edukasi agar dia memanfaatkan dana tersebut untuk pembelian susu vitamin agar bayinya kelak lahir sehat dan cerdas
3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?
 Pelatihan-pelatihan yang dilakukan itu sesuai kebutuhan untuk para pendamping PKH dan akan diturunkan, disosialisasikan ke KPM nya
4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?
 Saat ini semua tenaga pendamping telah mengikuti pelatihan
5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?
 Itu ada dari kita sendiri dari Pemda dan juga dari kementerian sosial tapi umumnya dari kementerian sosial lebih dominan pelatihannya dari kementerian sosial

6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?
Iya kita baru-baru ini kemarin kami telah melaksanakan rapat koordinasi tahap pertama, tiap tiga kali dalam setahun itu rapat koordinasi tingkat kabupaten.
7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?
Iya maksudnya kalau pendamping itu ada ya tidak benar kita bina
8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?
Kepala bidang perlindungan jaminan sosial dan kepala dinas sosial sekretaris yang membidangi PKH adalah perlindungan dan jaminan sosial.
9. Bagaimana hasil proses dari pembinaan?
Dari hasil proses pembinaan itu yang dilakukan maka pendamping itu lebih baik lagi
10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?
Manfaatnya itu ya peningkatan sumber daya manusia peningkatan pengetahuan dari pada pendamping tersebut
11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?
Rekrutmen pendampingnya itu kan melalui pendaftaran melalui link pendaftaran langsung ke kementerian sosial
12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?
Di lihat dari tingkat pendidikannya S1
13. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?
Tidak sesuai karena berbagai bidang ilmu yang ada di dalamnya
14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?
Kemensos ndak di daerah itu
15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?
Iya
16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?
Ndak semua dari kementerian karena kan nda di sini mengikuti dari pusat
17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?

Oh dari kementerian bukan di sini perubahannya itu kan dari mandiri ke pos dari kementerian ditentukan di pusat.

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?
Menyampaikan kepada warga kpm-nya, kita juga di tingkat kabupaten menyurat ke bawah awalnya menerima di bank sekarang berubah ke PT pos atau kode pos kembali lagi ke bank, kita sampaikan ke tingkat bawah kabupaten menyampaikan ke tingkat bawah.
19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?
Karena ya kan dari kementerian kalau menurut kementerian
20. Apa strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendamping dalam pelaksanaan program keluarga harapan di dinas sosial kabupaten?
Itu raker, pertemuan-pertemuan, itu rapat dan itu pendidikan diklat



Nama : Ramzah, S.Pd

Coding : RA

Jabatan : Koordinator Program Keluarga Harapan Kabupaten Pangkep

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan? Iya baik untuk sumber daya manusia atau SDM program keluarga harapan di Kementerian Sosial pengembangannya melalui memang Berbagai macam pelatihan yang kita sudah lakukan, tentu dalam konteks apa konteks pelatihan sumber daya manusia memang dari Kementerian Sosial memang diterapkan selalu ada semacam pelatihan tentu untuk mengukur kapasitas kinerja dari pada sumber daya manusia. Program keluarga harapan itu sendiri. Nah, di mana di dalam setiap tahun saya katakan bahwa Pelatihan pelatihan seperti ini sangat mendukung sangat menunjang dalam proses pelaksanaan PKH di lapangan. Nah, dengan melalui pengembangan pelatihan, sumber daya manusia sangat menunjang Terjadinya apa terjadinya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, baik itu melalui Program keluarga harapan dan juga program program lain yang menyangkut masalah bantuan sosial di mana sumber daya ini dilatih khusus memang untuk menerapkan ilmu kepada para penerima pkh pada umumnya seperti itu.

2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?

Ya betul. Selama ini strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan itu kita anggap memang ada keberhasilan di mana teman teman SDM PKH utamanya Kabupaten pangkep tentu bekerja sesuai dengan tupoksi mereka. Nah, di mana teman teman, SDM program keluarga harapan Atau PKH di Kabupaten pangkep melaksanakan kegiatan kegiatan rutin di lapangan seperti melakukan pertemuan kelompok setiap bulan, kemudian memfasilitasi penerima PKH untuk mendapatkan apa yang menjadi hak haknya selama jadi peserta pkh dan juga menjadi menjadikan apa sebuah evaluasi bahwa teman teman SDM program keluarga harapan bisa menjadikan hal ini sebagai apa semacam penyambung kepada Para penerima penerima pkh itu tadi.

3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?

pelatihan yang diikuti memang sesuai dengan kebutuhan yang ada. Namun masih ada kebutuhan kebutuhan lain yang belum Kita dapatkan di pelatihan pelatihan tersebut, misalnya kebutuhan kebutuhan kami di lapangan. Nah, di mana di Kabupaten pangkep yang kita kenal tercatat 3 dimensi pegunungan daratan bagi kepulauan di mana kebutuhan kami di lapangan. Tentu hal yang mendasar kami untuk melaksanakan tugas di lapangan tentu masih ada yang kurang. Contoh misalnya fasilitas di lapangan untuk sampai ke rumah rumah penerima PKH itu sendiri.

4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?

Betul diikuti oleh seluruh tenaga pendamping. Karena tentu pelatihan ini sangat menunjang untuk kinerja kinerja pendamping di lapangannya.

5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?
Yang merencanakan itu tentu Kementerian Sosial sebagai lembaga yang menaungi kita untuk tenaga pendamping program keluarga harapan.

6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?
Di Dinas Sosial sebagai naungan kami di tenaga SDM PKH di Kementerian Sosial memang kita butuhkan yang namanya pembinaan di mana sebagai apa sebagai induk di media di Kementerian Sosial itu adalah Dinas Sosial yang bertugas untuk melakukan pembinaan kepada seluruh teman teman SDM PKH di Kabupaten Pangkep, Pembinaannya seperti misalnya evaluasi kinerja kemudian tentu pada tahap rapat koordinasi selaku Kepala Dinas sosial menyampaikan bagaimana sebenarnya kinerja teman SDM PKH di lapangan selama melaksanakan tugas di lapangan. Nah, seperti itu mungkin bentuk pembinaan yang dilakukan oleh Dinas sosial Kabupaten Pangkep.

7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?
Tentu kalau berbicara proses itu pasti ada proses di mana pembinaan ini dilakukan. Oleh pertama saya sendiri selaku koordinator melakukan pembinaan kepada teman teman SDM PKH dan juga yang kedua pembinaan dilakukan oleh bidang yang menangani PKH itu sendiri. Bidang perlindungan dan jaminan sosial dan tentu juga atas apa reaksi oleh Kepala Dinas sosial Kabupaten Pangkep.

8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?
Yang melaksanakan pertama koordinator Kabupaten PKH yang kedua kepala bidang perlindungan dan jaminan sosial dan yang ketiga adalah Kepala Dinas sosial.

9. Bagaimana hasil proses dari pembinaan?
Kalau bicara hasil dari proses pembinaan itu pasti ada. Nah di mana prosesnya adalah prosesnya adalah bahwa dari hasil pembinaan itu kita bisa melihat kinerja pendamping di setiap tahun karena di setiap tahun di program keluarga harapan ada namanya penilaian kinerja. Nah melalui proses pembinaan ini tentu pasti ada evaluasi ada positif Yang kita dapat dari proses pembinaan itu sendiri.

10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?
Kalau manfaat manfaat dari pembinaan, tentu ada manfaatnya karena apa melihat dari kondisi sekarang banyak pekerjaan yang semestinya kita laksanakan seperti misalnya apa penyaluran bansos bukan hanya dari segi PKH saja Dan posisi sekarang SDM PKH bukan hanya mengurus PKH itu sendiri tapi juga mengurus sebenarnya bansos bansos lain Makanya sekarang untuk tahun 2022 kemarin sampai dengan tahun 2023 hingga saat ini tenaga pendamping sosial PKH program keluarga harapan itu diganti menjadi tenaga pendamping sosial seperti itu.

11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?

Kalau proses rekrutmen itu sebenarnya dilakukan oleh Kementerian Sosial, di mana proses itu dilakukan ketika ada kebutuhan SDM PKH se Indonesia.

12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?

Kalau kriteria pertama dia harus sarjana S1 dan yang kedua apa prioritas lulusan dari STKS Bandung atau sekolah tinggi kesejahteraan sosial.

13. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?

Yah betul, Rekrutmen tenaga pendamping PKH yang selama ini kami ikuti dari Kementerian Sosial memang dengan atas dasar klasifikasi kebutuhan di mana misalnya di dalam satu kecamatan ada kekurangan tenaga pendamping, maka proses itulah yang kami lakukan untuk dilakukan pengusulan dan juga dilakukan rekrutmen tenaga pendamping PKH.

14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?

Kementerian Sosial yang berwenang adalah Kementerian Sosial.

15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?

Tentu kalau berbicara efektivitas pada dasar rekrutmen tentu menghasilkan efektivitas yang baik dalam pelaksanaan. Karena kenapa? Karena tentu hal ini menunjang pelaksanaan program PKH di lapangan. Contoh misalnya, ada satu kecamatan misalnya yang kekurangan pendamping ataupun misalnya daerah kepulauan di mana di Kabupaten Pangkep ini kami terkenal dengan daerah yang akses atau daerah wilayah sulit nah ketika ada rekrutmen di daerah tersebut dengan kapasitas misalnya bukan berdasarkan kota tapi berdasarkan dari pulau pulau, maka efektivitas pelaksanaan program PKH itu pasti akan baik di sana.

16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?

Yang merencanakan itu ada tetap Kementerian Sosial

17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?

perubahan sistem untuk tahun ini ada 2 kali perubahan sistem dan itu semua direncanakan oleh Kementerian Sosial, Contoh perubahan sistem misalnya, ada perubahan sistem di mana apa penempatan untuk wilayah kerja SDM PKH itu disesuaikan dengan daerah domisilinya SDM itu sendiri. Yang kedua, perubahan sistem dalam hal apa layanan aplikasi, di mana aplikasi yang selama ini kami pakai untuk melakukan pemutakhiran data penerima PKH itu sekarang diganti dari yang dulunya namanya EPKH sekarang di ganti jadi SIKS-N.

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?
Nah tentu langkah yang kami lakukan ya kita harus ikut sesuai dengan kebijakan dan juga harus dengan penyesuaian di mana di dalam PKH koordinasi kami bukan hanya di tingkat Kabupaten kota, tapi juga sampai ke tingkat provinsi. Nah di mana untuk mengantisipasi Langkah langkah seperti tadi. Dengan adanya perubahan sistem tentu memerlukan koordinasi yang lebih ekstra kepada tingkat Kabupaten dan juga ke provinsi yang kemudian menjembatani kami kami sampai ke pusat.

19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?

Tentu dengan adanya kebijakan perubahan sistem itu tentu pasti menyesuaikan prosedur program Keluarga harapan di mana di kita tahu bahwa. Program keluarga harapan yang menjadi kriteria ataupun persyaratan untuk menjadi penerima adalah berbasis kartu keluarga. Nah, di mana di dalam sistem yang sebelumnya itu berbasis rumah tangga nah makanya dengan adanya perubahan itu tentu menjadi sebuah perubahan sistem harus menyesuaikan prosedur program keluarga harapan itu sendiri.

20. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan?

Namanya usaha perubahan sistem, tentu kita butuh waktu untuk melakukan adaptasi beradaptasi dengan sistem yang baru Dan sistem yang berjalan Alhamdulillah selama kurang lebih satu tahun terakhir sudah berjalan dengan baik.



Nama : Munira, S.Kom

Coding : MU

Jabatan : Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan Ma'rang

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?
Untuk pengembangan SDM PKH melalui pelatihan biasa kami diundang untuk mengikuti diklat di balai BBPPKS Makassar yang kedua biasa diadakan bimtap (bimbingan pemantapan) teknis untuk pendamping PKH biasa dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi biasa juga dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten

2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?

Ya alhamdulillah, selama ini untuk strategi pengembangannya melalui bintek dan bimtap itu diklat itu sudah ada Lumayan ini sudah sangat baik menurut kami, karena kami bisa mengaplikasikan ilmu yang diserap itu ke masyarakat.

3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?

Pelatihan itu misalnya ketika di PKH itu sedang digiatkan yang namanya pelaksanaan P2K2 ke pertemuan, peningkatan kemampuan keluarga atau *family development session* itu Maka sebelum di kita terapkan P2K2 ke masyarakat itu harus melalui bimbingan diklat

4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?

Untuk setiap pelatihannya itu diikuti oleh seluruh pendamping secara bertahap biasa itu melalui beberapa gelombang karena pendamping pkh paket itu ada 64 kalau langsung biasanya itu untuk satu kali bintag atau diklat atau bintek itu ada beberapa Kabupaten yang bergabung, jadi setiap Kabupaten itu diutus misalnya hanya 4 kecamatan dulu seperti itu, tapi semuanya kena.

5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?

Merencanakan itu dari pusat Kementerian Sosial.

6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?

Iya, sangat berpengaruh itu karena ketika tidak ada pembinaan dari pihak dinas sosial provinsi, kementerian sosial dari dinas sosial kabupaten pasti pendamping tidak dapat berkembang untuk memberikan pendampingan yang lebih baik kepada warga

7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?

Selalu ada kayak kemarin kan di pendamping PKH itu dibentuklah namanya di warga PKH itu dibentuk namanya kelompok usaha bersama untuk peserta PKH. Nah yang diambil sebagai ininya juga pendamping PKH jadi otomatis pendamping PKH itu perlu binaan supaya bisa apa yang kita terapkan dibawa untuk kelompok usahanya itu supaya masyarakat berkembang usahanya itu supaya masyarakat berkembang usahanya itu pasti kita harus lebih tahu sebelumnya daripada mereka

Pembinaannya itu berapa kali dilakukan pembinaan?

Waktu sebelum Corona besi biasanya dua tiga kali pembinaan tapi setelah Corona ini kami hanya lebih banyak melalui zoom iya online

8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?

Ada dari kementerian Sosial ada dari dinas sosial provinsi ada dari dinas sosial kabupaten

9. Bagaimana hasil proses dari pembinaan?

Hasil dari proses pembinaan itu pendamping bisa memberikan atau mengembangkan untuk dibagikan atau diterapkan ke wilayah KPM

10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?

Manfaatnya itu tadi masyarakat bisa merasakan binaan dari pendampingnya yang sudah melalui proses pembinaan

11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?

Kalau saya itu dulu tahun 2013 itu pendaftarannya masih offline

Kalau sekarang itu untuk sekarang pendaftarannya?

Online, iya seperti itu

12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?

Salah satu kriterianya itu kalau saya dulu bisa sampai batas 45 tahun sekarang hanya sampai batas 35 tahun sekarang hanya sampai batas 35 tahun yang kedua diutamakan sarjana sosial

13. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?

Iya sih kalau menurut saya sesuai

14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?

Dari pihak kementerian Sosial

15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?

Iya sih iya maksudnya itu kalau masalah rekrutmennya itu yang mau dikaitkan itu saya juga saya juga ndak sebagai pribadi saya sebagai pendamping itu intinya itu dikembalikan lagi sama ininya apapun bagaimana pun bentuk rekrutmennya itu kalau setelah dia lulus dia mau komitmen untuk bekerja sejarah profesional ya pasti baik hasilnya

16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?

Ya kementerian sosial

17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?

Oh itu kementerian Sosial, kementerian Sosial itu tergantung dari kebijakannya ibu menteri

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?

Sistem penyalurannya biasa berubah sistem penyaluran terkadang itu melalui himbara (himpunan bank negara) kalau kita dipangkep itu melalui bank Mandiri tapi terkadang juga ini tahun pertama ada dipangkep 2013 samapi 2016 melalui pos 2017 sampai 2022 itu melalui himbara bank Mandiri di Pangkep. Nah ini akhir 2022 sampai 2023 kembali lagi ke pos. Tapi ini penyaluran tahap satu lagi tahun 2023 ini kembali lagi ke himbara seperti itu, itu yang biasa berubah kalau siklusnya itu sama terus empat bulan cuma mungkin kalau kadang terlambat pencairan dari pusat yah terlambat juga kami cairkan

19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?

Iya, mengikuti misalkan ketika dihimbara itu mungkin ada beberapa keluhan atau ada beberapa kasus makanya mungkin dialihkan lagi ke pos tapi kemarin kami di pos di pos kami penyaluran di Pangkep itu kami lebih banyak kendalanya di pos daripada melalui bank kalau di bank mereka bisa penyaluran komunitas secara kekeluargaan Bank mandiri yang datang ke ini toh kalau pos ini kan melalui desa lurah saja

20. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan?

Iya kadang tidak sesuai harapan sih kayak ini kemarin perubahan sistem penyaluran kalau di pos itu warga berkali-kali antri sedangkan kalau di himbara cukup ambil ATM satu kali di bank selanjutnya kalau masuk bantuan diinfokan silakan ambil di ATM atau mau ikut penyuluhan komunitas agen Mandiri itu jadi tidak dipersulit

Nama : Muh. Akhyar Tamrin, S.St
 Coding : MA
 Jabatan : Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan Pangkajene

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan
 Sebenarnya di program PKH itu dek ada kegiatan arahnya itu pemberdayaan tapi pertemuan kelompok ji selain pertemuan kelompok. Sebenarnya kalau di program PKH itu dek kalau kegiatan dia arahnya ke pemberdayaan tapi dia konsepnya kayak pertemuan kelompok gitu selain pertemuan kelompok. Nah di situ kita paparkan materi-materi terkait PKH entah itu mengenai bantuannya sarat-sarat programnya seperti apa terus apa syarat-syaratnya sasarannya mau berbicara sasaran itu dia diproses lain ki dek di proses awal Ki nah jadi kalau pertemuan di pemberdayaannya itu orang yang sudah. Fix mi yang masuk ke dalam PKH yang kita perdayakan lagi. Jadi beda Ki prosesnya iya masuk diproses validasi ceritanya ketika data terbit dari kementerian terus kita validasi kita tetapkan baru masuk ke dalam PKH di dalam PKH itu berproses mi itu mi tadi saya bilang namanya kegiatan pertemuan kelompok kelompok itu proses pemberdayaan mi kalau itu pemberdayaannya banyak bisa lebih dari ke semacam pengetahuan edukasi masyarakat ada juga materi-materi selain lain pertemuan kelompok itu ada namanya p2k2 ikatan kapasitas kemampuan keluarga dalam kegiatan itu ada materi-materi yang diberikan ke masyarakat contoh ke misalkan pengeluaran ekonomi cara mengatur uang baik dan bijak terus cara atur pola asu ke anak ada 5 materinya itu p2k2 seperti itu

2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik
 Pertanyaannya fokus ke pendampingnya atau ke masyarakatnya pendampingnya oh berarti dari balai diklat sebenarnya ke pendamping itu di bukan dari pendamping masyarakatnya oh kalau materi-materi saat latihan iya semua yang diberikan di balai itu sudah sampai mi ke pendamping intinya berjalan efektif mi kita laksanakan apa yang kita dapatkan datang dari Balai entah itu kegiatan pelatihan kita terapkan ke masyarakat

3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada
 kalau pelatihan yang diikuti setiap kegiatan yang diikuti di balai pasti ada korelasinya dengan kegiatan program ini kan program nasional deh, toh program nasional tidak mungkin. Saya pikir orang Kementerian bikin kegiatan kalau tidak ada korelasinya dengan program, jadi saya pikir sudah tepat sasaran semua kegiatan kegiatan yang diberikan balai Kementerian ke pendamping itu sudah sudah tepat.

4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping
 iya semua semua kegiatan pelatihan itu diikuti sama pendamping. Hanya saja biasanya karena yang namanya pelatihan kan terkait masalah anggaran,

disesuaikan sama anggaran, jadi semua dapat pelatihan, tapi saya bisa bertahap nggak sekaligus . Apalagi beberapa tahun ini kan ada covid, istilahnya kemarin toh hampir semua kegiatan itu dilaksanakan secara dalam jaringan

5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping jadi dia balai yang mengambil alih karena setiap Kementerian punya balai balai pendidikan dan pelatihannya. Kalau kita di Kementerian itu ada bppks kita tahu harus juga tahu (balai pelatihan pendidikan, kesejahteraan sosial), itu di Makassar di samping unhas tempatnya, jadi segala kegiatan aktivitas pelatihan dari Kementerian. dipusatkan di situ.

6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping Kalau pembinaan dari Dinas Sosial kan begini, sebenarnya ini program nasional program nasional yang turun ke Kabupaten secara tidak langsung kami disediakan oleh Kementerian Sosial. Nanti kami dibina dan di. Dan di jaga oleh Dinas Sosial kita pertanyaannya begitu berarti Dinas Sosial membina ke pendamping tergantung kalau berpengaruh berpengaruh sekali karena kegiatan kamu tak lepas dari apa istilahnya izin dan petunjuk dari dinas sosial jadi segala Sesuatu yang kami lakukan di bawah ya pasti harus petunjuknya dari dinas sosial. berpengaruh pasti berpengaruh sekali baik itu pola pengembangannya di bawa dinas sosial Beliau kan punya rencana kerja juga intinya kami punya desain program dari Kementerian harus dilaksanakan. Dia punya semacam inovasi lah jadi semacam banyak inovasinya Dinas Sosial itu yang kita terapkan ke masyarakat Dinas Sosial punya inovasi inovasi terkait masalah pencegahan instansi ya Misalnya satu jalan sampaikan ke masyarakat. Kami kan punya potensi untuk sampaikan ke masyarakat Tinggal inovasi tadi dinas sosial itu ada kita sambungkan ke rumahnya

7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping. Proses pembinaan itu lebih ke kegiatan kegiatan rapat koordinasi dek kalau ada rakor Antara Dinas Sosial biasa, koordinator wilayah juga koordinator wilayah itu membawahi beberapa koordinator Kabupaten, kita ada koordinator Kabupaten pendamping dulu terus koordinator kecamatan terus koordinator Kabupaten, terus ada koordinator wilayah Ini koordinator wilayah biasanya membawa beberapa Kabupaten. Misalnya Kalau rapat koordinasi itu, dia bisa ikut juga dari Kabupaten dari kurwil dari provinsi

8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut. Dinas Sosial melalui kegiatan rapat koordinasi Kalau sejauh ini ada mi iya kegiatan pelatihan yang dilakukan Dinas Sosial, cuma itu nda sudah tahun berapa? Terakhir kegiatan lama baru hitungan jari mungkin 1 atau 2 kali kegiatan pembinaan cuma kalau kegiatan lebih anunya pendekatan lebih ke rapat koordinasi, lebih banyak rapat koordinas Hasil evaluasi apa kegiatan selama satu bulan ini memaparkan seperti ini.

9. Bagaimana hasil dari proses pembinaan. Kalau itu saya bilang hasilnya itu ada ada biasanya itu tadi. Biasanya kalau rapat koordinasi yang dilakukan tiap bulan di rapat koordinasi ini kita paparkan hasil apa

seperti apa, misalkan kita habis pertemuan kegiatan pertemuan tiap bulan juga jadi hasil kegiatan pertemuan di lapangan ini bisa kita sampaikan pada saat rapat koordinasi serta keluhan masyarakat seperti apa, apa maunya masyarakat itu kita sampaikan kebawa apa kendala masyarakat itu yang kami sampaikan, jadi kalau bicara hasil ada pada saat rapat koordinasi disampaikan.

10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut.

Itu ji lebih terarah. Mungkin ketika kita dapat hasil dari kegiatan itu kita paparkan terus di tanggapinya sama Dinas Sosial biasa. Responnya bagus itu lebih terarah ki sebenarnya kegiatan dinas sosial maunya seperti ini. Bulan depan kau harus berkegiatan seperti ini, coba laksanakan kegiatan ini inovasi tadi kita laksanakan bulan depan itu melalui rapat koordinasi kita sampaikan lagi hasilnya dari hasil yang kami lakukan setelah pertemuan sama masyarakat

11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan.

Kalau rekrutmen semua diambil ali sama Kementerian jadi Kalau informasi mengenai rekrutmen itu memang dari Kementerian melalui surat resminya terus sampai di Kabupaten di Kabupaten itu menyampaikan ke secara umum nanti masyarakat mendaftar melalui online. Jadi segala sesuatu mengenai perekrutan itu sifatnya online independen Kementerian yang tahu artinya tidak ada intervensi Kabupaten Kabupaten hanya menyampaikan bahwa ada kebutuhan sekian sdm menyampaikan ke bawah masyarakatnya. Akses itu link nya biasanya link dia link pendaftaran Nanti masyarakat akses mendaftar. Selebihnya Kementerian yang proses biasanya prosesnya itu panjang ki melalui pertama tes tes tertulis kayak tes CPNS seperti itu terus ada risikonya enggak ada risikonya sama wawancara itu.

12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen.

Kalau kriteria tadi saya bilang dek kalau karena pendamping itu kan direkrut, dia harus minimal sarjana jadi syarat utamanya sarjana tadi minimal D3 Prioritas yang basicnya sosial ya. Jadi dalam perekrutan semua ijazah semuanya bebas diumumkan, semua bisa mendaftar cuma diprioritaskan itu yang basisnya sosial salah satu syaratnya itu minimal dia bisa mengendarai kendaraan roda 2 karena kan kita kegiatan lapangan mau tidak mau aktif di lapangan besik menguasai word excel, office Karena kita kan ada pelaporan rekonsiliasi setelahnya. Pasca penyaluran itu ada yang kita laporkan itu kan kewenangan bentuk excel atau word

13. apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan.

Jadi saya pikir sesuai karena yang dimiliki iya karena rata rata teman teman yang ada di dalam ya tadi direktur berdasarkan yang pertama kriteria tadi minimal sarjana dan semua teman teman sarjana yang kedua Mampu mengendarai roda 2 ya semua teman teman mu terus menguasai office iya semuanya kayaknya teman teman ada beberapa teman yang ketika di dalam berproses baru tahu seperti itu ya lebih mendalam dia tahu karena dia enggak bisa dipungkiri juga kalau Kementerian merekrut itu tidak spesifik, enggak mungkin lah coba bilang coba ini

ketika excel masih ada teman teman yang tidak tahu, tapi dalam proses apa? program itu dia tahu karena kami kan banyak artinya saling sharing ilmu. Biasanya kayak nggak tau juga rumus rumus excel seperti ini. Ada teman yang tahu sharing. Cuma kalau dari kita bilang ya sesuai.

14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan

Kementerian Dalam hal ini Direktorat Jaminan Sosial Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat. Jadi program nasional PKH itu dibawah naungan Kementerian Sosial, Direktorat Perlindungan dan Jaminan Sosial itu Direktorat

15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik

Kita pikir ya sudah efektif dilaksanakan di bawah tidak bisa bicara karena sudah ada di pangkep itu 2013 kalo enggak efektif itu mungkin hilang kan dari 2013 sampai 2023 ini 10 tahun sebenarnya sudah berjalan ya alhamdulillah tidak ada masalah sejauh ini walaupun ada laporan masyarakat yang pasti adalah yang namanya tidak sesuai bantuan tidak juga tidak bisa kita pungkiri. Ya ada beberapa memang tidak terdaftar bahkan belum dapat bantuan, padahal dia sebenarnya mampu. Artinya masih ada yang seperti itu. Itu biasanya kami tampung, kita sampaikan kita laporkan melalui kegiatan kegiatan yang kayak pertemuan kelompok apa rapat koordinasi. Biasanya kan kalau masyarakat tidak dapat dilakukannya ke dinas sosial. Kalau dapat ya, kadang kadang kalau kami biasa di pendamping pertemuan kelompok dan lebih fokus ke peserta nda masyarakat umum. Biasanya kalau ada kegiatan seperti itu, masyarakat masyarakat umum yang dikucilkan apalagi nanti jauh lebih layak dapat apa mereka ini. Biasanya kalau dapat ditemui pertemuan biasa ke dinas

16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping

Cuman ada beberapa tadi pertanyaannya harusnya lebih spesifik gitu kalau sistem yang namanya program nasional otomatis harus melalui kajian ketika merubah sistemnya seperti itu. Jadi kalau sistem tidak lalui sama sama Kementerian, jadi Kementerian, semua yang kita juga sebenarnya pendamping menerima, jadi artinya nggak bisa juga karena hampir tiap tahun itu sistem pkh itu berubah berubah, bahkan yang tadinya tunai menjadi non tunai dan sistem yang diubah, misalnya kebijakan dari Kementerian di kami di kasih info yang kami sampaikan ke masyarakat tidak punya kewenangan merubah sistem Kementerian bukan pendamping. Biasanya hasil dari kegiatan pendamping yang dilakukan ada cela. Tapi biasanya perubahan sistem ke arah pencegahan pencegahan gigitan korupsi yang tadinya tunai to lebih rentan terhadap korupsi menjadi tunai di masyarakat, diberikan atm jadi sesuai semuanya masyarakat. Kemudian tarik terserah masyarakat masyarakat

17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan

Banyak sih tadi itu salah satu contohnya dari sistem tunai ke nontunai yang tadinya melalui post ke himbara himbara Himpunan bank negara dan perbankan cuma tahun ini Ada lagi perubahan. Entah karena kebijakan kebijakan, salah satunya sistem tadi kebijakan Tahun kemarin saja 2022 itu BUMN yang melaksanakan penyaluran ada himbara Himpunan bank negara perbankan. Kalau kita di Pangkep bank mandiri ada juga pos jadi kemarin silang 6 bulan Pos 6 bulan mandiri entah kita enggak tahu bagaimana, kenapa diterapkan seperti itu mungkin itu tadi mungkin pemikirannya Kementerian efektivitas lagi, kalau tunai dia lebih cepat Nah kalau perbankan biasanya kan masyarakat semua maunya jadi kapan mau diambil kan masih di rekening atau jadi lebih lama konsumsinya. Pelaporannya diterapkan sistem pos kalau post satu kali penyaluran Misalkan hari ini Masih uangnya di pos agenda kan keluar jadi selesai itu hari dengan perbankan. Kalau perbankan kan masuk di rekening terserah saya dong mau masuk 7 hari mau di tarik terserah penerima PKH Kalau perubahan sistem seperti terlihat dari Kementerian Karena mereka lebih tahu bagaimana untuk lebih kalau perubahan sistemnya lebih ke arah itu Bantuannya supaya tidak tidak dimanfaatkan kata disalahgunakan seperti sama oknum oknum

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem? Kalau langkah langkahnya, sejauh ini kita ikut sistem. Jadi sebenarnya enggak bisa melenceng dari sistem. Kalaupun ada perubahan sistem yang mau tidak mau, kita harus ikut sistem yang baru karena perubahan sistem di program itu pasti sudah dikaji dari Kementerian. Saya pikir tidak ada pro perubahan sistem dari Kementerian. Kalau tidak ada proses kajian terlebih dahulu. Jadi kalau kami tanya pendamping Harus diikuti sistem yang berlaku, karena itu ada dasarnya. Dasarnya tadi surat pastinya surat resmi. Tentu saja ada perubahan kebijakan lagi yang tadinya nonton berubah jadi tunai lagi ya mau tidak mau kita ikuti karena menunggu petunjuk dari Kementerian ke Kementerian sampaikan arahan seperti ini ada surat resmi ya kita laksanakan karena ada pedomannya surat resmi gitu.

19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan.

Artinya perubahan sistem pasti arahnya ke perbaikan program Setiap program itu ada kekurangannya tidak ada itu program atau kebijakan yang bagus, semua pasti ada kekurangannya. Nah, dari kekurangan ini itu dikaji untuk mengarah ke perbaikan seperti ini.

20. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan

Alhamdulillah sejauh ini sesuai. Tapi ada juga beberapa yang tidak ada beberapa yang tidak cuma itu ya haknya Kementerian. Mungkin mereka berpikir tadi ada kebijakan kebijakan dari menteri yang beranggapan bahwa ini bagus. Tapi kalau dari kami pendamping itu tidak terlalu bagus, tapi ya kita bisa bilang segala sesuatu kebijakan yang sudah dituangkan dalam surat resminya toko keputusan menteri yang mau kita ikut harus kita ikuti, tapi yang namanya perubahan itu pasti tetap kita sampaikan Kalau memang bertolak belakang sama sama pelaksanaannya dibawa artinya bukan ji bertolak belakang. Artinya ada program yang sudah bagus, tapi saya dihilangkannya tadi bisa kami sampaikan melalui kegiatan rapat,

koordinasi atau rapat bersama korwil. Korwin yang sampaikan karena itu kami di PKH itu berjenjang juga penyampaiannya deh enggak bisa gini, saya langsung loncat ke Kementerian nggak bisa harus melalui kurabu terus naik sampai ke korwil



Nama : Muhammad Ikhsan Samad S.Tr.Sos
 Coding : MI
 Jabatan : Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan
 Liukang Tangaya

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?

Diklat toh pelatihan yaudah itu

2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?

Sudah

3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?

sesuai

4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?

Diikuti oleh seluruh tenaga pendamping betul

Contoh pelatihatannya itu seperti apa?

Pertama itu dek sebelum masuk jadi ketika lulus jadi pendamping toh itu didiklat bimtek namanya bimbingan teknis kita diajarkan bagaimana strategi pengembangan masyarakat Kombes namanya komuniti development pengembangan masyarakat toh itu pertama jadi fokusnya PKH itu sebenarnya bukan memberi uang tapi mengembangkan sumber daya manusia yang namanya KPM PKH. KPM itu keluarga penerima manfaat yang terima uang dalam apa dalam pertemuan kelompok jadi setiap bulan itu kami melakukan pertemuan kelompok nah itu yang dilatihkan di diklat Bagaimana cara pertemuan kelompok dan bagaimana caranya sesin dalam pertemuan kelompok apa yang akan dibahas, kemudian lagi ada yang namanya pertemuan P2K2 (pertemuan peningkatan kemampuan keluarga) nah di situ SDM PKH kami itu mengedukasi masyarakat bahwa yang miskin yang kurang mampu cukup anda saja anak-anak ta tidak boleh miskin, jadi program PKH itu program untuk memutus mata rantai kemiskinan sampai ke akar rumputnya. Akar rumputnya bukan hanya soal ekonomi tapi sosial budaya dan agama juga makanya teman-teman pendamping di sini itu dek banyak keahliannya dari berbagai sarjana sosiologi cocok, hukum, sarjana sosial S. Sos, ada dari sarjana pertanian juga ada, pendidikan, kesehatan, perikanan ada jadi di situ kan bertukar pikiran agama juga ada berbagai macam dek kami sarjana. Kak sukma itu salah satu yang mengerti hukum jadi ketika ada teman teman pendamping yang mengerti tentang hukum foto bagaimana caranya beliau yang jelaskan sharing contoh saya kan orang sosial saya sharing sama beliau, nah begitu kalau begini jadi terkadang dek bimtek bagianbagian kecil ji yang intinya itu kami pengembangan SDM kan sama SDM ji sebenarnya sharing info sharing ilmu, teknis ji ketika pengembangan sumberdaya ketika kita saling komunikasi antara pendamping.

5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?
Pusdatim ehh bukan pusdatim Kementerian Sosial sama ini BBPPKS Makassar Balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan Sosial Makassar regional 5 Sulawesi di dekatnya UNHAS itu ada Balai pelatihan itu yang melaksanakan kalau pelatihan

6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?
Dalam rapat koordinasi

7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?
Ada

8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?
(Tidak ditanyakan)

14. Bagaimana hasil proses dari pembinaan?
Hasilnya Kalau dirakor toh seumpamanya ini personal dek na seumpamanya teman pendamping kan tidak bisa dipungkiri dek 64 orang SDM PKH di Kabupaten Pangkep ndak mungkin berteman semua pasti ada yang baku cerita belakang baku apa baku ini baku itu toh di situlah letaknya pemimpin kami yang namanya koordinator Kabupaten korkap Pak Ramzah untuk mendamaikan kami mendamaikan dalam artian begini bukan malah memperlebar masalah tapi mengefektifkan masalah yang besar menjadi kecil dan tidak terjadi apa-apa begitu kan rawan mi dek konflik antara kami teman-teman pendamping itu rawan perbedaan pendapat lah apalah dan sebagainya itulah pembinaannya korkab kami ibu Kadis Pak Kabid untuk menengahi kami kembali saling merangkul begitu

9. Bagaimana hasil dari proses pembinaan?
(Tidak ditanyakan)

10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?
(Tidak ditanyakan)

11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?
(Tidak ditanyakan)

12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?
Minimal S1 atau D4, D4 kan setara S1 yaudah

13. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?
Nassami (tentu) dek kami tuh dek pendamping ditempatkan sesuai dengan domisili tapi bisa juga terkadang umpamanya kalau pendamping tidak mau didomisilinya bisa ditempatkan ke tempat lain yang lebih butuh contoh saya asli domisili Minasatene tapi karena di Minasatene sudah banyak pendamping pulau kekurangan SDM ya saya pindah ke pulau

14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?

Kalau memilih dek bukan memilih kami dites tesnya banyak seperti tes CPNS sebenarnya jadi soal-soalnya kayak tes CPNS, ada tes psikonya, ada tes matematika dasar ilmu dasar, ilmu sosial, pengetahuan tentang perundang-undangan begitu yang berwenang itu kementerian Sosial langsung tidak ada campur tangan dinas sosial daerah provinsi apalagi caleg tidak ada langsung dirjen langsung kementerian yang punya wewenang rekrutmen jadi tidak ada masalah dekkeng (orang dalam) Saya itu kalau dibilang ada dekkeng ndak ada dekkeng ku Kak ucok ndak ada dekkengnya apa lagi Kak Yaya yang lebih duluan masuk daripada saya ketat persaingan maksudnya kalau kau cerdas jawab pertanyaan pada saat tes lulus kemudian kita tertulis kemudian ada tes wawancaranya juga loh tes wawancara selesai langsung teks praktek juga loh tiga kali tes

15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?

Alhamdulillah begini Dek kalau seumpamanya ke pendampingnya sudah tapi yang perlu dikembangkan jujur bagi kami pendamping itu Bagaimana menularkan itu karakternya kami pendamping ke masyarakat karena masyarakat itu beda-beda karakternya beda masyarakat di kecamatan a dengan b beda masyarakat di kecamatan darat Pulau sama laut Jadi butuh skill khusus untuk hadapi tiap-tiap masyarakat contoh saya 2016-2017 jadi pendamping PKH di wilayah pegunungan di Bakka Bulu Kecamatan minasatenik Kelurahan Bontoa itu ada wilayah daratan Ada pegunungan ada kemudian Kembali jadi pendamping lagi tahun 2021 saya ditempatkan di pulau nah berbeda karakter masyarakat itu berbeda juga caranya kalau di gunung bandara itu lebih mudah tapi kalau di kalau di wilayah laut Waduh butuh teknik khusus saya saja di laut itu pulau itu sudah berapa tahun nih dari 2020 ke-21 itu tahun ketiga ma ini sekarang Iya tahun ke 3 mi tahun 2023 saya belum mendapat komisinya orang Pulau tapi mereka mulai mulai terbangun dan itu jadi kendala ke pendamping karena berbeda ketika dikasih pindah-pindah tugas dengan di situ terus pinggangnya di situ-situs terus dari awal jadi pendamping sampai sekarang jadi Sudah muda terbangun kemistri antara pendamping dengan KPM beda saya yang pendamping 3 dimensi karena dari pernah darat gunung dan Laut jadi perlukah formula khusus untuk menghadapi orang-orang pulau caranya dengan ya saya pelajari karakternya dulu mereka mau diapain kalau begini dikasih Bagaimana kalau begini maksudnya contoh kecilnya lah intinya belajar ki bergaul kanal dengan banyak orang karena beda karakter wilayah beda karakternya masyarakat dan pasti satu masyarakat itu satu kelompok itu homogen gitu Kelurahan pasti ada samanya itu contoh di minasatene kebanyakan petani berkebun jadi kita perlu pikirkan petani perkebunan kalau mau ngomong dengan mereka kita berbicara soal petani perkebunan jangan bicara soal perkembangan ekonomi beda contoh Mi di Pulau orang nelayan ndak mungkin saya diskusi tentang resensi tahun 2023 pasti bertahannya Ibu Bagaimana harga ikan bagaimana harga kepiting masuk-masuki dulu toh bertanya nih bertanya nih bilang di situ tergali informasi itu jadi barang asesment kami dan saya untuk bagaimana maunya warga pulau di sana bagaimana begitu dinda

16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?

Itu langsung dari kementerian dek tidak ada intervensi daerah. Jadi kalau pusat sudah keluarkan undang-undang kasi keluar regulasi kita ikuti. Ada intervensi dari luar, baik itu dari dinas, dari orang lain, dari lembaga lain itu kami SDM jalan lurus saja tidak ada intervensi karena kami di lindungi oleh SK kami punya kode etik dan kode etik itu harus kami patuhi

17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?

Perubahan sistem contoh kayak sistem penyaluran awalnya lewat PT Pos kemudian berubah ke himbara kemudian pernah ke PT Pos dan sekarang berubah ke himbara lagi himbara itu himpunan Bank negara

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?

Ya harus cepat menikuti, pertemuan kelompok setiap bulan bahkan ada pertemuan kelompok insidental umpunya info ada info harus kami cepat tujun, saya kadang sewa joloro (kapal) Rp. 300.000,- hanya untuk kepulau karena kalau saya ikut yang kapal sewa yah ada yang dua malam lama mengunggu kita mau pertemuan jam 10 kita sampai disana sudah pi duhur. Kalau saya pakai joloro pribadi saya tidak pakai joloro pribadi saya sewa Rp.300.000,- PP (pulang pergi) mau apa saya gaji cuman ya begitulah syukurnya ada dana sharing dari Kabupaten

19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?

Betul karena misi program keluarga harapan itu menentaskan kemiskinan bukan memelihara kemiskinan jadi udang-udang berapa itu di undang-undang 1945 fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara maksudnya dipelihara di situ bukan dibilang dari pelihara begitu tapi dikembangkan jadi jadi ada dua jenis pengentasan kemiskinan ya sekarang dilakukan pemerintah pertama bantuan langsung tunai PKH kemudian ada bantuan usaha itu melalui program ekonomi Nusantara jadi KPM PKH yang mau mendaftar program ekonomi Nusantara itu harus keluar dari kepesertaan PKH karena PH itu terima dana hibah tanpa usaha dapat ji kayak gaji setiap 3 bulan

20. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan?

Terkadang sistem itu dek contoh ndak bisaki berharap begini begitu kalau masalah sistem tapi selama ini proses saya menjadi pendamping mulai dari 2016 itu selalu ada perbaikan sistem mulai dari sistem aplikasi, sistem penyaluran, sistem koordinasi itu selalu ada perubahan semakin baik sampai sekarang

Nama : Amar Ma'ruf S.Pd
 Coding : AM
 Jabatan : Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan
 Minasatene

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?
 Kalo sumber daya biasa kan yang begitu program itu dia langsung dari Kementerian dari apa namanya balai balai pelatihan yang di Makassar jadi di Kementerian Sosial menunjuk wilayah ini daftar namanya dari sini untuk mengikuti pelatihan yang ini langsung dari balai balai Kementerian Sosial.

2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?
 Ya sudah karena kita kan setelah pelatihan kita langsung turun ke KPM untuk melakukan kegiatannya langsung turun ke lapangan.

3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?
 etul saya, karena mungkin Kementerian Sosial sudah mendapat bayangan permasalahan permasalahan, tetapi eh biasa kita yang menambahkan permasalahannya dalam artian biasa di ada kegiatan misalkan stanting atau apakah kegiatannya di situ di pelatihan kan biasa kan ada di lapangan berbeda dengan yang ada di pelatihan.

4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?
 Iya wajib, Semua itu di ikuti semua tenaga pendamping.

5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?
 Biasanya dari Kementerian Sosial tunjukkan ke balai balai semua balai pelatihan.

6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?
 ya karena kita kan di PKH itu kan ada pembinaannya KPM itu adalah apa namanya yang kube dih Nah itu kan salah satu programnya itu pendamping oprasi bersama toh untuk kpm Tingkatkan taraf hidup mereka.

7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?
 Pembinaan itu kayak tadi. Eh kayak kembali lagi tadi pelatihan lagi Biasanya satu tahun eh kita 2 kali biasanya tuh tergantung kebutuhan dari pusat dia pelatihan tapi dia mau kerjakan toh 2 kali 3 kali tergantung Nih gitu.

8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?
 Lansung dari pusat kementrian.

9. Bagaimana hasil dari proses pembinaan?

Kalau hasilnya pasti berpengaruh Kepada kita pendamping itu menambah menambah pengetahuan sedikit menambah pengetahuan pertama, terus kita turun ke lapangan menambah pengetahuan KPM begitu.

10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?

Manfaatnya besar sekali kalau masalah manfaat ya banyak sekali manfaatnya kalau contohnya manfaatnya itu pelatih apa pembinaan tadi Ya itu mi tadi KUBE dari warga toh dari anak anaknya tidak mau sekolah kita dorong untuk sekolah di anaknya.

11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?

Rekrutmennya itu kan dari internet, dari pusat langsung kita masuk situsnya Kita cuma lewat internet Kementerian toh.

12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?

Kriteria yang penting minimal dia D3 S1 S2 bisa menguasai komputer. Kalau mahasiswa kan pasti jago semua masalah komputer bisa menguasai Microsoft bisa mengendarai roda 2 sama roda 4.

13. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?

Ya karena dia kan itu kan harus pasti tiap tahun kan ada permintaan pendamping dari pusat, Jadi kokap meminta memajukan tuh berapa kota Misalkan dia kan dibagi per kota itu KPM misalkan kota KPM di wilayah kecamatan ini misalkan 1000 itu kan ada pembagiannya itu kalau 1000 KPM kan itu kan ada seharusnya kan ada sekitaran ada 3 pendamping minimal jadi kita jadi korbab itu tiap tahun itu misalkan ada pendampingnya lulus PNS akan berkurang pendampingnya jadi mengajukan lagi untuk penambahan pendamping, Sekian.

14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?

Kalau memilih pasti tidak bisa. karena ini kan sistem online semua. Jadi kalau pintar i ya begitu Kalau tidak pintar ki bersama maki lagi karena dia sistem online semua.

15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan dalam menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?

Iya

16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?

Pusat semua itu kan kalau perubahannya apa semua itu kan pusat semua tentu kan dari Kementerian Sosial semua enggak bisa kita berikan pendamping yang ada kriteria ketentuan dari pusat. Sekian bisa kita ubah ini yang sudah ada paling paling kita eh kitamerubah saja itu dari masyarakat, misalkan dia tidak tahu kalau dijelaskan yang ini Tetapi tujuannya sama. Misalkan ini harus sekolah kan,

biasanya masyarakat tidak tahu sekolah ini anakku saya tapi SD ji kalau penerima PKH kan harus sampai selesai SMA gak bisa putus di situ sampai SD saja nggak bisa.

17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?

penarikannya begitu oh kalo ini kan kalau penarikan kalau saldo PKH itu kalau saldo PKH itu kan 2 sebenarnya sekarang itu dari bank himbara dulu dari pertama dari pos Pt pos pindah lagi ke bank himbara himbara kan pake ATM jadi bank himbara pake atm terus pindah lagi ke pos kalo pos kan lansung tunai Kalau bank kan harus menarik lewat ATM atau agen agen semua yang ada itu perubahannya biasanya

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?

Kalau perubahan penarikan itu saya mengikuti saja. Apakah dia mau lewat pos kita ke sana lagi disesuaikan saja dengan kondisi apa yang ditunjuk sama pusat. maka himbara ka oke bisa juga mau ke post, bisa juga kita turun karena kita kan dibawa kan begitu kita bawa saja ke mana sistemnya karena sistemnya itu kan 2 bank himbara pos himbara ke pos begitu jadi perubahannya terus enggak pernah yang lain.

19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?

Iya perubahan perubahannya itu banyak ji perubahannya karena itu mi kembali lagi kembali lagi ke juknisnya petunjuknya apa maunya kementerian ya kita pendamping mengikuti ya dari situ mi saja apa kah mau tunai bisa kan gesek himbara kan gesek lewat ATM jadi biasanya bedanya itu.

20. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan?

Iya pastilah, pasti kalau tidak sesuai dengan harapan kita yang dimarahi pasti ada tegurannya lagi ituji saja.

Nama : Febrianti S.Sos
 Coding : FE
 Jabatan : Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan Kecamatan
 Mandalle

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan?
 Kalau strateginya itu tergantung sudah diberikan pelatihan toh
2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sudah berjalan dengan baik?
 Iya sudah
3. Apakah pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan yang ada?
 sesuai karena itu kan itumi tadi yang saya bilang toh dari pelatihan apa yang dikembangkan
 contoh pelatihannya seperti apa? (pertanyaan tambahan)
 pelatihannya seperti kayak ini memberikan sosialisasi, kayak penanganan penurunan stunting
4. Apakah pelaksanaan pelatihan diikuti oleh seluruh tenaga pendamping?
 iya
5. Siapa yang merencanakan proses pelatihan untuk tenaga pendamping?
 Kementerian Sosial
6. Apakah pembinaan berkaitan dengan kinerja tenaga pendamping?
 Iya berkaitan harus selalu dibina karena banyak sekarang ini toh
7. Apakah pernah ada proses pembinaan bagi tenaga pendamping?
 Ada melalui tadi pelatihan pelatihan
 Kalau pelatihannya itu kak dalam satu bulan itu berapa kali atau? (pertanyaan tambahan)
 Oww ndak ndak kita tunggu saja biasa surat dari anu toh
 Contohnya itu kalau dalam satu tahun itu berapakali pendampingan atau apa? ?
 (pertanyaan tambahan)
 Emm berapa yah kurang lebih lima eee empat kadang dari kemensos atau dinsos kabupaten
8. Siapa yang melaksanakan proses pembinaan tersebut?
 Pembinaan biasa dari korkab misalkan ada masalah masalah dibawa teknis, korkab kita pendamping melapor kekorkan, korkab ke dinsos begitu
9. Bagaimana hasil proses dari pembinaan?

Maksudnya ada jalan keluar dari permasalahan yang tadi yang didapat dari permasalahan dibawa dilapangan begitu

10. Manfaat seperti apa yang dihasilkan dalam pembinaan tersebut?
Maksudnya lebih kepada wilayah dampingan masyarakat dampingan ta

11. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan dalam pelaksanaan program keluarga harapan?
Oww itu rekrutmen dari pusat kemensos prosesnya baik itu dari medsos media sosial toh atau surat

12. Bagaimana kriteria tenaga pendamping yang dibutuhkan dalam rekrutmen?
Harus S1 minimal D3

13. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan sesuai dengan klasifikasi kebutuhan pelaksanaan program keluarga harapan?
Iya

14. Siapa yang berwenang memilih dalam rekrutmen tenaga pendamping program keluarga harapan?
Kementerian Sosial yang berwenang adalah Kementerian Sosial.
Kementrian bikan dingsos kemensos langsung

15. Apakah rekrutmen tenaga pendamping yang dilakukan telah menghasilkan efektivitas pelaksanaan program keluarga harapan yang baik?
Yah baik

16. Siapa yang merencanakan perubahan sistem pelaksanaan program keluarga harapan bagi tenaga pendamping?
Kementerian

17. Perubahan sistem seperti apa yang pernah terjadi pelaksanaan program keluarga harapan?
Sistem seperti aplikasi, aplikasi tenaga pendamping untuk KPM

18. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila terjadi perubahan sistem?
Kan itu tergantung system bagaimana yang diterapkan
Contoh sistemnya kak bagaimana penerapannya? (pertanyaan tambahan)
Contohnya dari aplikasi apakah melalui pendamping atau di dingsos kan ada sekarang SIKS-NG aplikasi SIKS yang biasanya pendamping yang pegang sekarang kedingsos ada operator memang

19. Apakah perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?
iya

20. Apakah perubahan sistem berjalan sesuai dengan harapan?
Iya berjalan



Nama : Rostina Maudu
Coding : RO
Jabatan : Penerima Program Keluarga Harapan

1. Menurut Anda apakah ada perubahan sistem saat dalam menerima bantuan PKH? (Pertanyaan Tambahan)

Ada

2. Sistemnya seperti apa contohnya? (Pertanyaan Tambahan)

Barcode sama edisi

3. Jenis bantuan apa yang diterima dari bantuan PKH? (Pertanyaan Tambahan)

Tunai non tunai,

Contohnya :tunai uang, non tunai sembako

Contoh sembakonya: uang sama telur ayam

4. Apakah bantuan PKH telah tepat sasaran? (Pertanyaan Tambahan)

Iya, tepat sasaran

5. Perbaikan data atau perubahan sistem biasanya dilakukan setiap berapa kali? (Pertanyaan Tambahan)

Satu kali satu tahun

6. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila ada terjadi perubahan sistem?

Adakan sosialisasi untuk masyarakat, iya pertemuan kelompok

7. Apakah perubahan system dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?

Iya

8. Apakah perubahan system berjalan sesuai dengan harapan?

Iya sesuai dengan harapan

Nama : Darmawati
Coding : DA
Jabatan : Penerima Program Keluarga Harapan

1. Menurut Anda apakah ada perubahan sistem saat dalam menerima bantuan PKH? (Pertanyaan Tambahan)

Ada

2. Sistemnya seperti apa contohnya? (Pertanyaan Tambahan)

Barcode dengan Edisi

3. Jenis bantuan apa yang diterima dari bantuan PKH? (Pertanyaan Tambahan)

Bantuan tunai dengan non tunai, kalau tunai berupa uang kalau melalui edisi, kalau barcode itu biasanya dua dia bisa tunai juga dengan non tunainya, lagi nonton nanya itu bisa ditukar dengan beras sembako berupa beras, ayam, telur atau minyak, biasa juga gula

4. Apakah bantuan PKH telah tepat sasaran? (Pertanyaan Tambahan)

Iya, sejauh ini telah tepat sasaran

5. Perbaikan data atau perubahan sistem biasanya dilakukan setiap berapa kali? biasanya sih dalam setahun sekali diadakan perubahan tergantung dari peraturan pemerintah yang ada karena dalam setiap satu tahun itu ada perubahan apa yang terjadi dalam setiap penerima manfaat itu ada perubahan dalam keluarganya, komponen ada perubahan komponen dalam setiap satu tahun itu misalnya dia perubagan dalam jenjang pendidikan, dari ibu hamil ke melahirkan itu semuanya ke balita, balita masuk SD seperti itu

6. Bagaimana langkah tenaga pendamping apabila ada terjadi perubahan sistem? Mereka mengadakan pertemuan dan sosialisasi secepatnya dan mengumpulkan data melalui kartu keluarga dan untuk mendata ulang setiap perubahan komponen tersebut

7. Apakah perubahan system dilakukan untuk menyesuaikan prosedur program keluarga harapan?

Iya

8. Apakah perubahan system berjalan sesuai dengan harapan?

Sepanjang yang saya ketahui sesuai dengan harapan

Lampiran III: Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 123/05/A.2-II/II/44/2023
 2023

Makassar, 17 Februari

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Arjun Edwian

Stambuk : 105721101819

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Dekan, Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NIDN: 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)065580 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 553/05/C.4-VIII/II/1444/2023
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

26 Rajab 1444 H
17 February 2023 M

Kepada Yth.

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 123/05/A-2-II/II/44/2023 tanggal 17 Februari 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : ARJUN EDWAN

No. Stambuk : 105721101819

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDAMPING DALAM PELAKSANAAN PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI DINAS SOSIAL KABUPATEN PANGKEP"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 22 Februari 2023 s/d 22 April 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumillahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,


Dr. Ir. Abdjakar Idhan, MP.
NDS 101/7716



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan Sultan Hasanuddin ☎0410) 21200 Ext 146 Pangkajene

Pangkajene, 02 Maret 2023

K e p a d a,

Nomor : 070/92/Bakesbangpol/III/2023 Yth. Kepala DPM-PTSP Kabupaten
 Lampiran : Pangkep
 Perihal : Rekomendasi Penelitian Di-
 Pangkajene

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor: 070/92/Bakesbangpol/III/2023

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 2. Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 1 Tahun 2020

Memperhatikan : Surat Kepala Dinas DPM-PTSP Prov Sulsel Nomor : 11926/S.01/PTSP/2023 Tanggal 23 Februari 2023 Perihal Izin Penelitian.

Setelah membaca maksud dan tujuan kegiatan yang tercantum dalam surat tersebut, Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan tidak keberatan dan menyetujui memberikan Rekomendasi kepada:

a. Nama : ARJUN EDWIN
 b. Nomor Pokok : 105721101819
 c. Program Studi : Manajemen
 d. Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
 e. Alamat : Jl. SIL Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud akan melakukan Penelitian di Wilayah Kabupaten Pangkep dalam rangka penyusunan "Skrripsi" dengan judul :

"STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDAMPING DALAM PELAKSANAAN PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI DINAS SOSIAL KABUPATEN"

Demikian Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

TEMBUSAN : Kepada Yth

1. Bapak Bupati Pangkep di Pangkajene;
2. Kepala Bappelitbangda Kab.Pangkep;
Sdr/i ARJUN EDWIN;
 ----- *Pertinggal*-----

KEPALA BADAN

 AMIR SULAIMAN MA
 Pembina Tingkat I
 197204071997031007

 PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 40 ☎ (0410) 22008 Pangkajene – KP. 90611	
IZIN PENELITIAN	
Nomor : 079/IPT/DPMPTSP/III/2023	
DASAR HUKUM :	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi; 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian; 3. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 379 Tahun 2019 tentang Tim Teknis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep. 4. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2015 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. 5. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. 	
Dengan ini memberikan izin penelitian kepada :	
Nama	: ARJUN EDWIAN
Nomor Pokok	: 105721101819
Tempat/Tgl. Lahir	: Bujung Lompo / 28 September 2001
Jenis Kelamin	: Laki Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Bujung Lompo Kel/ Desa Lasitae Kec. Tanete Rilau Kab. Barru
Tempat Meneliti	: Dinas Sosial Kab. Pangkajene dan Kepulauan
Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Survey dengan Judul : “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep”	
Lamanya Penelitian : 22 Februari 2023 s/d 22 April 2023	
Dengan Ketentuan Sebagai Berikut :	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati Semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat. 2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan. 3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. 4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas. 	
Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Pangkajene, 7 Maret 2023	
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.	
	 Dokumen ini telah didaftarkan secara elektronik oleh : Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan SULFIDA, S.Sos, M.Si PEMBINA Tk. II / IV b NIP. 197302021998032010
Tembusan Kepada Yth : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bapak Bupati Pangkep (Sebagai Laporan); 2. Kepala Kantor Kesbang; 3. Arsip; 	



**PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
DINAS SOSIAL**

Jln. H. Hesaruddin, No. 7 TLP. (0410) 212700 Pswt. 135 Fax. (0410) 2311540 Pangkajene 90611

REKOMENDASI

Nomor : 450/68.g.d/DINSOS

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor: 079/IPT/DPMPTSP/III Tanggal 7 Maret 2023 tentang izin penelitian maka yang Namanya tersebut di bawah ini :

Nama : ARJUN EDWIAN
Tempat Tgl Lahir : Bujung Iompo / 28 September 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Mahasiswa

Diberikan rekomendasi untuk mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Survey dengan judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendamping Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Pangkep"

Demikian izin rekomendasi penelitian ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Pangkajene, 9 Maret 2023

An. Kepala Dinas Sosial
Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan



Nip. 19680221 199001 1 001

Lampiran IV: Dokumentasi

Nama : Hj. Najemiah, SP
Coding : NA
Jabatan : Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pangkep



Nama : Ramzah, S.Pd
Coding : RA
Jabatan : Koordinator Program Keluarga Harapan Kabupaten
Pangkep



Nama : Munira, S.Kom
 Coding : MU
 Jabatan : Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan
 Ma'rang



Nama : Muh. Akhyar Tamrin, S.St
 Coding : MA
 Jabatan : Koordinator Program Keluarga Harapan Kecamatan
 Pangkajene



Nama : Muhammad Ikhsan Samad S.Tr.Sos
 Coding : MI
 Jabatan : Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan
 Kecamatan Liukang Tangaya



Nama : Amar Ma'ruf S.Pd
 Coding : AM
 Jabatan : Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan
 Kecamatan Minasatene



Nama : Febrianti S.Sos
 Coding : FE
 Jabatan : Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan
 Kecamatan Mandalle



Nama : Rostina Maudu
 Coding : RO
 Jabatan : Penerima Program Keluarga Harapan



Nama : Darmawati
Coding : DA
Jabatan : Penerima Program Keluarga Harapan



RIWAYAT HIDUP



Arjun Edwian, lahir di Bujung Lompo 28 September 2001. Dari pasangan Ayahanda Muh Syahrir dan Ibunda Nudriah. Penulis masuk Sekolah Dasar pada tahun 2007 di SD Inpres No. 46 Bujung Lompo dan tamat pada tahun 2013, pasca lulus penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Tanete Rilau dan tamat pada tahun 2016, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Negeri 2 Barru dan tamat pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikannya pada perguruan tinggi yakni Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen dan selesai di tahun 2023