

SKRIPSI

**KINERJA PENDAMPING KELOMPOK USAHA BERSAMA
(KUBE) DI KABUPATEN MAMUJU**

NURHASWIN

Nomor Stambuk: 105610445712



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

2018

**KINERJA PENDAMPING KELOMPOK USAHA BERSAMA
(KUBE) DI KABUPATEN MAMUJU**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

NURHASWIN

Nomor Stambuk: 10561 04457 12

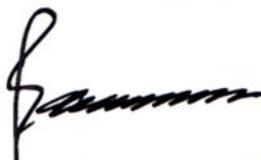
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama
(KUBE) Di Kabupaten Mamuju.
Nama Mahasiswa : Nurhaswin
Nomor Stambuk : 10561 04457 12
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

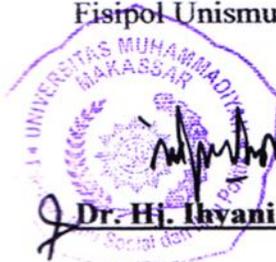
Pembimbing II



Drs. Alimuddin Said, M.Pd

Mengetahui:

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



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

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Burhanuddin, S. Sos, M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0049/FSP/A.1-VIII/I/38/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa tanggal 16 Januari 2018.

TIM PENILAI

Ketua



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

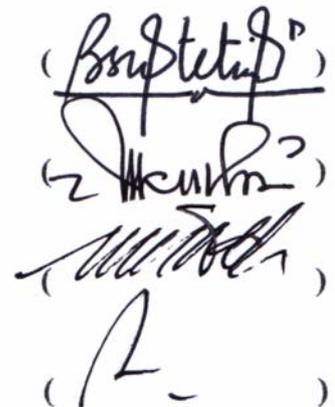
Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si (ketua)
2. Dra. Hj. Musliha Karim, M.Si
3. Drs. Alimuddin Said, M.Pd
4. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd



(Budi Setiawati^P)
(Musliha Karim²)
(Alimuddin Said)
(Ansyari Mone)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurhaswin

Nomor Stambuk : 105 610 4457 12

Program Studi : S1 Ilmu Administrasi Negara

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

Makassar, 16 Januari 2018

Yang menyatakan,

Nurhaswin

ABSTRAK

NURHASWIN. 2018. Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju. (dibimbing oleh Lukman Hakim dan Alimuddin Said).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana indikator kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju. Indikator yang dimaksud disini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas harga, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar pribadi. Berdasarkan alasan tersebut maka peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara mendalam, studi kepustakaan dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah redaksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Sekretaris Dinas Provinsi Sulawesi Barat, Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Fakir Miskin, Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin, Pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju 2 orang dan anggota KUBE di Kabupaten Mamuju 3 orang.

Hasil penelitian berdasarkan beberapa indikator penilaian kinerja menunjukkan bahwa: Kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju belum terlalu efektif dikarenakan beberapa faktor diantaranya (1) Kualitas yang dimiliki pendamping dinilai masih kurang, (2) Kuantitas kerja tidak seimbang antara pendamping KUBE dengan anggota KUBE yang didampingi, (3) Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas sampai pengumpulan laporan dianggap baik, (4) Efektivitas harga dalam hal ini gaji yang diberikan untuk pendamping masih dianggap kurang, (5) Kebutuhan akan pengawasan. Bentuk pengawasan Pemerintah Dinas Sosial terhadap pendamping dianggap baik, (6) Hubungan antar pribadi yang difokuskan kepada hubungan antar pendamping dengan anggota KUBE kurang baik.

Kata Kunci: Kinerja, Pendamping KUBE

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju.**

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

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

1. Tuhan Yang Maha Esa.
2. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Si selaku Dosen Pembimbing I
4. Bapak Drs. Alimuddin Said, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II
5. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
6. Sarwina, S.Sos yang telah membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Serta teman-teman yang tidak sempat penulis cantumkan namanya satu persatu.

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

Makassar, 16 Januari 2018

Nurhaswin

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengajuan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Penerimaan Skripsi.....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian, Konsep dan Teori	8
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Klasifikasi Kinerja.....	9
3. Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
4. Indikator Kinerja.....	18
5. Kelompok Usaha Bersama.....	20
6. Pendamping Kelompok Usaha Bersama.....	27
B. Kerangka Pikir	29
C. Fokus Penelitian	30
D. Deskripsi Fokus Penelitian	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	33
B. Jenis dan Tipe Penelitian	33
C. Sumber Data	34
D. Informan Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
G. Keabsahan Data	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
1. Sejarah Singkat Kabupaten Mamuju	38
2. Profil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.....	40
B. Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama.....	46

C. Indikator Penilaian Kinerja ...	47
1. Kualitas (<i>Quality</i>)	48
2. Kuantitas (<i>Quantity</i>).....	52
3. Ketetapan Waktu (<i>Timeliness</i>).....	56
4. Efektivitas Harga (<i>Cosy-effectiveness</i>).....	58
5. Kebutuhan Akan Pengawasan (<i>Need for Supervision</i>).....	60
6. Hubungan Antar Pribadi (<i>Interpersonal Impact</i>).....	64
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	70
 DAFTAR PUSTAKA	71
DAFTAR LAMPIRAN	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemiskinan merupakan suatu permasalahan sosial yang melanda hampir diseluruh negara-negara sedang berkembang termasuk Indonesia. Kemiskinan adalah keadaan dimana terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat berlindung, pendidikan dan kesehatan. Kemiskinan dapat disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuh kebutuhan dasar, ataupun sulitnya akses terhadap pendidikan dan pekerjaan. Fenomena kemiskinan bukan hanya terbatas pada kurangnya keuangan untuk modal kerja atau modal usaha, melainkan pada kurangnya kreativitas, kurangnya inovasi, dan kurangnya kesempatan untuk bersosialisasi dengan berbagai potensi dan sumber daya yang ada. Sasaran dari pembangunan di Indonesia, sebagaimana di nyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 antara lain adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Kesejahteraan umum atau kesejahteraan rakyat dapat ditingkatkan ketika kemiskinan dapat di kurangi sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan umum dapat dilakukan melalui upaya penanggulangan kemiskinan.

Penduduk miskin adalah penduduk yang memiliki rata-rata pengeluaran perkapita perbulan dibawah garis kemiskinan. Garis kemiskinan makanan (GKM) merupakan nilai pengeluaran kebutuhan minimum makanan yang disertakan dengan 2.100 kalori perkapita perhari. Garis kemiskinan non-makanan (GKNM) adalah kebutuhan minimum untuk perumahan, sandan, pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya.

Mekanisme yang digunakan untuk mengukur kemiskinan, BPS menggunakan konsep kemampuan memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs approach*). Dengan pendekatan ini, kemiskinan dipandang sebagai ketidakmampuan dari segi ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dasar makanan dan bukan makanan yang diukur dari segi pengeluaran. Data yang digunakan adalah Survei Sosial Ekonomi Nasional (susenas) pada tahun 2016. Besar kecilnya jumlah penduduk miskin sangat dipengaruhi oleh garis kemiskinan, karena penduduk miskin adalah penduduk yang memiliki rata-rata pengeluaran perkapita per bulan dibawah garis kemiskinan. Selama periode 2010-2014, garis kemiskinan mengalami kenaikan. Pada tahun 2014, garis kemiskinan mencapai Rp. 195.991 per kapita per bulan. Selama periode 2010-2014, persentase penduduk miskin mengalami penurunan. Pada tahun 2014, jumlah penduduk miskin di kabupaten Mamuju dan kabupaten Mamuju Tengah mencapai 25,9 ribu orang atau 6,72 persen dari seluruh penduduk.

Fenomena semacam ini bersifat fundamental, permasalahan ini dinilai muncul dari aspek internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kesenjangan antar daerah, antar sektor dan kesenjangan antar manusia/golongan. Sedangkan faktor eksternal berupa tantangan meningkatkan daya saing untuk bersaing dengan pasar. Kegagalan bersaing dengan pasar menyebabkan munculnya berbagai persoalan ikutan antara lain pengangguran, rendahnya kualitas kesehatan dan pendidikan, ketiadaan mata pencaharian, yang ujungnya adalah kemiskinan dan semakin banyaknya kelompok masyarakat kurang beruntung.

Pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan bertanggungjawab atas kelangsungan dan kesejahteraan rakyatnya melalui program-program pemberdayaan masyarakat guna mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut.

Sebagai respon terhadap permasalahan kemiskinan, Kementerian Sosial Republik Indonesia mengembangkan kebijakan sosial dalam bentuk Kelompok Usaha Bersama (KUBE). KUBE yang sekaligus menjadi icon dari Kementerian Sosial tersebut, di desain untuk memberikan mata pencaharian baru dan untuk meningkatkan pendapatan keluarga miskin dengan prinsip KUTABUNG, yaitu Kerja, Untung, Nabung (Sumodiningrat, 2009). Program KUBE di Indonesia dikelolah oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia bekerja sama dengan Pemerintah Provinsi dan Dinas Sosial masing-masing Provinsi.

Provinsi Sulawesi Barat tepatnya di Kabupaten Mamuju, pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat menjalankan program Kelompok Usaha Bersama untuk mengatasi masalah kemiskinan. Melalui KUBE, keluarga miskin difasilitasi oleh pendamping KUBE untuk terlibat dalam aktivitas kelompok. Kelompok masyarakat miskin sebagai anggota KUBE merupakan masyarakat relatif kurang berkembang dan mempunyai keterbatasan sumber daya. Dalam rangka peningkatan kualitas anggota KUBE yang mensyaratkan kompetensi, integritas dan kapasitas kemampuan anggota KUBE, agar penumbuhan KUBE dapat dilakukan secara produktif diantaranya melalui peningkatan sumber daya manusia, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan komitmen dalam pengelolaan bantuan usaha ekonomi produktif.

Kelompok keluarga miskin tersebut diberikan bimbingan KUBE agar mereka memiliki pengetahuan baru, persepsi dan orientasi yang tepat tentang kerja, tanggungjawab sosial dan kepedulian kepada sesama. Keluarga miskin juga diberikan motivasi dan keterampilan dalam mengolah usaha ekonomi agar memiliki sumber ekonomi yang tetap dan layak. Peningkatan usaha ekonomi bagi fakir miskin melalui pelaksanaan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) selalu tidak

lepas dari berbagai kendala ataupun kesulitan yang perlu di pecahkan dalam menjaga keberlangsungannya. Kondisi ini merupakan solusi pemecahannya melalui pentingnya bimbingan teknis bagi yang bersangkutan. Bimbingan ini menjadi hal yang penting, dikarenakan keluarga miskin secara sosial cenderung memiliki dan mengembangkan sifat-sifat yang negatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Horton dan Cheater L Hunt (Susanto, 1980) bahwa rumah tangga miskin secara sosial budaya memiliki beberapa karakteristik, yaitu (1) situasi keluarga dengan ibu sebagai fokus kehidupan keluarga pengelolah dan pengendali rumah tangga, (2) sikap agresif fisik, (3) ketidakmampuan merencanakan hari depan dan mengutamakan apa yang dapat dicapai dalam jangka pendek, (4) sikap memberi reaksi impulsif-emosional, dan (5) sikap fatalistik/pasrah terhadap kehidupan masa kini dan masa depan. Berbagai karakteristik tersebut akan menjadi fokus intervensi pekerjaan yang dilakukan oleh pendamping KUBE.

Keterbatasan pendidikan formal dan informal serta wawasan anggota KUBE, baik dalam manajemen usaha, kelembagaan KUBE, maupun sistem usaha secara berkelompok, menyebabkan timbulnya kendala dalam mengembangkan potensi yang di miliki KUBE. Sehubungan dengan itu, maka pendamping KUBE memiliki posisi dan peran yang sangat strategis dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan KUBE dan lebih memaksimalkan potensi-potensi yang di miliki para anggota KUBE.

Tujuan umum pendamping sosial khususnya pendamping KUBE adalah meningkatkan motivasi, kemampuan dan para anggota KUBE dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan anggotanya. Kinerja para Pendamping KUBE sangat berpengaruh terhadap sukses dan tidaknya

pelaksanaan program-program KUBE, baik itu di perkotaan maupun di pedesaan. Para pendamping diberikan pengetahuan tentang bagaimana cara kerja pendamping agar dapat merangkul para anggota KUBE supaya berhasil dalam menjalankan usahanya. Pendampingan juga dituntut untuk menjadikan KUBE ini sebagai lahan untuk membuka lapangan kerja bagi masyarakat terutama para anggota KUBE karena peran pendamping antara lain perencanaan, pembimbing, pemberi informasi, motivasi, penghubung, fasilitator dan evaluator. Aktor yang terlibat dalam implementasi program ini bukan hanya para anggota KUBE saja sebagai pembuat usaha, akan tetapi seluruh stakeholder ikut dilibatkan termasuk pendamping KUBE itu sendiri.

Pelaksanaan program salah satunya Kelompok Usaha Bersama (KUBE), kenyataan yang terjadi dilapangan tidak selalu sesuai dengan harapan yang diinginkan. Seperti halnya program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju Sulawessi Barat juga mengalami kendala dalam pencapaian tujuannya. Berbagai masalah yang biasa di hadapi, baik secara internal maupun secara eksternal. Salah satu faktor yang menimbulkan masalah atau kendala yaitu dari para pendampinnya.

Kinerja pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih dikeluhkan oleh beberapa pihak diantaranya anggota KUBE yang didamping dan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat yang menjadi penanggungjawab dari program ini. Menurunnya, kinerja dari para pendamping KUBE diakibatkan beberapa faktor diantaranya kurangnya gaji/tunjangan yang diberikan oleh Dinas Sosial membuat proses pendampingan terganggu. Akibat dari faktor tersebut, proses pengawasan atau kunjungan langsung ke lokasi KUBE akan semakin jarang dilakukan karena jarak antara tempat tinggal pendamping dengan lokasi KUBE yang di damping ini

lumayan jauh. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini akan berujung kepada perkembangan usaha yang dimiliki oleh anggota KUBE menurun dan membuat tujuan dari program Kelompok Usaha Bersama ini akan jauh dari apa yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis terkait para pendamping Kelompok Usaha Bersama yang berjudul **Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari beberapa uraian yang telah dipaparkan di atas tentang Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) sebagai program untuk mengatasi masalah kemiskinan, maka yang menjadi permasalahan untuk diteliti yaitu “Bagaimana Indikator Penilaian Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Indikator Penilaian Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dilihat dari dimensi teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat menunjang untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk

memperkaya khasanah ilmu di bidang Administrasi Publik dan sebagai bahan masukan atau referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat pada umumnya dan Pemerintah Kabupaten Mamuju pada khususnya dalam melaksanakan berbagai kebijakan yang terkait dengan penanggulangan kemiskinan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Konsep dan Teori

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bias pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan secara bahasa kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2002:22), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berbeda halnya dengan teori yang dikemukakan oleh Mathias dan Jackson (2006:65), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (individu) dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar dan menilai seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari rekan kerja atau mitra kerja. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah mereka bisa berkinerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah kalau inti dari masalah pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelolah kinerja SDM. Mengelolah manusia dalam konteks organisasi berarti mengelolah manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Jadi, kinerja pegawai ini perlu dikelola dengan ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Klasifikasi Kinerja

Pendapat T. Keban (2008:210) mengenai klasifikasi kinerja, mengatakan bahwa pencapaian hasil kinerja dapat diklasifikasikan menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu), oleh kelompok (kinerja kelompok), oleh institusi (kinerja organisasi), dan suatu program atau suatu kebijakan (kinerja program/kebijakan). Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Kinerja kelompok menggambarkan sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana yang telah ditetapkan institusi. Kinerja institusi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi institusi. Sedangkan kinerja program atau kebijakan berkenaan dengan sampai seberapa

jauh kegiatan-kegiatan dalam program atau kebijakan telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan program atau kebijakan tersebut.

Klasifikasi kinerja ini berbeda dengan yang diungkapkan oleh Swanson dan Holton (1999:73) yang membagi kinerja atas tiga tingkatan yaitu kinerja “organisasi”, kinerja “proses” dan kinerja “individu

- a. Kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkannya, apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah kebijakan, budaya dan system insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan atau memelihara kebijakan-kebijakan seleksi, pelatihan, dan sumberdayanya.
- b. Kinerja proses, menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut, mencapai misinya dan tujuan para individu, didesain sebagai suatu sistem memiliki kemampuan untuk menghasilkan baik secara kuantitas, kualitas dan tepat waktu, memiliki informasi dan faktor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara sistem tersebut, dan apakah proses pengembangan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada.
- c. Kinerja individu mempersoalkan apakah tujuan individu sesuai dengan misi organisasi, apakah individu menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah para individu memiliki kemampuan mental, fisik dan emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi tinggi, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Klasifikasi kinerja diatas dapat membawa suatu implikasi bahwa konsep kinerja sebaiknya diartikan lebih luas lagi baik dalam tataran organisasi, dalam proses maupun dalam tingkatan individual. Ketiga tingkatan kinerja ini memiliki keterkaitan yang sangat kuat dan sama-sama menentukan pencapaian tujuan. Jadi, perlu dipikirkan juga dan mungkin perlu dibudayakan atau bahkan diwajibkan penilaian kinerja dalam tataran organisasi dan proses, tidak semata-mata penilaian kinerja individu saja sebagaimana yang diterapkan selama ini.

3. Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja

a. Penilaian Kinerja

Perkembangan dunia bisnis yang sangat mendorong para pelakunya untuk semakin kompetitif. Untuk dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Tidak hanya mumpuni, tetapi juga menganut asas "*the right man on the right place*". Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan proses yang panjang. Mulai dari rekrutmen sampai pada tahap penilaian kinerja yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Penilaian kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam pengembangan perusahaan. Menurut M. Budihardjo (2015:173), dalam proses penilaian kinerja terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu penilai (perusahaan/instansi) dan karyawan (SDM). Pentingnya penilaian kinerja karyawan memiliki dampak positif bagi kedua belah pihak. Di sisi perusahaan atau instansi akan mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria "*the right man on the right place*" dan memudahkan kedernisasi demi pengembangan perusahaan/instansi. Dari sisi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja dan semangat berkompetisi untuk menjadi professional di bidangnya.

Teori yang dikemukakan oleh Boone dan Kurtz (2007:429), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administrative, yaitu untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang. Karena evaluasi kinerja sering kali ikut menentukan upah dan promosi, evaluasi harus adil dan tidak diskriminatif. Dalam kasus penelitian, validasi ini digunakan untuk menunjukkan bahwa sistem penilaian mengukur kinerja dari elemen pekerjaan yang penting secara akurat dan tidak mengukur atribut atau perilaku yang tidak relevan dengan kinerja pekerjaan.

Berbeda halnya yang dikemukakan oleh Rivai (2005:66), bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan di capai, dan suatu pendekatan untuk mengelolah dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut akan dicapai didalam waktu yang singkat maupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan ke arah mengelolah dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula (dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2006:10) bahwa

penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status, dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang).

Teknik yang digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi atau perusahaan baik para karyawan maupun manajer atau pimpinan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengatur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, ataupun kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

b. Manfaat penilaian kinerja

Rivai (2005:55) mengatakan bahwa manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan.

Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah (1) orang yang dinilai (karyawan); (2) penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan.

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Manfaat pelaksanaan penilaian kinerja bagi karyawan yang di nilai adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan motivasi
- b) Meningkatkan kepuasan kerja
- c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
- d) Umpan balik dari kinerjalalu yang akurat dan konstruktif
- e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
- f) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengarungi kelemahan semaksimal mungkin
- g) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
- h) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- i) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
- j) Suatu permasalahan jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
- k) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
- l) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
- m) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2. Manfaat penilai (supervisor/manajer/penyelia)

Manfaat pelaksanaan penilaian kinerja bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia) adalah sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
- b) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
- c) Memberikan peluang untuk mengukur dan mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya
- d) Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi
- e) Peningkatan kepuasan kerja
- f) Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka
- g) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun dari para karyawan
- h) Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan/instansi
- i) Meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manajer dan para karyawan karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide dari para manajer
- j) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan/instansi

- k) Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan/instansi dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan Berjaya sesuai dengan harapan dari pimpinan
- l) Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi dan antara pribadi dan manajer
- m) Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka pribadi
- n) Merupakan kesempatan berharga bagi pimpinan agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru
- o) Bias mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan/instansi

Manfaat pelaksanaan penilaian bagi perusahaan atau instansi adalah sebagai berikut:

- a) Perbaiki seluruh simpul unit yang ada dalam perusahaan/instansi karena:
 - a.1 Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan/instansi dan nilai budaya perusahaan/instansi
 - a.2 Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas
 - a.3 Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer/pimpinan untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawannya.
- b) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan

- c) Meningkatkan kualitas komunikasi
- d) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan/instansi
- f) Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan
- g) Harapan dan pandangan yang jangka panjang dapat dikembangkan
- h) Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
- i) Kemampuan menemukan setiap permasalahan
- j) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
- k) Kejelasan dan ketetapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima
- l) Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan baik dapat di ciptakan dan di pertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih mudah
- m) Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pemimpin perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut dan memungkinkan tanggungjawab secara kuat

- n) Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan/instansi menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja.

4. Indikator Kinerja

Penetapan beberapa indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klarifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengelolaan data/informasi untuk menentukan kinerja kegiatan/program/kebijaksanaan. Penetapan indikator kinerja tersebut didasarkan pada kelompok menurut masukan (*input*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impact*). Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto 2009:12) bahwa dalam mengukur kinerja pegawai diperlukan indikator antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan (*Quality*): nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Kuantitas pekerjaan (*Quantity*): jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang telah terlaksana.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*): nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang di tentukan.
- d. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervision*): dimana pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari kekeliruan yang berakibat buruk bagi organisasi.

- e. Efektifitas harga (*Cost-effectiveness*): terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.
- f. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal impact*): terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan pegawai.

Agus Dharma, mengatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, adalah jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang diharapkan.
- b. Kualitas, adalah mutu yang dihasilkan. Mencerminkan pengukuran tingkat “kepuasan” yakni seberapa baik penyelesaian.
- c. Ketetapan waktu, adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus penyelesaian suatu kegiatan.

Indikator tersebut dapat digunakan dalam mengevaluasi tahap perencanaan, tahap pelaksanaan ataupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja input dan output dapat dinilai saat kegiatan yang dilakukan selesai sedangkan untuk indikator out-comes, benefits dan impact akan diperoleh setelah kegiatan selesai.

5. Kelompok Usaha Bersama (KUBE)

a. Defenisi KUBE

Kelompok Usaha Bersama (KUBE) adalah kelompok warga atau keluarga binaan sosial yang dibentuk dan telah dibina melalui proses kegiatan Program

Kementrian Sosial (PROKESOS) untuk melaksanakan kegiatan kesejahteraan sosial dan usaha ekonomi dalam semangat kebersamaan sebagai sarana untuk meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya. KUBE merupakan salah satu pendekatan program kesejahteraan sosial yang dikelola oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia untuk mempercepat penghapusan kemiskinan. Melalui KUBE masyarakat miskin mendapatkan fasilitas untuk digunakan dalam usaha bukan bantuan yang digunakan sekali habis. Dengan kata lain KUBE merupakan program investasi jangka panjang.

Buku Pedoman Penumbuhan dan Pengembangan Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Kelompok Usaha bersama adalah kelompok warga atau keluarga binaan sosial yang di bentuk oleh warga atau keluarga binaan sosial yang telah dibina melalui proses kegiatan PROKESOS untuk melaksanakan kegiatan kesejahteraan sosial dan usaha ekonomi dalam semangat kebersamaan sebagai sarana untuk meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya. Secara sosial, KUBE menjadi wadah bergabungnya warga masyarakat/keluarga miskin, sehingga memungkinkan mereka melakukan interaksi sosial yang positif dan demokratis. Melalui KUBE warga masyarakat/keluarga miskin dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi, menyelesaikan masalah-masalah personal dan kelompok secara timbal balik. Secara ekonomi kegiatan usaha yang diberikan kepada kelompok memberi kekuatan untuk menghimpun kekuatan modal, kemampuan bersaing, membangun jejaring, membuka peluang mengakses sumber-sumber dan menciptakan kegiatan ekonomi produktif yang demokratis (Kemensos RI, 2011). Secara operasional usaha, program KUBE dilaksanakan secara kelompok dengan jumlah anggota kurang lebih 5-10 anggota. Program KUBE dibentuk dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat yang belum

memiliki kemampuan untuk mengembangkan kehidupan sosial dan kesejahteraannya. Melalui program ini mereka dapat dibantu untuk memulai usaha sebagai langkah awal untuk mencapai kesejahteraan sosial dan perbaikan ekonomi ke arah yang lebih baik.

Secara kesimpulan, Kelompok Usaha Bersama (KUBE) merupakan salah satu media pemberdayaan yang diciptakan untuk membangun kemampuan warga masyarakat/keluarga miskin dalam memecahkan masalah, memenuhi kebutuhan dan mengembangkan potensi guna meningkatkan kesejahteraan sosialnya.

b. Tujuan Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE)

Dikutip dari jurnal Efektivitas Program Kelompok Usaha Bersama Fakir Miskin (KUBE-FM) oleh Mustafa Andi Azhar (2015:21), disebutkan bahwa tujuan program secara umum adalah berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan sosial keluarga miskin melalui program pemberdayaan dan pendayagunaan potensi serta sumber kesejahteraan sosial bagi penanggulangan kemiskinan di Indonesia. Secara khusus program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pendapatan keluarga miskin
2. Mewujudkan kemandirian usaha sosial-ekonomi keluarga miskin
3. Meningkatkan aksesibilitas keluarga miskin terhadap pelayanan sosial dasar, fasilitas pelayanan publik dan sistem jaminan kesejahteraan sosial
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggungjawab sosial masyarakat dan dunia usaha dan penanggulangan kemiskinan
5. Meningkatkan ketahanan sosial dalam mencegah masalah kemiskinan
6. Meningkatkan kualitas manajemen pelayanan kesejahteraan sosial bagi keluarga miskin.

Buku Pedoman Penumbuhan dan Pengembangan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Departemen Sosial Republik Indonesia, menjelaskan bahwa tujuan Program Kelompok Usaha Bersama di arahkan kepada upaya mempercepat penghapusan kemiskinan, melalui:

1. Peningkatan kemampuan berusaha para anggota KUBE secara bersama dalam kelompok
2. Peningkatan pendapatan
3. Pengembangan usaha
4. Peningkatan kepedulian dan kesetiakawanan social diantara para anggota KUBE dan dengan masyarakat sekitar.

c. Sasaran program Kelompok Usaha Bersama (KUBE)

Sasaran program ini adalah keluarga fakir miskin yang tidak mempunyai sumber pencaharian atau memiliki mata pencaharian tetapi sangat tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar (sandan, pangan, air bersih, kesehatan dan pendidikan). Yang menjadi kriteria sasaran program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) adalah kepala keluarga atau anggota keluarga yang mewakili keluarga miskin, memiliki identitas kependudukan, berniat usaha, usia produktif dan memiliki keterampilan, mampu bertanggungjawab sendiri, serta bersedia mematuhi aturan KUBE (Kelompok Usaha Bersama).

d. Pembentukan Kelembagaan dan Manajemen

Mengenai kelembagaan KUBE telah dijelaskan oleh Kementrian Sosial melalui buku pedoman KUBE (2011:17) terkait pada pembentukan KUBE didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Kedekatan tempat tinggal
2. Jenis usaha dan keterampilan anggota

3. Ketersediaan sumber sosial dan ekonomi
4. Kemampuan menyesuaikan diri dalam kelompok
5. Keberadaan kelompok-kelompok masyarakat yang sudah tumbuh berkembang sebelumnya

Pembentukan manajemen KUBE, kelembagaan KUBE di tandai dengan:

1. Kepengurusan KUBE

- 1.a Pada hakekatnya, KUBE dibentuk dari oleh dan untuk anggota kelompok
- 1.b Pengurus KUBE dipilih dari anggota kelompok yang mau dan mampu mendukung pengembangan KUBE, memiliki kualitas seperti kesediaan mengabdikan, rasa keterpanggilan, mampu mengorganisasikan dan mengkoordinasikan kegiatan anggotanya, mempunyai keuletan, pengetahuan dan pengalaman yang cukup.

2. Keanggotaan KUBE

- 2.a Anggota KUBE adalah PMKS sebagai sasaran program yang telah disiapkan. Jumlah anggota untuk setiap KUBE berkisar 5-10 orang/KK sesuai dengan jenis PMKS
- 2.b Khusus untuk Pembinaan Masyarakat Tarasing dan Rehabilitas Sosial Daerah Kumuh, pembentukan KUBE berdasarkan unit pemukiman sosial, artinya suatu unit pemukiman sosial adalah satu KUBE

3. Administrasi KUBE

- 3.a Untuk dapat berjalan dan berkembangnya KUBE dengan baik, maka pengurus maupun pengelola KUBE perlu memiliki catatan atau administrasi yang baik, yang mengatur keanggotaan, organisasi, kegiatan, keuangan, pembukuan dan lain sebagainya.

3.b Catatan dan administrasi KUBE meliputi antara lain buku anggota, buku peraturan KUBE, pembukuan keuangan/pengelolaan hasil, daftar pengurus dan sebagainya.

4. Kegiatan KUBE

4.a Pelatihan keterampilan berusaha, dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan praktis berusaha yang disesuaikan dengan minat, termasuk kemungkinan pemasaran dan pengembangan hasil usahanya.

4.b Pemberian bantuan stimulan sebagai modal kerja atau berusaha yang disesuaikan dengan keterampilan. Bantuan ini merupakan hibah bukan pinjaman atau kredit.

4.c Pendampingan, mempunyai peran sangat penting bagi berhasil dan berkembangnya KUBE. Secara fungsional pendampingan dilaksanakan oleh infrastruktur kesejahteraan sosial di daerah seperti Karang Taruna (KT), Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Organisasi Sosial (ORSOS), dan panitia Pemimpin Usaha Kesejahteraan Sosial (WPUKS).

Pelaksanaan program kelompok usaha bersama (KUBE) Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat tahun 2016, kelompok masyarakat miskin yang menjadi penerima bantuan KUBE sesuai dengan perencanaan sebelumnya yakni 20 KUBE fakir miskin. Kemudian peneliti memilih beberapa KUBE untuk dijadikan informan guna melihat kinerja pendamping KUBE di kabupaten Mamuju.

Berikut dapat dilihat daftar penerima bantuan kelompok usaha bersama (KUBE) pada tahun anggaran 2016 di kabupaten Mamuju. Perhatikan tabel 1 berikut ini:

TABEL I:
DAFTAR PENERIMA BANTUAN KELOMPOK USAHA BERSAMA YANG
MENJADI INFORMAN PENELITIAN DI KABUPATEN MAMUJU

No.	Nama Anggota	Nama Usaha	Jenis Usaha	Alamat	Ket.
1.	Rusdi Abd. Latif Muamar Rusli Ali. S Isak Amril Hasni Nurwahida Ilham	KUBE Anugrah	Pertukangan (Meubel)	Tasiu Timur Kel. Kalukku Kec. Kalukku Kab. Mamuju	
2.	Yosepina Herlina Yusuf Yoga S. Bahari Nurindah. J Salamawati Makmur M. Arita Farid M. Heru Ansyah Endah. CS Megawati	KUBE Usaha Mandiri	Kios Campuran	Puncak Kel. Binanga Kec. Mamuju Kab. Mamuju	
3.	Fatta Saharuddin Sabriansyah Resky Handayani Amant Iwan Dahlan Mahrawi Mansyur Arifin	KUBE Sipatuo	Jual-Jualan	Ling. Makkarama Kel. Bebanga Kec. Kalukku Kab. Mamuju	

Sumber: diolah dari data Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat 2016

Prosedur pendaftaran yang harus dilakukan oleh masyarakat untuk menjadi penerima bantuan program ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengajukan proposal usaha oleh masyarakat (yang tergabung dengan kelompok) kepada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.
- b. Dinas Sosial melakukan proses seleksi administratif dan seleksi teknis dengan melakukan pendataan dan penelusuran di lapangan untuk menilai kelayakan kelompok tersebut dalam menerima bantuan.
- c. Kelompok yang lolos seleksi selanjutnya akan diberikan modal usaha dalam bentuk uang melalui rekening ketua kelompok.
- d. Terakhir, setelah menerima bantuan KUBE kelompok memulai usahanya sesuai dengan proposal dan di dampingi oleh pendamping KUBE yang di siapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.

5. Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE)

a. Fungsi Pendamping KUBE

Tugas dan kegiatan pendamping atau para pendamping KUBE dapat menjalankan peranan sebagai berikut:

1. Perencana. Membantu kelompok KUBE menetapkan tujuan dan merumuskan perencanaan yang efektif.
2. Pembimbing. Pendamping diharapkan dapat mengajak, mengarahkan, dan membina kelompok KUBE sehingga mereka dapat mengerti, paham, dan melaksanakan hasil bimbingan secara aktif dan kreatif.
3. Pemberi informasi. Memberikan gambaran umum program pengentasan kemiskinan, manfaat melakukan aktifitas melalui pendekatan KUBE, cara mengembangkan kegiatan sosial, ekonomi dan kelembagaan KUBE.

4. Motivator. Memberikan dorongan berupa semangat kepada anggota KUBE, sehingga dapat mengenali masalah dan kekuatan yang dimilikinya.
5. Penghubung. Pendamping diharapkan mampu menjadi penghubung antara anggota KUBE dengan sumber-sumber yang dibutuhkan.
6. Fasilitator. Memberikan berbagai kemudahan baik berupa materi maupun non materi sehingga anggota KUBE dapat meningkatkan usahanya.
7. Mobilisator dan Alokator, tugas pendamping menghimpun, mendayagunakan, mengembangkan, mempertanggungjawabkan seluruh sumber dan pengalokasiannya untuk kualitas pemberdayaan yang optimal.
8. Advokat, pendamping bertugas membantu kelompok KUBE untuk memperjuangkan kepentingan, hak dan tanggungjawab sosialnya kepada pihak lain.
9. Peneliti, pendamping mempunyai kepentingan untuk melakukan penelitian sederhana, guna mengumpulkan dan menginterpretasikan data baru yang terkait, sehingga dapat memperkaya wawasan dan memberikan sumbangan bagi pengembangan model pemberdayaan KUBE di masa mendatang.
10. Evaluator, pendamping dapat memberikan penilaian, saran dan masukan kepada KUBE tentang pilihan mana yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Di samping itu, pendamping juga dapat memberikan penilaian terhadap keseluruhan program guna meningkatkan kualitas program pendampingan.

b. Masalah dan strategis dalam pendampingan KUBE

Masalah yang sering terjadi dilapangan dalam pendampingan Kelompok Usaha Bersama adalah sebagai berikut:

1. Hampir seluruh KUBE hanya didampingi dalam hal pembentukan organisasi, keuangan dan pelaksanaannya saja

2. Tidak memadainya pendapatan bagi pendamping yang menjadikan pendampingan tidak optimal
3. Luasnya jangkauan wilayah pendampingan yang melemahkan kontrol (*span of control*) pendamping.

Strategi dalam pengembangan dan perbaikan pendamping Kelompok Usaha Bersama adalah:

- a. Memberikan pelatihan yang lebih baik dari sisi teknis dan pemasaran.
- b. Memberikan sarana informasi seluas-luasnya bagi pendamping untuk mitra kerjasama/pelatihan teknis/pembinaan dari dinas/istansi terkait.
- c. Memberikan insentif yang lebih baik bagi keberhasilan pelaksana dan pengembangan program KUBE.
- d. Memberikan kebijakan yang berbeda dalam jangkauan luasnya wilayah yang didampingi sesuai dengan kondisi dan daerah KUBE setempat.
- e. Dinas terkait turut diberikan informasi keberadaan KUBE.

B. Kerangka Pikir

Kinerja pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih dikeluhkan oleh beberapa pihak diantaranya KUBE yang didampingi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat yang menjadi penanggung jawab dari pendamping KUBE diakibatkan beberapa faktor yaitu menurunnya kinerja dari para pendamping KUBE. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penilaian untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka. Dan untuk mengukur kinerja ada beberapa indikator yang harus diperhatikan. Yaitu : Kualitas, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, efektivitas biaya, dan hubungan antar pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai dasar pada penelitian ini. Hal ini dapat membantu penulis dalam memecahkan rumusan masalah yang telah di tetapkan. Skema kerangka pemikiran yang penulis susun sebagai dasar untuk melakukan penelitian ini, sebagai berikut: Perhatikan Gambar I

GAMBAR I:
Skema kerangka pemikiran



C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan penjelasan dari kerangka pikir, adapun dalam penelitian ini yaitu kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju. Dimana fokus penelitian ini adalah melihat indikator penilaian kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama melalui: (1). Kualitas, (2). Kuantitas, (3).

Ketepatan waktu, (4). Efektivitas harga, (5). Kebutuhan akan pengawasan. dan (6). Hubungan antar pribadi sebagai indikator dalam melihat kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama.

D. Deskripsi Fokus Penelitian

Penelitian ini, peneliti membatasi penelitian dengan lebih memfokuskan ke beberapa indikator saja, diantaranya:

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas yang dimaksud disini yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan. Dimana kualitas itu sendiri diartikan mencerminkan pengukuran tingkat sejauh mana pegawai (dalam hal ini pendamping KUBE) memiliki pengetahuan dan keaktifan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pendamping Kelompok Usaha Bersama.

- a) Pengetahuan disini adalah pemahaman dalam hal mendampingi anggota Kelompok Usaha Bersama. Pengetahuan dapat di tingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai pendamping yang diberikan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.
- b) Keaktifan dapat diartikan sebagai syarat utama dalam hal mendampingi. Untuk meningkatkan keaktifan, pendamping harus lebih memperbanyak kunjungan ke lokasi penerimaan bantuan KUBE dan mendampingi perkembangan Kelompok Usaha Bersama.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau hasil kerja yang telah dikerjakan atau yang telah terlaksana. Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan terkait jumlah pekerjaan dan hasil kerja yang dihasilkan.

- a) Jumlah pekerjaan adalah banyaknya tanggungjawab yang diberikan kepada pendamping untuk mendampingi dan mengembangkan kelompok usaha.
- b) Hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat di lihat dari tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yang dikerjakan. Dalam melihat hasil kerja pendamping, pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat melakukan kunjungan ke kolasi penerima bantuan KUBE dan melakukan interview kepada anggota Kelompok Usaha Bersama.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu adalah nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. Terkait ketepatan waktu, peneliti lebih berfokus kepada ketepatan waktu para pendamping dalam melaksanakan tugas sampai kepada pembuatan laporan.

4. Efektivitas Harga (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas harga disini terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil dalam menggunakan sumber-sumber organisasi. Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan penelitian dengan melihat penggunaan uang dalam hal ini pemberian gaji kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama.

5. Kebutuhan Akan Pengawasan (*Need for supervision*)

Pengawasan sangat dibutuhkan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif apabila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja. Pengawasan yang dimaksud disini adalah pengawasan secara teknis dan pengawasan secara administratif.

- a) Pengawasan secara teknis adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dengan melakukan kunjungan ke tempat penerimaan bantuan sekaligus melakukan interview kepada anggota kelompok yang didampingi.
- b) Pengawasan secara administratif adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Barat berupa pembuatan laporan kinerja yang di selesaikan oleh pendamping guna untuk melihat sejauh mana kinerja pendamping. Laporan kinerja tersebut diselesaikan selambat-lambatnya akhir tahun.

6. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal impact*)

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, hubungan yang baik serta kerja sama antara pimpinan dan bawahan sangat diperlukan. Pada pembahasan ini, peneliti lebih mengarahkan penelitian dengan melihat hubungan para pendamping Kelompok Usaha Bersama dengan anggota Kelompok Usaha Bersama yang didampingi.

7. Kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama

Kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama adalah hasil atau tingkat keberhasilan para pendamping secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam hal mendampingi anggota Kelompok Usaha Bersama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yakni dari bulan Maret sampai Mei 2017. Adapun lokasinya yaitu di Kabupaten Mamuju provinsi Sulawesi Barat. Alasan memilih lokasi didasarkan pada pertimbangan objektif, dimana pendamping Kelompok Usaha Bersama belum sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga kinerja para pendamping masih dikeluhkan pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dan anggota yang didampingi.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan analisis terhadap informasi berupa narasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang menggunakan analisis terhadap informan yang telah ditentukan.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi dengan didukung data kualitatif sebagaimana peneliti berusaha untuk mengungkapkan dalam suatu fakta atau realita mengenai permasalahan yang terjadi pada fokus dan lokus penelitian yang berada pada wilayah penelitian mengenai bagaimana indikator penilaian kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju.

C. Sumber Data

Sumber data yang penulis butuhkan untuk kelengkapan penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asalnya. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan sehubungan dengan kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan yang bersumber dari data-data yang sudah diolah sebelumnya menjadi seperangkat informasi dalam bentuk dokumen, laporan-laporan tertulis lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

D. Informan Penelitian

Informan adalah orang-orang yang berada dalam lingkup penelitian atau orang yang paham betul atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dari penelitian ini terdiri dari seluruh komponen yang terlibat langsung dalam kinerja pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju seperti:

TABEL II: Daftar Informan Penelitian

No.	Jabatan/Status	Inisial	Keterangan
1.	Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat	IMT	1 Orang
2.	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Penanganan Fakir Miskin	NL	1 Orang
3.	Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin	SD	1 Orang
4.	Pendamping Kelompok Usaha Bersama	BR dan AA	2 Orang
5.	Anggota Kelompok Usaha Bersama	RD, FT dan YS	3 Orang
Jumlah Informan			8 Orang

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu unsur penting dalam melakukan suatu penelitian. Teknik yang digunakan dalam menghimpun data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam

Penulis akan melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara mendalam, yaitu menggali informasi sebanyak-banyaknya semua informasi yang berkaitan dengan kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju dari informan yang telah ditentukan. Proses wawancara ini menggunakan pedoman wawancara sebagai alat penelitian agar wawancara tetap berada pada fokus penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca literatur-literatur yang berhubungan tentang buku/artikel, terkait kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama, serta dokumen-dokumen yang ada relevasinya dengan topik yang dibahas pada penelitian ini. Data yang diperoleh dari kepustakaan ini merupakan data sekunder.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan dengan cara melihat secara langsung tentang permasalahan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan melakukan pencatatan atas hasil observasi di lokasi kelompok-kelompok usaha yang ada di Kabupaten Mamuju. Sesuai dengan jenisnya, peneliti memilih observasi dengan partisipasi terbatas, yaitu peneliti hanya terbatas pada aktivitas objek yang mendukung data penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan teknik kualitatif, hal ini dimaksudkan agar tetap berada dalam fokus penelitian. Penulis menggambarkan masalah yang terjadi menggunakan argumen yang jelas dan memfokuskan perhatian pada pengumpulan data serta informasi melalui observasi dan wawancara mendalam. Selanjutnya data dan informasi tersebut dianalisa secara kualitatif. Proses analisa dimulai dengan menelaah terlebih dahulu seluruh data yang tersedia, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan secara induktif.

Proses analisa data dilakukan pada waktu bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung. Analisis data dilakukan melalui tiga alur, yaitu: (1) Reduksi data, (2) Sajian data, dan (3) Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Pada tahap ini dilakukan proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan pengabstraksian data dari catatan lapangan. Proses ini berlangsung sepanjang penelitian yang dilakukan sekitar sebulan, dimulai dengan membuat singkatan, kategorisasi, memusatkan tema, menentukan batas-batas permasalahan dan penulis memo.

Proses reduksi ini berlangsung terus sampai laporan akhir penelitian ini selesai ditulis. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur sedemikian rupa sampai kesimpulan akhir didapatkan.

2. Data Display (Penyajian Data)

Sajian data adalah suatu susunan informasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian dapat dilakukan. Dengan melihat sajian data, penulis mencoba lebih memahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkan untuk

mengejakan sesuatu pada analisis ataupun tindakan lain berdasarkan pemahaman tersebut. Sajian data yang baik dan jelas sistematikanya tentunya akan banyak membantu.

3. *Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Dari awal pengumpulan data, peneliti sudah mencoba memahami apa arti dari berbagai hal yang ditemui dengan mulai melakukan pencatatan pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab-akibat dan berbagai proposisi. Hal itu di verifikasi dengan temuan-temuan data selanjutnya dan akhirnya sampai pada tahap penarikan kesimpulan akhir.

G. Keabsahan Data

Keabsaha hasil penelitian ini adalah dengan meningkatkan ketekunan. Menurut Sugiyono (2010:121) meningkatkan ketekunan dalam hal ini peneliti berusaha lebih tekun dan cermat untuk memperoleh kepastian dan akurasi data dengan mengecek kembali data-data maupun dengan membaca berbagai referensi terutama konsep-konsep/teori yang telah disajikan dalam tinjauan pustaka terkait dengan temuan penelitian. Dengan begitu wawasan peneliti menjadi semakin luas dan tajam untuk memeriksa bahwa data yang ditemukan peneliti adalah benar, dapat dipercaya untuk selanjutnya dibahas dengan menggunakan pendekatan konsep atau teori pada tinjauan pustaka. Pengamatan yang cermat dan berkesinambungan merupakan wujud dari peningkatan ketekunan yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini bertujuan guna meningkatkan kredibilitas data yang telah diperoleh (Sugiyono 2010:121).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kabupaten Mamuju

Ada kata yang khas menggambarkan Mamuju, yaitu “Manakarra”. Manakarra adalah nama dari lambang daerah Kabupaten Mamuju. Menurut asal katanya, kata Manakarra diartikan sebagai tanah yang keras. Namun secara umum dapat diartikan sebagai pusaka yang sakti atau petunjuk. Tanggal 14 Juli 1940 adalah hari jadi Mamuju. Peristiwa yang menjadi patokan penetapannya adalah terbentuknya kerajaan Mamuju dari hasil perpaduan tiga buah kerajaan Kurrikurri, Langgamonar dan Managallang.

Kabupaten Mamuju terletak di sebelah barat Pulau Sulawesi. Berdasarkan UU RI No.26 Tahun 2004 tanggal 5 Oktober 2004, maka Kabupaten Mamuju bersama empat Kabupaten lainnya (Polewali Mandar, Majene, Mamasa, dan Mamuju Utara) resmi menjadi sebuah Provinsi Sulawesi Barat dan Ibukota Provinsi terletak di Kabupaten Mamuju setelah sebelumnya kelima wilayah Kabupaten ini bergabung dengan Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Mamuju merupakan daerah yang terluas di Provinsi Sulawesi Barat dan berbatasan dengan:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju Tengah
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Majene, Kabupaten Polewali Mandar dan Kabupaten Toraja (Provinsi Sulawesi Selatan)
- c. Sebelah barat berbatasan dengan selat Makassar (Provinsi Kalimantan Timur)
- d. Sebelah timur berbatasan dengan Luwu Utara (Provinsi Sulawesi Selatan)

Sedangkan secara astronomis, kabupaten Mamuju terletak antara 1 38' 110" – 2 54' 522" LS dan 11 54' 47" – 13 5' 35" BT atau berada dibagian selatan dari garis ekuator atau garis khatulistiwa dengan ketinggian rata-rata kurang dari 1000 meter diatas permukaan laut. Berikut adalah gambar peta kabupaten Mamuju:

GAMBAR II: Peta Kabupaten Mamuju



Sumber: <http://kabupatenmamuju.go.id>

Kabupaten Mamuju memiliki luas wilayah sebesar 5.064,19 km² yang secara administratif terbagi ke dalam 11 Kecamatan diantaranya Kecamatan Tapalang (283,31km²), Kecamatan Tapalang Barat (131,72 km²), Kecamatan Mamuju (206,64 km²), Kecamatan Simboro (111,94 km²), Kecamatan Balabalakang (21,86 km²), Kecamatan Kalukku (470,26 km²), Kecamatan Papalang (197,60 km²), Kecamatan Sampaga (119,40 km²), Kecamatan Tommo (827,35 km²), Kecamatan Kalumpang (1.731,99 km²), dan Kecamatan Bonehau (962,12 km²).

2. Profil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan urusan wajib pemerintahan sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945. Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur pelaksana pembangunan kesejahteraan sosial yang bertanggung jawab kepada Gubernur telah melakukan berbagai upaya dan langkah dalam pembangunan kesejahteraan sosial diantaranya berupa pendekatan dalam pelayanan dan bantuan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial. Hal ini diharapkan guna meningkatnya efektivitas penanggulangan kemiskinan, perluasan lapangan pekerjaan, pemberdayaan ekonomi rakyat serta peningkatan kesejahteraan sosial dengan mengedepankan inisiatif dan peran aktif masyarakat, memanfaatkan potensi dan sumber-sumber sosial setempat serta lingkungannya.

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial dewasa ini semakin kokoh dan terarah seiring dengan terbitnya perundang-undangan yang mendukungnya. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial telah mengarahkan penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara sistematis dan berkelanjutan. Peraturan perundang-undangan tersebut juga telah memberi porsi besar bagi masyarakat dan dunia usaha sebagai penyelenggara kesejahteraan sosial, sedangkan porsi pemerintah lebih banyak berperan sebagai fasilitator dan supporting penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dalam penyelenggara kesejahteraan sosial sesuai amanat Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 dan peraturan perundangan pendukungnya telah mengedepankan prioritas pembangunan kesejahteraan sosial dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, khususnya penanggulangan fakir miskin perdesaan dan perkotaan serta penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) lainnya.

a. Letak Geografis dan Letak Administratif Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat berada di kawasan pusat Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat yang terletak di H. Abdul Malik Pattana Endeng (Komp. Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat) Kecamatan Rangas, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat, berada pada tanah seluas 499 m² dengan bangunan fisik berlantai 2 dan berbatasan dengan:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Dinas Kesehatan
2. Sebelah barat berbatasan dengan Dinas Energi Sumber Daya Manusia
3. Sebelah selatan berbatasan dengan Dinas Pertanian
4. Sebelah timur berbatasan dengan Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

b. Visi dan Misi

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dibentuk melalui Peraturan Daerah Sulawesi Barat Nomor 7 Tahun 2012 yang diarahkan pada visi “terwujudnya ketahanan sosial masyarakat Provinsi Sulawesi Barat menuju masyarakat damai dan sejahtera”. Adapun misi yang di emban dalam rangka mewujudkan visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas dan kelangsungan hidup masyarakat.
2. Memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian.
3. Meningkatkan kemampuan dan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan.
4. Meningkatkan kemampuan, kepedulian, dan tanggung jawab sosial dunia usaha dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
5. Meningkatkan manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Berdasarkan visi dan misi yang di emban Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pelayanan, perlindungan, penguatan, peningkatan, dan mengembangkan baik terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) maupun bagi potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS) melalui berbagai kebijakan dan program prioritas sebagai berikut:

1. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

Bidang pelayanan dan Rehabilitasi Sosial menyelenggarakan berbagai program diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan sosial anak.
- b. Pelayanan dan rehabilitasi penyandang cacat.
- c. Pelayanan dan rehabilitasi lanjut usia.
- d. Pelayanan dan rehabilitasi sosial tuna sosial eks napi dan korban penyalahgunaan Napza.

2. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial

- a. Program keluarga harapan.
- b. Penanggulangan bencana alam dan bencana sosial.
- c. Penanganan pekerja migran terlantar dan korban tindak kekerasan.
- d. Pengembangan program asuransi kesejahteraan sosial.

3. Bidang Pemberdayaan Sosial

- a. Pemberdayaan fakir miskin melalui usaha ekonomi produktif kelompok usaha bersama (KUBE).
- b. Pemberdayaan komunitas adat terpencil.
- c. Pembangunan rumah tidak layak huni.

4. Bidang Pemberdayaan Keluarga dan Kelembagaan Sosial

- a. Pemberdayaan dan penguatan ketahanan keluarga melalui Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga.
- b. Pemberdayaan kelembagaan kesejahteraan sosial orsos, karang taruna, WKSBM, LK3, panti dan lain-lain.
- c. Peningkatan kerjasama dunia usaha dalam tanggung jawab sosial melalui Corporate Social Responsibility (CSR).
- d. Pemberdayaan relawan/tenaga sosial seperti TKSK, PSM, dan Tagana.

c. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 34 tahun 2009 tentang uraian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat , maka jabatan struktural pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekertaris
 - a. Sub Bagian Keuangan
 - b. Sub Bagian Program dan Data Pelaporan
 - c. Sub Bagian Umum Kepegawaian
3. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin
 - a. Seksi Penanganan Fakir Miskin
 - b. Seksi PPKKM dan PSDBS
 - c. Seksi KAT dan K2KS
4. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
 - a. Seksi Bantuan Sosial Korban Bencana Alam
 - b. Seksi Bantuan Sosial Korban Bencana Sosial dan Bencana Lainnya
 - c. Seksi Jaminan Sosial
5. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

- a. Seksi Rehabilitasi Sosial anak dan Pelayanan Lanjut Usia
 - b. Seksi Rehabilitasi Sosial Korban Penyalahgunaan Napza, Tuna Sosial dan KTK2PO
 - c. Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas
6. Bidang Pengembangan Mental Spritual dan Kesejahteraan Rakyat
- a. Seksi keagamaan dan Sarana Prasarana Perbudayaan
 - b. Seksi Bina Mental dan Spiritual
 - c. Seksi kesejahteraan Rakyat
7. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)
- a. Subag Tata Usaha
 - b. Seksi Program dan Advokasi Sosial
 - c. Seksi Rehabilitasi Sosial

Unit Pelaksanaan Teknis Dinas ini sebagai unsur pelaksana operasional dinas pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

d. Tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas yang berlaku merumuskan kebijaksanaan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas dinas. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana pada point 1, kepala dinas menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang usaha kesejahteraan sosial, yang meliputi partisipan sosial masyarakat, perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial, serta pembinaan organisasi sosial.

- b) Perencanaan program di bidang usaha kesejahteraan sosial, yang meliputi partisipasi sosial masyarakat, perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial, serta pembinaan organisasi sosial.
- c) Pembinaan pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang usaha kesejahteraan sosial, yang meliputi perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial, serta pembinaan organisasi sosial.
- d) Pengendalian dan pengamanan teknis oprerasional di bidang usaha kesejahteraan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial serta bimbingan organisasi sosial.
- e) Melakukan pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD).

2. Sekertaris

Sekertaris mempunyai tugas pemberian, pelayanan administrasi bagi seluruh satuan kerja di lingkup Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.

a) Sub bagian Keuangan

Bertugas menyusun rencana kerja/melaksanakan tugas teknik keuangan.

b) Sub bagian Program dan Data Pelaporan

Sub bagian program dan data pelaporan mempunyai tugas menyusun rencana program kerja, melaksanakan tugas teknis perlengkapan, membuat laporan serta mengevaluasi semua jenis pengadaan barang.

c) Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelolah administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan rumah tangga dinas.

3. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin

Bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin mempunyai tugas melaksanakan pembinaan kegiatan di bidang penanganan fakir miskin, pembinaan di bidang PPKKM dan PSDBS, serta melaksanakan pembinaan di bidang KAT dan K2KS.

4. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial

Bidang perlindungan dan jaminan sosial mempunyai tugas memberikan bantuan sosial bencana alam, memberikan bantuan sosial bencana manusia, serta memberikan jaminan kesejahteraan sosial termasuk pengendalian daerah rawan bencana dan daerah kumuh.

5. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

Bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial mempunyai tugas merehabilitasi penyandang disabilitas, merehabilitasi anak dan lanjut usia, serta merehabilitasi korban penyalahgunaan napza, tuna sosial dan KTK2PO.

6. Bidang pengembangan mental spiritual dan kesejahteraan rakyat

Bidang pengembangan mental spiritual dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas untuk mengembangkan sarana prasarana agama dan kebudayaan, membina mental dan spiritual serta mensejahterakan rakyat secara umum.

B. Kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE)

Kemudian terkait proses pendampingan, tentu saja ini masih menjadi hal yang sangat penting dilakukan dalam pengembangan kelompok yang belum mandiri dalam proses pengembangan usaha maupun pengembangan seluruh anggotanya. Pada penelitian ini, peneliti akan menjelaskan enam indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju. Indikator yang di maksud meliputi: (1). Kualitas, disini yang

dimaksud adalah (a). Pengetahuan, (b). Keaktifan, (2). Kuantitas, yang dilihat dari (a) Jumlah pekerjaan, (b) Hasil kerja, (3). Ketepatan waktu, peneliti lebih memfokuskan pada ketepatan waktu dalam menjalankan tugas sampai pada saat pembuatan laporan, (4). Efektivitas harga, disini peneliti lebih berfokus kepada pemberian gaji/tunjangan, (5). Kebutuhan akan pengawasan yang terdiri dari (a). Pengawasan secara teknis, (b). Pengawasan secara administratif, dan (6). Hubungan antar pribadi yang dispesifikkan ke hubungan antara pendamping KUBE dan anggota KUBE.

C. Indikator Penilaian Kinerja

Penetapan beberapa indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klarifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengelolaan data/informasi untuk menentukan kinerja kegiatan/program/kebijaksanaan. Penetapan indikator kinerja tersebut didasarkan pada kelompok menurut masukan (*input*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impact*). Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto 2009:12) bahwa dalam mengukur kinerja pegawai diperlukan indikator antara lain:

1. Kualitas (*Quality*)
2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
4. Efektifitas harga (*Cosy-effectiveness*)
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for Supervision*)
6. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal impact*)

Pelaksanaan tugas UPTD tidak lepas dari aturan-aturan yang telah ditentukan sebelumnya dimana aturan tersebut direalisasikan dalam bentuk-bentuk

program kerja. Dengan program kerja dan tugas-tugas yang ditentukan diharapkan dapat mencapai tujuan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat.

1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan perintah sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target kerja yang ditetapkan. Kualitas yang dimaksud disini yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan, dimana kualitas itu sendiri diartikan mencerminkan pengukuran tingkat sejauh mana pegawai (dalam hal ini pendamping KUBE) mengerti dan memahami tugas dan fungsinya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Maka, melalui pembahasan ini peneliti ingin mengetahui kualitas melalui: (a). Pengetahuan dan (b). Keaktifan pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju.

1.a Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal mendampingi Kelompok Usaha Bersama adalah hal yang terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pendamping. Pengetahuan disini dimaksudkan agar pendamping Kelompok Usaha Bersama lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendamping. Berbagai langkah yang dilakukan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan pengetahuan pendamping dalam hal mendampingi salah satunya adalah memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk meningkatkan pengetahuan para pendamping Kelompok Usaha Bersama.

Dengan melihat paparan diatas maka penulis melakukan wawancara kepada Bapak Sudarmin selaku Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya kinerja pendamping KUBE di lapangan ini belum terlalu optimal dan ini sangat jauh dari indikator kinerja. Mungkin dikarenakan pendamping ini masih memerlukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan sebagai pendamping KUBE.” **(wawancara dengan bapak Sudarmin pada tanggal 8 Mei 2017)**

Hasil wawancara yang dikemukakan oleh informan di atas menunjukkan bahwa kinerja dari pendamping Kelompok KUBE di Kabupaten Mamuju masih belum optimal. Maka dari itu, pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat berinisiatif akan memberikan pelatihan-Pelatihan (Bintek) agar pendamping KUBE dapat lebih dalam lagi pengetahuannya terkait peran sebagai pendamping KUBE. Untuk memperkuat hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Ali Alatas yang merupakan salah satu pendamping Kelompok Usaha Bersama, beliau mengatakan bahwa:

“Kami berharap agar pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat lebih memperdalam lagi masalah pengetahuannya pendamping KUBE dengan mengadakan pelatihan-pelatihan berupa diskusi-diskusi dan materi terkait cara mendampingi Kelompok Usaha Bersama” **(wawancara dengan Ali Alatas pada tanggal 29 April 2017).**

Dari penuturan beberapa informan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju terkait pengetahuan dalam hal mendampingi anggota KUBE belum terlalu optimal dan jauh dari indikator kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan bahwa pengetahuan yang dimiliki pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih kurang dalam hal mendampingi para anggota KUBE.

Melihat dari apa yang di paparkan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih belum terlalu maksimal dalam hal mendampingi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor pencapaian keberhasilan program Kelompok Usaha Bersama dan menjadi bahan evaluasi bagi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi

Sulawesi Barat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja terkait pengetahuan dari pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih tergolong kurang baik.

1.b Keaktifan

Keaktifan dalam mendampingi anggota Kelompok Usaha Bersama adalah salah satu bentuk peranan yang harus dimiliki oleh setiap pendamping KUBE. Keaktifan dapat dilihat dari sejauh mana peranan pendamping dalam mendampingi anggota KUBE. Proses pendampingan akan lebih maksimal apabila keaktifan para pendamping mendampingi anggotanya dengan terjun langsung ke lokasi penerimaan bantuan KUBE untuk melihat secara langsung perkembangan KUBE yang didampingi. Keaktifan pendamping itu sendiri sangat ditekankan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Salah satu langkah yang dilakukan untuk mengawasi keaktifan pendamping adalah melakukan sidak sekaligus menginterview anggota kelompok terkait keaktifan pendampingnya.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis melakukan wawancara dengan Ibu Nurlely selaku Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Kinerja pendamping KUBE khusus di kabupaten Mamuju jujur saja itu tidak terlalu maksimal dalam hal mendampingi di lapangan. Kadang ada masyarakat atau penerima bantuan KUBE mengeluh terkait keaktifan pendampingnya, mungkin salahsatu kendalanya karena pendamping yang direkrut itu bukan atau tidak berdomisili ditempat yang telah ditugaskan.” **(wawancara dengan ibu Nurlely pada tanggal 8 Mei 2017).**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat di simpulkan bahwa keaktifan pendamping KUBE dalam hal mendampingi di lapangan masih kurang. Salahsatu faktor penyebabnya adalah jauhnya jarak antara tempat tinggal pendamping dengan lokasi-lokasi kelompok usaha yang didampingi. Untuk lebih

memperkuat ungkapan diatas maka peneliti juga mewawancarai bapak Fatta (KUBE Sipatuo) yang merupakan salah satu kelompok yang menerima dana Bantuan KUBE, beliau mengatakan bahwa:

“kami di KUBE sipatuo itu jarang di kunjungi pak Burhan (pendamping KUBE). Bulan lalu kami dikunjungi cuman dua kali, itupun cuman mengecek terkait pembukuannya saja. Bahkan pada bulan ini pak burhan belum berkunjung sama sekali. **(wawancara dengan bapak Fatta pada tanggal 15 April 2017)**

Dari hasil wawancara dengan bapak Fatta diatas, dapat dikatakan bahwa kecenderungan pendamping turun berkunjung ke lokasi usaha masih dianggap minim. Kunjungan pendamping ke lokasi-lokasi kelompok yang di damping cuman dua sampai tiga kali dalam sebulan. Untuk lebih memperkuat pernyataan di atas, penulis juga melakukan wawancara dengan Burhan yang merupakan salah satu pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya tidak ada metode-metode khusus yang kami lakukan, cuman yang saya lakukan itu terjun langsung ke lapangan untuk melihat perkembangan KUBEnya saja. Jadi saya langsung saja ke KUBE-KUBEnya. tapi berhubung jarak tempat tinggal saya dengan lokasi KUBE yang saya damping ini tergolong jauh, jadi saya cuman melakukan proses pendampingan itu satu sampai dua kali dalam sebulan. Selebihnya komunikasi melalui telpon saja.” **(wawancara dengan Burhan pada tanggal 27 April 2017)**

Dari penuturan beberapa informan di atas, dapat dikatakan bahwa keaktifan pendamping dalam mendampingi anggotanya masih minim dilakukan. Peran pendamping KUBE berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan bahwa kecenderungan keaktifan pendamping yang turun ke lokasi penerimaan bantuan KUBE itu cuma dua sampai tiga kali kunjungan dalam sebulan. Di tambah lagi dengan beberapa pendamping KUBE yang masih kurang pengetahuannya dalam hal mendampingi anggota KUBE.

Melihat dari apa yang dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju terkait kualitas masih belum terlalu maksimal dalam hal mendampingi, baik dari segi pengetahuan maupun dari keaktifan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor pencapaian keberhasilan program Kelompok Usaha Bersama di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kualitas kinerja dari pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih tergolong kurang baik.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah dan hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka. Untuk mengetahui kuantitas pekerjaan pendamping Kelompok usaha Bersama di Kabupaten Mamuju, peneliti membagi kuantitas kerja menjadi dua bagian yakni jumlah pekerjaan dan hasil kerja.

2.a Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan adalah jumlah tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan dapat ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang telah terlaksana. Masing-masing pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju mempunyai tugas mendampingi kelompok usaha minimal 5 kelompok perorang. Artinya setiap pendamping berkewajiban mendampingi minimal 5 kelompok usaha yang ada di Kabupaten Mamuju. Sesuai dengan hasil wawancara yang dikemukakan oleh bapak Sudarmin Selaku Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengungkapkan bahwa:

“Kami dari pemerintah Dinas Sosial sekitar dua tahun terakhir ini mengadakan perekrutan pendamping. Artinya ini masih satu kaitan dengan anggaran yang di berikan oleh kementrian dan ada anggaran yang diberikan khusus pendampingan. Dalam perekrutan pendamping itu bervariasi, ada yang lima KUBE satu pendamping, ada juga yang sampai 7 KUBE satu pendamping.”
(wawancara dengan bapak Sudarmin pada tanggal 8 Mei 2017)

Dari penuturan bapak Sudarmin, dapat diketahui bahwa tugas atau jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pendamping KUBE dapat dikatakan berat, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pendamping itu sendiri. Dengan beban kerja yang diberikan kepada pendamping tersebut, ternyata menimbulkan keluhan dari beberapa pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju. Begitupun pernyataan yang di ungkapkan oleh Burhan yang merupakan salah satu pendamping KUBE di Kabupaten, beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya dalam mendampingi kelompok-kelompok usaha itu tidak mudah. Kami melakukan proses pendampingan sampai lima kelompok usaha. Bahkan ada pendamping yang mendampingi 7 kelompok usaha. Ditambah lagi gaji yang diberikan pemerintah itu masih minim jadi dalam hal mobilisasi kemana-mana kamimasih sangat terbatas”.
(wawancara dengan Burhan pada tanggal 27 April 2017).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada pendamping KUBE itu sangat berat dan menimbulkan keluhan dari pendamping. Dengan mendampingi lima sampai tujuh kelompok usaha per satu pendamping sangat memberatkan prndamping itu sendiri, ditambah lagi jauhnya jarak antara lokasi kelompok usaha dan tempat tinggal pendamping. Pendapat lain datang dari Ali Alatas yang merupakan salah satu pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Jujur saja, kami sebenarnya kualahan dengan tugas yang di bebaskan Dinas Sosial. Kami di beri tugas mendampingi kelompok-kelompok usaha itu terlalu banyak (lima kelompok 1 pendamping). Di tambah lagi lokasi kelompok usaha tersebut sangat jauh dengan tempat tinggal saya jadi mobilitas kita kemana-mana itu susah.
(wawancara dengan Ali Alatas pada tanggal 29 April 2017)

Dari penuturan beberapa informan di atas dapat dikatakan bahwa tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama sangat berat dan menimbulkan keluhan dari pendamping. Artinya, tidak seimbang antara pendamping dan kelompok usaha yang di damping. Dengan mendampingi lima sampai tujuh kelompok usaha per satu pendamping sangat memberatkan pendamping itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuantitas terkait jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama masih tergolong kurang baik.

2.b Hasil Pekerjaan

Hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat di lihat dari tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yang dikerjakan. Hasil pekerjaan dapat diukur dari tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan itu itu sendiri. Dalam melihat hasil pekerjaan pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju, pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat melakukan proses evaluasi terkait kinerja, baik dalam bentuk teknis maupun dalam bentuk administratif.

Menurut Ibu Nurlely selaku kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Dengan melihat hasil kerja yang di tunjukkan pendamping KUBE dalam satu tahun terakhir ini belum membuat anggota kelompok yang didampingi itu berkembang. Pada waktu melakukan kunjungan ke lokasi kelompok-kelompok usaha, kadang ada beberapa anggota kelompok usaha itu mengeluh kepada kami terkait keaktifan para pendamping. Mereka mengatakan jarang mendapatkan proses pendampingan langsung, mereka sering melakukan proses pendampingan KUBE melalui via telepon”. **(wawancara dengan ibu Nurlely pada tanggal 8 Mei 2017).**

Dengan melihat dan memperhatikan hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa hasil kerja yang ditunjukkan oleh pendamping kelompok usaha

bersama di Kabupaten Mamuju belum sesuai apa yang diharapkan oleh pemerintah Dinas Sosial. Pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat melihat bahwa hasil kerja pendamping tersebut masih kurang dan berdampak kepada perkembangan kelompok usaha yang menurun pula.

Menurut Bapak Irfan Muhammad Tahir selaku sekretaris Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Kalau kita masuk kepada juknis atau indikator kinerja, jujur saja kinerja pendamping itu tidak sesuai dengan yang kita inginkan. Artinya hasil pekerjaan pendamping KUBE belum mencapai target sesuai apa yang di inginkan oleh Dinas Sosial.” **(wawancara dengan bapak Irfan pada tanggal 1 Mei 2017)**

Tugas pendamping KUBE yang telah dilaksanakan selama satu tahun pada periode 2016 belum cukup memuaskan dengan melihat realisasi capaian yang menimbulkan ketidakpuasan dari Dinas Sosial terkhusus lagi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu juga, kinerja pendamping KUBE dalam satu tahun terakhir tidak membuat anggota KUBE di Kabupaten Mamuju terlihat mandiri dalam menjalankan usahanya. Dampaknya, perkembangan kelompok-kelompok usaha di Kabupaten Mamuju akan menurun.

Sebagai kesimpulan bahwa, kuantitas kinerja pada pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) juga masih tergolong kurang baik dengan melihat alat ukurnya yaitu terkait dengan jumlah pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dihasilkan. Walaupun ada beberapa orang pendamping yang mengalami peningkatan capaian kinerja, namun hal tersebut tidak membuat kinerja pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju secara umum menjadi lebih baik.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu adalah nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang telah ditentukan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus penyelesaian suatu kegiatan. Sama halnya di Kabupaten Mamuju, setiap pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju harus menyelesaikan setiap tugas-tugas, mulai dari proses pendampingan sampai kepada pembuatan laporan kinerja pendamping. Laporan akuntabilitas kinerja akan disusun pada akhir tahun dan akan diperiksa oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia untuk periode tahun tersebut. Jika dalam penyelesaiannya ada laporan yang belum masuk maka program Kelompok Usaha Bersama tersebut akan tergolong gagal dan kemungkinan tidak dapat dilaksanakan lagi pada tahun selanjutnya. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa laporan kinerja para pendamping KUBE sangat diharapkan masuk tepat waktu sehingga program Kelompok Usaha Bersama secara keseluruhan dapat terealisasi.

Sesuai dengan paparan diatas, maka penulis melakukan wawancara dengan bapak Ifran Muhammad Tahir selaku Sekertaris Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengungkapkan bahwa:

“Dalam melaksanakan suatu program, pembuatan laporan akhir tahun di tiap-tiap Dinas menjadi hal yang mutlak. Setiap Dinas di Provinsi Sulawesi Barat membuat laporan akhir tahun sebagai rangkaian realisasi keberhasilan suatu program tersebut, termasuk Dinas Sosial. Laporan yang di masukkan oleh pendamping KUBE merupakan salahsatu hal yang penting untuk di masukkan karena laporan kinerja pendamping adalah rangkaian dari keberhasilan program Kelompok Usaha Bersama”. **(wawancara dengan bapak Ifran pada tanggal 1 Mei 2017).**

Hasil wawancara dengan Informan di atas dapat di simpulkan bahwa, dari pemerintah Dinas Sosial telah memberikan tekanan kepada pendamping KUBE

agar memasukkan laporan kinerja sebagai kelengkapan laporan pertanggungjawaban suatu program akhir tahun Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Sama halnya yang dikatakan Ibu Nurlely selaku Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Khusus program Kelompok Usaha Bersama harus terealisasi akhir tahun ini yakni bulan desember untuk selanjutnya dilakukan penyusunan laporan kinerja akuntabilitas untuk tahun tersebut. Sama halnya laporan pendamping KUBE, mereka harus memasukkan laporan hasil pendampingan selama setahun agar dapat segera dilakukan penyusunan laporan program Kelompok Usaha Bersama.” **(wawancara dengan ibu Nurlely pada tanggal 8 Mei 2017)**

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa masalah penyusunan laporan yang dilakukan oleh pendamping KUBE ini, pihak Dinas Sosial menekankan kepada pendamping KUBE agar memasukkan laporan kinerja paling tidak perbulan tujuannya untuk mengevaluasi kinerja pendamping KUBE dilapangan. Pada pembahasan kali ini terkait pengumpulan laporan oleh para pendamping KUBE, pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat mengakui bahwa dalam hal pengumpulan laporan dari pendamping KUBE dapat dikatakan tepat waktu. Artinya pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju selalu memasukkan laporannya setiap bulan sehingga dalam penyusunan laporan program Kelompok Usaha Bersama kami dari Dinas Sosial tidak mempunyai kesulitan. Hal ini di benarkan oleh bapak Sudarmin selaku Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap bulannya, pendamping KUBE memasukkan laporan kinerja kepada kami tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja pendamping dan sekaligus mengontrol kelompok yang mereka damping di lapangan. Disitu akan nampak bahwa apakah kelompok yang didampingi ada perkembangan atau tidak, di situ juga akan bisa dinilai bagaimana kinerja pendamping sejauh ini.” **(wawancara dengan bapak Sudarmin pada tanggal 8 Mei 2017)**

Dari pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa dalam hal penyusunan laporan kinerja dari pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju tidak ada kendala. Artinya pendamping KUBE memasukkan laporan kinerja kepada Dinas Sosial tiap bulan. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja Pendamping KUBE terkait ketetapan waktu dalam mengumpulkan laporan kinerja pendamping ini masih tergolong baik.

4) Efektifitas harga (*Cosy-effectiviness*)

Efektivitas harga disini terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi. Didalam melaksanakan tugasnya, setiap orang maupun kelompok diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumber daya yang terdapat di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan dengan baik dari segi waktu maupun hasil kerja. Pada pembahasan kali ini, penulis lebih memfokuskan penelitian terkait pemberian gaji kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju.

Pemberian gaji kepada pendamping KUBE juga sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja pendamping. Maksudnya, semakin tinggi nilai besaran gaji yang diterima pendamping KUBE, maka semakin baik pula proses pendampingan yang dilakukan pendamping kepada anggota KUBE yang di dampingi, begitu pun sebaliknya.

Sesuai dengan paparan diatas, untuk lebih mengetahui masalah penggunaan anggaran termasuk pemberian gaji kepada Pendamping KUBE, maka penulis melakukan wawancara dengan bapak Sudarmin selaku Kepala Seksi

Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengemukakan bahwa:

“Setiap tahun kami diberikan dana sekitar dua setengah milyar khusus untuk program Kelompok Usaha Bersama, tapi kembali lagi ke Kementerian karena kami tergantung dari APBN. Jadi dana setiap tahun yang kami terima untuk program Kelompok Usaha Bersama ini tidak menentu tergantung berapa dana yang diberikan oleh Kementerian.” **(wawancara dengan bapak Sudarmin pada tanggal 8 Mei 2017)**

Sumber dana Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat itu berasal dari dana APBN yang digelontorkan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia termasuk dana yang digunakan untuk program Kelompok Usaha Bersama. Dalam pertahunnya, dana yang diterima Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat khusus program Kelompok Usaha Bersama sekitar dua setengah milyar termasuk penggajian para pendamping Kelompok Usaha Bersama.

Untuk mengetahui berapa besaran gaji yang diterima pendamping KUBE ini, penulis melakukan wawancara dengan bapak Irfan Muhammad Tahir selaku Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Pendamping KUBE itu punya beban kerja dua tahun dalam satu kali SK. Kalau terkait masalah besaran gaji, dalam satu bulan mereka mendapatkan gaji sebesar 750 ribu dalam satu bulan tapi kadang mereka terima dalam pertribulan.” **(wawancara dengan bapak Irfan pada tanggal 1 Mei 2017)**

Terkait masalah gaji yang diterima oleh pendamping KUBE ternyata masih dikeluhkan oleh beberapa pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju. Menurutnya, gaji yang diberikan oleh Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat masih terlalu minim. Untuk lebih memperkuat pernyataan tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Burhan yang merupakan salah satu pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Jadi jujur saja, kami ini agak susah dalam hal memobilisasi atau mendampingi KUBE di karenakan jarak antara tempat tinggal saya dengan lokasi KUBE yang saya dampingi ini agak jauh. Seandainya, Dinas Sosial siapkan kendaraan

atau tunjangan yang dinaikkan mungkin kami agak lebih mudah melakukan proses pendampingan.” (**wawancara dengan Burhan pada tanggal 27 April 2017**)

Dari penuturan informan di atas dapat dikatakan bahwa, beberapa pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju mengeluhkan gaji yang di terima dari Dinas Sosial sebagai penyelenggara Program Kelompok Usaha Bersama. Mereka menganggap gaji yang diberikan masih kurang, sehingga kurangnya keaktifan berkunjung ke lokasi kelompok usaha. Sama halnya hasil wawancara dengan Ali Alatas yang merupakan salah satu pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Kami mengharapkan agar Dinas Sosial ini lebih memperhatikan masalah finansial para pendamping dalam hal ini gaji kalau bisa di naikkan karena kebanyakan dari kami itu tempat pendampingan KUBE nya jaraknya lumayan jauh. Jadi dampaknya kami kurang mengontrol perkembangan KUBE.” (**wawancara dengan Ali Alatas pada tanggal 29 April 2017**)

Dari penuturan beberapa informan diatas, dapat di simpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju adalah penggunaan anggaran. Dalam hal ini pemberian gaji/tunjangan kepada pendamping KUBE ini masih dianggap kurang. Hal ini akan berdampak kepada kinerja pendamping KUBE yang menurun pula. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberian gaji kepada pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih tergolong kurang baik.

5) Kebutuhan akan pengawasan (*Need for Supervision*)

Pengawasan sangat dibutuhkan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif apabila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja. Pengawasan yang dimaksudkan disini adalah terkait dengan kemampuan individu yang dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asisitensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. Proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas

Sosial Provinsi Sulawesi Barat kepada pendamping KUBE ada dua cara, yakni: a). pengawasan secara teknis, dan b). pengawasan secara administratif.

5.a Secara teknis

Secara teknis, Dinas Sosial melakukan proses pengawasan dengan terjun langsung ke lapangan dan mencari informasi ke lokasi KUBE terkait keaktifan pendamping dalam hal mendampingi kelompok mereka. Bentuk pengawasan yang dilakukan pemerintah Dinas Sosial ini bersifat dadakan atau biasa dikenal sidak, artinya proses pengawasan dilakukan tanpa diketahui pendamping KUBE dan anggota KUBE terlebih dahulu. Proses pengawasan seperti ini sangat efektif dilakukan agar pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat jauh lebih mengetahui kinerja dan keaktifan pendamping KUBE di lapangan.

Menurut hasil wawancara dengan bapak Irfan Muhammad Tahir selaku Sekretaris Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat yang mengatakan bahwa:

“Dalam proses evaluasi pasca penerimaan dana bantuan oleh kelompok itu kita lakukan evaluasi. Secara teknis, ketika kita turun melakukan proses evaluasi ternyata ada justru pendamping itu yang cuma dua atau tiga kali turun kelapangan melakukan proses pendampingan dalam satu bulannya.”
(wawancara dengan bapak Irfan pada tanggal 1 Mei 2017)

Proses pengawasan yang dilakukan secara teknis oleh pemerintah Dinas Sosial di anggap efektif. Dengan bentuk pengawasan secara dadakan (sidak) akan lebih mengetahui hal yang sebenarnya terjadi terkait kinerja pendamping KUBE di lapangan. Untuk lebih memperkuat anggapan di atas, maka peneliti mewawancarai Ibu Nurlily yang merupakan Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Sosial melakukan proses pengawasan kinerja pendamping KUBE dilapangan dengan langsung mengunjungi lokasi usaha kelompok. Setelah kita turun, kita melakukan interview ke beberapa anggota kelompok terkait

keaktifan pendamping berkunjung. Kadang ada beberapa anggota kelompok mengeluh dengan keaktifan pendampingnya karena pendamping KUBE jarang mengunjungi kelompok usaha mereka”. **(wawancara dengan Ibu Nurlely pada tanggal 8 Mei 2017)**

Dengan melihat hasil wawancara diatas dan dari hasil observasi selama masa penelitian, maka dapat di simpulkan bahwa indikator mengenai kebutuhan akan pengawasan yang dilakukan secara teknis oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat kepada pendamping KUBE sudah tergolong baik. Artinya tidak ada unsur intervensi dari pemerintah Dinas Sosial kepada para pendamping KUBE pada saat menjalankan tugas sebagai pendamping namun yang ada hanya asistensi dari pemerintah Dinas Sosial kepada pendamping mengenai tugas dan fungsi sebagai pendamping KUBE.

5.b Secara administratif

Secara administratif, Dinas Sosial melakukan proses pengawasan dengan cara menyuruh para pendamping KUBE untuk membuat laporan kinerja dan memasukkan ke Dinas Sosial dalam setiap bulannya. Pembuatan laporan ini bertujuan agar pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dapat memantau kinerja pendamping KUBE sekaligus melihat perkembangan kelompok-kelompok usaha yang di damping. Laporan ini di juga sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja mereka selama satu tahun masa aktif penugasan.

Sesuai dengan paparan diatas, maka wawancara yang dilakukan penulis kepada informan yaitu bapak Sudarmin selaku Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, yang mengatakan bahwa:

“Untuk dapat melakukan pengawasan kepada pendamping KUBE, Dinas Sosial melakukan proses pengawasan secara administratif. Bahwa setiap bulannya, pendamping KUBE memasukkan laporan kinerja kepada kami tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja pendamping dan sekaligus mengontrol kelompok yang mereka damping di lapangan. Disitu akan nampak bahwa apakah kelompok yang didampingi ada perkembangan atau tidak, di situ

juga akan bisa dinilai bagaimana kinerja pendamping sejauh ini.” **(wawancara dengan bapak Sudarmin pada tanggal 8 Mei 2017)**

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa setiap bulannya pemerintah Dinas Sosial menekankan kepada pendamping KUBE agar memasukkan laporan kinerja kepada Dinas Sosial. Tujuannya agar dapat mengontrol keaktifan pendamping berkunjung sekaligus menjadi salahsatu cara dalam mengetahui peningkatan kelompok usaha yang di damping. Tambahan pendapat dari bapak Irfan Muhammad Tahir Selaku Sekertaris Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat, beliau mengatakan bahwa:

“Selain pengawasan secara teknis, kami juga melakukan pengawasan secara tidak langsung yaitu pengawasan secara administratif. Pengawasan ini dilakukan dengan meminta pembuktian kepada pendamping terkait kinerja dalam bentuk laporan. Laporan kinerja ini bertujuan agar kami dari Dinas Sosial dapat terus mengontrol kinerja pendamping di lapangan sekaligus mengikuti perkembangan kelompok usaha yang di damping”. **(wawancara dengan bapak Irfan pada tanggal 1 Mei 2017)**

Dari penuturan oleh bapak Irfan, maka dapat dikatakan bahwa proses pengawasan secara administratif yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat tergolong baik. Bentuk pengawasan semacam ini dapat dikatakan efektif guna melihat kinerja pendamping KUBE dilapangan sekaligus melihat perkembangan kelompok-kelompok usaha yang didampingi. Untuk lebih memperkuat pernyataan dari beberapa informan sebelumnya, maka peneliti mewawancarai bapak Yosepina yang merupakan salahsatu anggota kelompok usaha bersama di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap melakukan suatu kunjungan ke kelompok usaha kami, biasanya pendamping itu menekankan kepada kami terkait pembukuan dan absen kehadiran agar tidak lupa di isi. Katanya, pembukuan ini salahsatu kelengkapan laporan kinerja pendamping. Pembukuan dan absen itu dicek setiap bulannya, dan akan di ambil atau di copy di akhir tahun nanti”. **(wawancara dengan bapak Yosepina pada tanggal 19 April 2017)**

Sebagai kesimpulan, indikator kinerja terkait kebutuhan akan pengawasan baik pengawasan secara teknis maupun pengawasan secara administratif tergolong baik. Proses pengawasan yang dilakukan pemerintah Dinas Sosial tidak bersifat mengintervensi pendamping KUBE sehingga pendamping KUBE dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa ada tekanan dari manapun.

6) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal impact*)

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, hubungan yang baik serta kerja sama antara pimpinan dan bawahan sangat diperlukan agar tugas yang dikerjakan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan antar pribadi disini terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah. Kerja sama ini penting karena jika tidak ada kerja sama antara pimpinan dan bawahan bisa terjadi kesalahpahaman mendapatkan informasi (*Mixkominikasi*) sehingga program yang dijalankan dapat terhambat.

Pada pembahasan kali ini, penulis lebih menspesifikkan hubungan antar pribadi ini ke hubungan antara pendamping KUBE dengan anggota KUBE yang didampingi.

Dari pernyataan yang dipaparkan diatas, hasil wawancara penulis dengan informan yaitu dengan bapak Rusdi (KUBE Anugrah) yang merupakan salah satu masyarakat yang menerima dana bantuan KUBE, beliau mengatakan bahwa:

“Jujur saja, kami di KUBE Anugrah tidak terlalu akrab dengan pendamping kami, mungkin karena pendamping kami jarang berkunjung. Makanya kami belum akrab. Jadi biasanya apa yang dia sarankan untuk kami tidak kami lakukan, atau mungkin juga itu yang menjadi alasan mengapa dia jarang berkunjung.”(**wawancara dengan bapak Rusdi pada tanggal 21 April 2017**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Rusdi diatas, dapat di simpulkan bahwa ada beberapa pendamping yang belum memiliki hubungan yang

baik dengan anggota kelompok yang di damping. Masalah seperti ini timbul di karenakan kurangnya hubungan emosional pendamping dengan anggota kelompok yang di damping. Tambahan pernyataan dating dari bapak Yosepina yang juga merupakan salahsatu anggota kelompok usaha bersama di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Ketika pendamping berkunjung ke usaha kami, kadang pendamping itu datang dengan kondisi tidak ramah. Biasanya dalam memberikan arahan, itu seperti menyuruh. Padahal seorang pendamping itu dalam memberikan arahan harus ramah agar kami KUBE Mandiri dapat menerima arahan yang diberikan” **(wawancara dengan bapak Yosepina pada tanggal 19 April 2017)**

Komunikasi antara pendamping KUBE dengan anggota KUBE seharusnya selalu terjalin baik, pada saat di lokasi KUBE maupu tidak pada lokasi KUBE. Namun tidak seperti apa yang terjadi pada beberapa KUBE dan pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju, adanya hubungan yang kurang baik yang terjadi antara mereka akan berdampak kepada kurangnya bentuk pengawasan dari pendamping KUBE dengan anggota KUBE tersebut.

Untuk memperkuat hal tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Burhan yang merupakan salah satu pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju, beliau mengatakan bahwa:

“Kendala yang saya biasa di hadapi dalam proses pendampingan itu macam-macam, kebetulan saya ini tangani lima KUBE. Jadi ada juga beberapa KUBE yang melakukan sesuatu yang berlainan dengan arahan yang diberikan. Kadang-kadang kami juga malas dalam memberikan pengarahan dan mengunjungi KUBE mereka. Tapi selebihnya ada juga KUBE yang mau mendengarkan arahan yang kami berikan.” **(wawancara dengan Burhan pada tanggal 27 April 2017)**

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa ada beberapa KUBE dan pendamping KUBE tidak memiliki hubungan yang baik. Hal ini dapat merugikan oleh kedua pihak. Di pihak KUBE, akan mengalami kesulitan dalam hal pengembangan usahanya, sedangkan di pihak pendamping KUBE akan

menurunnya kinerja pendamping KUBE. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian program Kelompok Usaha Bersama dan tujuan yang telah ditetapkan untuk program ini.

Dari semua hasil wawancara dan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja Pendamping KUBE yang menyangkut hubungan antara pribadi yang di spesifikkan ke hubungan antara pendamping KUBE dengan anggota KUBE ini tidak berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam menilai kinerja Pendamping Kelompok Usaha Bersama, indikator penilaian **kualitas** meliputi: (a). **Pengetahuan** yang di miliki oleh pendamping terkait pengetahuan belum terlalu optimal dan jauh dari indikator kinerja. Maksudnya, pengetahuan yang dimiliki pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju masih kurang dalam hal mendampingi para anggota KUBE. Langkah-langkah pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dalam mengatasi masalah tersebut adalah lebih banyak mengadakan pelatihan-pelatihan, diskusi dan pemberian materi guna untuk meningkatkan pengetahuan dalam hal mendampingi anggota KUBE, (b). **Keaktifan** pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju yang turun ke lokasi penerimaan bantuan KUBE itu cuma dua sampai tiga kali kunjungan dalam sebulan.
2. **Kuantitas** Pekerjaan Pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju meliputi:
 - (a). **Jumlah pekerjaan** yang diberikan kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama sangat berat dan menimbulkan keluhan dari pendamping. Dengan mendampingi lima sampai tujuh kelompok usaha per satu pendamping sangat memberatkan pendamping itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuantitas terkait jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pendamping Kelompok Usaha Bersama tergolong kurang baik, (b). **Hasil Pekerjaan** yang telah dilaksanakan oleh pendamping KUBE selama satu tahun pada periode 2016 belum cukup memuaskan dengan melihat realisasi capaian yang menimbulkan ketidakpuasan dari Dinas Sosial

terkhusus lagi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu juga, kinerja pendamping KUBE dalam satu tahun terakhir tidak membuat anggota KUBE di Kabupaten Mamuju terlihat mandiri dalam menjalankan usahanya.

3. **Ketetapan waktu** dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping sampai kepada penyusunan laporan kinerja dapat di ketahui bahwa dalam hal penyusunan laporan kinerja dari pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju tidak ada kendala. Artinya pendamping KUBE memasukkan laporan kinerja kepada Dinas Sosial tiap bulan. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja Pendamping KUBE terkait ketetapan waktu dalam mengumpulkan laporan kinerja pendamping ini masih tergolong baik.
4. **Efektivitas Harga** yang di spesifikkan kepada **pemberian gaji** kepada pendamping KUBE masih dianggap kurang dan menimbulkan keluhan dari beberapa pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju. Hal ini akan berdampak kepada kinerja pendamping yang menurun pula. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberian gaji kepada pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju tergolong kurang baik.
5. **Kebutuhan akan pengawasan** yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat dibagi atas dua bagian yaitu: (a) **Secara teknis** tidak ada unsur intervensi dari pemerintah Dinas Sosial kepada pendamping KUBE pada saat menjalankan tugas sebagai pendamping, namun yang ada hanya asistensi dari pemerintah Dinas Sosial kepada pendamping mengenai tugas dan fungsi sebagai pendamping KUBE. Jadi dapat dikatakan bahwa, kebutuhan akan pengawasan yang dilakukan pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat kepada pendamping

KUBE sudah tergolong baik, dan (b). **Secara administratif** yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat tergolong baik. Bentuk pengawasan semacam ini dapat dikatakan efektif guna melihat kinerja pendamping KUBE dilapangan sekaligus melihat perkembangan kelompok-kelompok usaha yang didampingi.

6. **Hubungan antar pribadi** yang di spesifikkan ke arah **hubungan antar pendamping KUBE dan anggota KUBE** dapat dilihat bahwa ada beberapa anggota KUBE dan pendamping KUBE tidak memiliki hubungan yang baik. Hal ini dapat merugikan oleh kedua pihak. Di pihak KUBE, akan mengalami kesulitan dalam hal pengembangan usahanya, sedangkan di pihak pendamping KUBE akan menurunnya kinerja pendamping KUBE. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian program Kelompok Usaha Bersama dan tujuan yang telah ditetapkan untuk program ini.

B. Saran

1. Diharapkan pemerintah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat untuk lebih memperhatikan pendamping KUBE dari segi finansial (gaji) agar kinerja pendamping KUBE dapat meningkat.
2. Diharapkan Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin khususnya Seksi Penanganan Fakir Miskin untuk lebih meningkatkan lagi proses pengawasan kinerja pendamping KUBE di lapangan.
3. Seharusnya pendamping KUBE di kabupaten Mamuju untuk dapat meningkatkan bentuk pengawasan atau kunjungan ke lokasi KUBE agar usaha yang didampingi bisa lebih maju dan tujuan dari program Kelompok Usaha Bersam dapat terealisasikan.

4. Kepada pendamping KUBE di Kabupaten Mamuju seharusnya dapat membangun hubungan yang baik kepada anggota KUBE yang di dampingi.
5. Seharusnya masyarakat yang menerima dana bantuan Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju untuk dapat membangun hubungan yang baik kepada masing-masing pendamping KUBE.

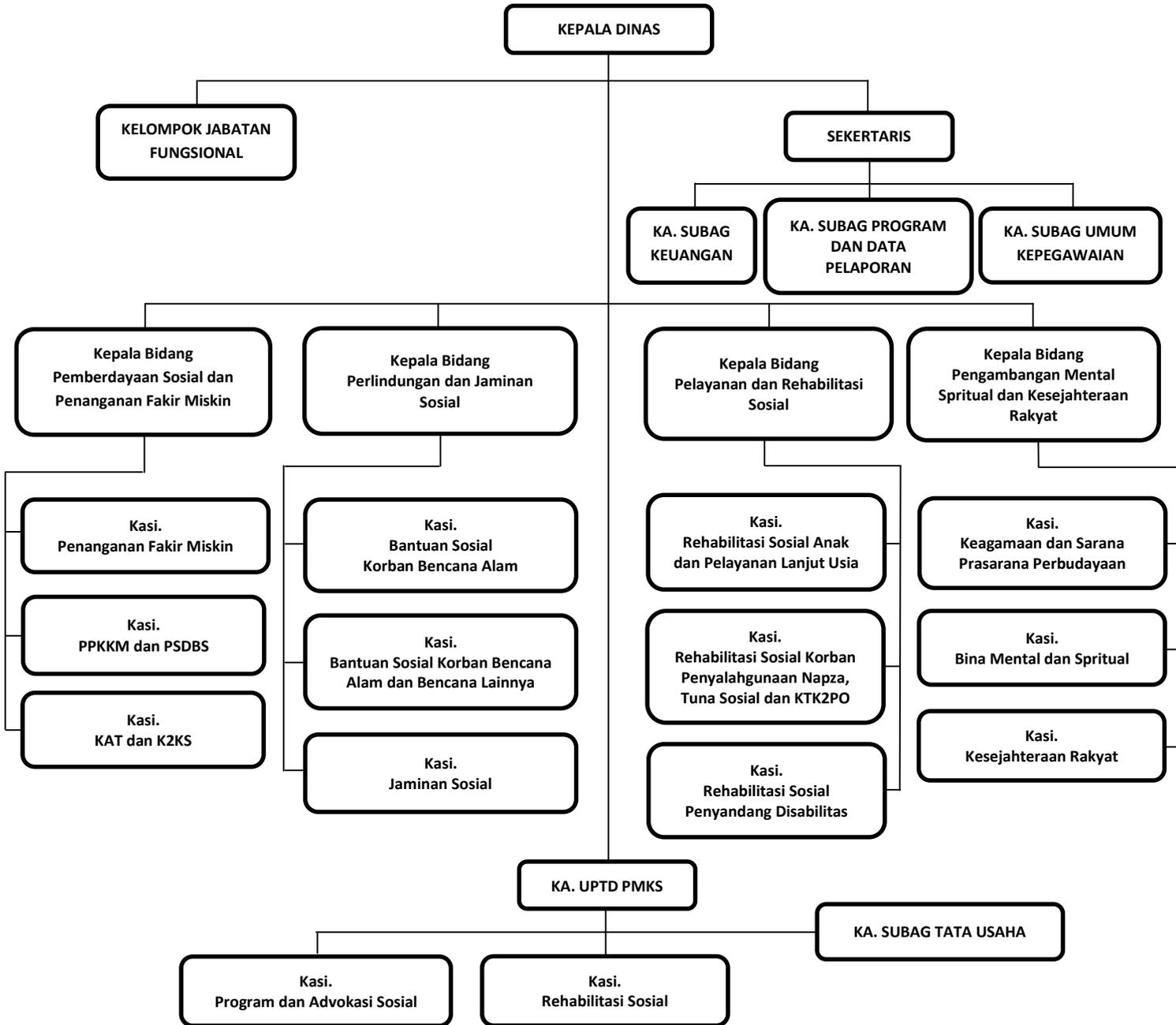
DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja, edisi revisi*. Rajawali: Jakarta.
- Bachtiar, Iyan. 2011. *Jurnal: studi pelaksanaan kelompok usaha bersama dan tingkat keberhasilannya dalam meningkatkan perekonomian masyarakat miskin desa*. Universitas Islam Bandung: Bandung.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. 2016. *Kabupaten Mamuju Dalam Angka: Mamuju Regency in Figures*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju: Mamuju
- Boone, Louis E dan Kurtz David L. 2007. *Pengantar Bisnis Kontemporer edisi sebelas*. Salemba empat: Jakarta.
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses: Jakarta.
- Direktorat Penanggulangan Kemiskinan Perdesaan. 2011. *Pedoman Kelompok Usaha Bersama*. Kementrian Sosial Republik Indonesia: Jakarta.
- Direktorat Penanggulangan Kemiskinan Perdesaan. 2013. *Pedoman Bimbingan Teknis Kelompok Usaha Bersama Fakir Miskin (KUBE-FM)*. Kementrian Sosial Republik Indonesia: Jakarta.
- Direktorat Penanggulangan Kemiskinan Perdesaan. 2014. *Buku Saku Pendamping KUBE*. Kementrian Sosial Republik Indonesia: Jakarta.
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. 2016. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Keban, Yeremias T. 2008. *enam dimensi strategis Administrasi Publik: Konsep, teori dan isu*. Gava Media: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Milles, Matthew. B dan A. Michael Huberman. 1992. *analisis data kualitatif*. Universitas Indonesia Press: Jakarta.
- Mathias R.L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Salemba Empat: Jakarta.

- Mustafa, Andi Azhar. 2015. *Jurnal: efektifitas program kelompok usaha bersama fakir miskin kota Makassar*. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Putra, Andi Fitrah Perdana. 2016. *Jurnal: Analisis Peran Pemerintah Kota Makassar Dalam Pengentasan Kemiskinan Pada Program UEP dan KUBE*. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance appraisal*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Simodiningrat, Gunawan. 1999. *Kemiskinan: teori fakta dan kebijakan*. IMPAC: Jakarta.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Susanto. 1980. *Sosiologi dan Kebudayaan*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Swanson, R.A. dan E.F.Holton III. 1999. *Results: How to assess performance, learning, and perceptions in organization*. Barrett-Koehler Publishers: San Fransisco.
- Walgito, Bimo. 2010. *Bimbingan dan Konseling Studi & Karier*. Andi Offset: Yogyakarta.

LAMPIRAN SKRIPSI

STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI BARAT



Sumber: diolah berdasarkan data dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat

Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Mamuju, 2015

Kecamatan <i>Subdistrict</i>	Luas (km2) <i>Total Area (square km2)</i>	Persentase <i>Percentage</i>
(1)	(2)	(3)
1. Tapalang	283,31	5,59
2. Tapalang barat	131,72	2,60
3. Mamuju	206,64	4,08
4. Simboro	111,94	2,21
5. Balabalakang	21,86	0,43
6. Kalukku	470,26	9,29
7. Papalang	197,60	3,90
8. Sampaga	119,40	2,36
9. Tommo	827,38	16,34
10. Kalumpang	1 731,99	34,20
11. Bonehau	962,12	19,00
Kabupaten Mamuju	5 064,19	100,00

Sumber/Source: Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju/BPS-Statistics of Mamuju Regency

Garis Kemiskinan dan Penduduk Miskin di Kabupaten Mamuju pada tahun 2010-2014

Tahun <i>Year</i>	Garis Kemiskinan <i>Poverty line (rupiah)</i>	Penduduk Miskin <i>Number of Poor People</i>	
		Jumlah/Total (ribu orang) <i>(thousand person)</i>	Persentase <i>Percentage</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
2010	158 782	27,7	8,17
2011	165 733	26,4	7,59
2012	175 907	25,6	7,11
2013	187 013	25,2	6,81
2014	195 991	25,9	7,42

Catatan/Note: Data masih tergabung dengan Kabupaten Mamuju Tengah/The data still include Mamuju Tengah Regency

Sumber/Source: Survei Sosial Ekonomi Nasional/National Socio Economic Survey

**Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) perdesaan yang masih aktif
di Kabupaten Mamuju**

No.	Nama	Jabatan	Ket
1	Dirman	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
2	Abdul Majid	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
3	Ali Alatas	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
4	Ridwan	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	

Sumber: diolah dari data Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat 2016

**Pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) perkotaan yang masih aktif
di Kabupaten Mamuju**

No.	Nama	Jabatan	Ket
1	Sarkia	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
2	Muh. Hasrullah	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
3	Hasrullah	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
4	Burhan	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
5	Jaenuddin, S.Pd	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
6	Nasrullah Bahar	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
7	Sutamin, SE	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	
8	Meigina	Pendamping KUBE di Kab. Mamuju	

Sumber: diolah dari data Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat 2016

PEDOMAN WAWANCARA

**Daftar pertanyaan yang di tujukan kepada Ibu Hj. Nurlaily, S.Sos, M. Si
Selaku Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial
Provinsi Sulawesi Barat**

1. Apa itu Kelompok Usaha Bersama (KUBE)?
2. Apa tujuan Kelompok Usaha Bersama?
3. Apa sasaran program Kelompok Usaha Bersama?
4. Bagaimana prosedur yang harus dilalui untuk bisa mendapat dana santunan KUBE?
5. Bagaimana tahapan seleksi yang dilakukan oleh Dinas Sosial untuk bisa mendapat dana santunan KUBE?
6. Bagaimana metode yang dinas sosial lakukan untuk menyalurkan dana santunan KUBE?
7. Berapa besaran jumlah dana dikeluarkan khusus program KUBE pertahun?
8. Berapa besaran jumlah dana perKUBE?
9. Terkait pendampingan, apakah Dinas Sosial menyiapkan tim khusus untuk mendampingi para anggota KUBE?
10. Apa tugas-tugas pendamping KUBE?
11. Berapa besaran gaji yang diberikan untuk para pendamping KUBE?
12. Apakah kinerja pendamping KUBE sesuai dengan indikator kinerja pendamping KUBE?
13. Apakah kinerja pendamping KUBE sesuai dengan apa yang diharapkan Dinas Sosial?
14. Bagaimana tingkat keberhasilan kinerja pendamping KUBE sebelumnya?
15. Bagaimana tindakan Dinas Sosial dalam meningkatkan kinerja para pendamping KUBE?

**Daftar pertanyaan yang di tujukan kepada Bapak Sudarmin, S.Sos
Selaku Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat**

1. Apa itu Kelompok Usaha Bersama (KUBE)?
2. Apa tujuan Kelompok Usaha Bersama?
3. Apa sasaran program Kelompok Usaha Bersama?
4. Bagaimana prosedur yang harus dilalui untuk bisa mendapat dana santunan KUBE?
5. Bagaimana tahapan seleksi yang dilakukan oleh Dinas Sosial untuk bisa mendapat dana santunan KUBE?
6. Bagaimana metode yang dinas sosial lakukan untuk menyalurkan dana santunan KUBE?
7. Berapa besaran jumlah dana dikeluarkan khusus program KUBE pertahun?
8. Berapa besaran jumlah dana perKUBE?
9. Terkait pendampingan, apakah Dinas Sosial menyiapkan tim khusus untuk mendampingi para anggota KUBE?
10. Apa tugas-tugas pendamping KUBE?
11. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dalam melihat kinerja pendamping KUBE di lapangan?
12. Apakah kinerja pendamping KUBE sesuai dengan indikator kinerja pendamping KUBE?
13. Apakah kinerja pendamping KUBE sesuai dengan apa yang diharapkan Dinas Sosial?
14. Bagaimana tingkat keberhasilan kinerja pendamping KUBE sebelumnya?
15. Bagaimana tindakan Dinas Sosial dalam meningkatkan kinerja para pendamping KUBE?

Daftar pertanyaan yang ditujukan kepada:

1. Ali Alatas

2. Burhan

Selaku pendamping Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kabupaten Mamuju

1. Bagaimana peran dan fungsi anda sebagai pendamping KUBE?
2. Bagaimana metode atau cara yang anda lakukan dalam hal mendampingi anggota KUBE?
3. Kendala apa saja yang anda hadapi dalam proses mendampingi anggota KUBE?
4. Bagaimana solusi anda dalam menangani kendala tersebut?
5. Sejauh ini, bagaimanakah tingkat keberhasilan KUBE setelah anda damping?
6. Bagaimana bentuk pengawasan yang anda lakukan dalam mengawasi perkembangan KUBE yang anda damping?
7. Apa yang anda harapkan dari pemerintah Dinas Sosial maupun Kementerian Sosial untuk dapat meningkatkan kinerja anda sebagai pendamping KUBE?

Daftar pertanyaan yang di tujukan kepada:

- 1. Bapak Rusdi (KUBE Anugrah)**
- 2. Bapak Fatta (KUBE Sipatuo)**
- 3. Bapak Yosepina (KUBE Usaha Mandiri)**

Selaku masyarakat yang menerima dana bantuan KUBE di Kabupaten Mamuju

1. Bagaimana proses pendaftaran KUBE?
2. Apa kendala yang anda hadapi dalam hal pendaftaran KUBE?
3. Bagaimana metode yang dilakukan oleh Dinas Sosial lakukan untuk menyalurkan dana bantuan KUBE?
4. Berapa besaran jumlah dana yang diberikan untuk modal usaha anda?
5. Apakah Dinas Sosial menyiapkan pelatihan untuk para anggota KUBE?
6. Terkait pendampingan, apakah Dinas Sosial menyiapkan tim pendamping untuk mendampingi KUBE?
7. Apa tugas-tugas pendamping?
8. Apakah anda terbantu dengan adanya tim pendamping KUBE?
9. Bagaimana cara pendamping dalam mendampingi perkembangan usaha anda?
10. Apa yang anda harapkan dari tim pendamping KUBE agar dapat meningkatkan usaha anda?
11. Apa yang anda harapkan dari pemerintah Dinas Sosial maupun Kementrian Sosial agar dapat meningkatkan lagi usaha anda?

DOKUMENTASI SKRIPSI



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan bapak Rusdi (KUBE Anugrah) dilokasi KUBE, Kelurahan Kalukku, Kecamatan Kalukku, Kabupaten Mamuju



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan bapak Fatta (KUBE Sipatuo) di lokasi KUBE di Kelurahan Bebang, Kecamatan Kalukku, Kabupaten Mamuju



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan bapak Yosepina (KUBE Mandiri) di lokasi KUBE di Kelurahan Binanga, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju



Pengambilan gambar saat melakukan kunjungan ke pusat pemerintahan Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat di Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan bapak Sudarmin Selaku kepala seksi Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan Ibu Lely Selaku Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Barat



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan Ali Alat yang merupakan salah satu Pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju



Pengambilan gambar saat melakukan wawancara dengan Burhan yang merupakan salah satu Pendamping Kelompok Usaha Bersama di Kabupaten Mamuju