

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (yang selanjutnya disebut UPPKH) merupakan penyelenggara Program Keluarga Harapan (PKH) dimana program tersebut merupakan salah satu pelayanan publik yang keberadaannya berlandaskan hukum antara lain adalah Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta berdasarkan Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat selaku ketua Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan, No: 31/KEP/MENKO/-KESRA/IX/2007 tentang "Tim Pengendali Program Keluarga Harapan" tanggal 21 September 2007.

Program Keluarga Harapan (PKH) lebih dimaksudkan sebagai upaya membangun sistem perlindungan sosial bagi masyarakat miskin dalam rangka memperthankan dan meningkatkan kesejahteraan sosial penduduk miskin sekaligus sebagai upaya memotong mata rantai kemiskinan.

Pada pemerintahan Kota Bekasi pemberian bantuan jaminan sosial dilakukan melalui beberapa lembaga yang terdapat di beberapa Kelurahan di Kota Bekasi. Namun pada Dinas Sosial Kota Bekasi penentuan lembaga penerima jaminan sosial masih kurang efisien sehingga perlu adanya suatu sistem yang dapat digunakan untuk mempermudah dalam menentukan calon lembaga yang akan menerima bantuan jaminan sosial, sistem tersebut nantinya akan digunakan dalam membantu proses pengambilan keputusan untuk menentukan lembaga penerima bantuan untuk masyarakat yang belum sejahtera khususnya Daerah Kota Bekasi.

Menurut data Dinas Sosial Kota Bekasi yang didapat, bantuan komponen yang diberikan Kota Bekasi yaitu ibu hamil/balita bantuannya sebesar Rp2,4 juta, SD Rp900.000, SMP Rp1,5 juta, SMA Rp2 juta, disabilitas berat 2,4 juta dan lansia (usia 60 tahun ke atas) Rp2,4 juta. Bantuan ini diberikan kepada pihak yang berhak dengan maksimal empat orang dalam satu Kartu Keluarga.

Data juga didapat dari Dinas Sosial Kota Bekasi untuk bantuan PKH Kota Bekasi dari Kementerian Sosial Republik Indonesia, diantaranya,

- 2012 diberikan kepada 7.8345 KPM senilai RP 2.593.100.000
- 2013 diberikan kepada 9.827 KPM senilai RP 16.368.635.000
- 2014 diberikan kepada 9.270 KPM senilai RP 15.840.519.500
- 2015 diberikan kepada 19.086 KPM senilai RP 21.937.585.000
- 2016 diberikan kepada 24.694 KPM senilai RP 38.083.252.437
- 2017 diberikan kepada 24.326 KPM senilai RP 36.548.000.000
- 2018 diberikan kepada 38.091 KPM senilai RP 53.160.160.000

Mengacu pada strategi penanggulangan kemiskinan, kemiskinan didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang, laki-laki dan perempuan, tidak terpenuhi hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat. Kemiskinan tidak hanya sebatas ketidakmampuan ekonomi tetapi juga kegagalan dalam memenuhi hak-hak dasar dan perbedaan perlakuan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam menjalani kehidupan yang bermartabat. Hak-hak dasar yang diakui secara umum meliputi terpenuhi kebutuhan pangan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, air bersih, pertanahan, sumber daya alam, lingkungan hidup, rasa aman, serta hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial politik. Kemiskinan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, antara lain: tingkat pendapatan, kesehatan, pendidikan, akses terhadap barang dan jasa, lokasi, geografis, gender, serta kondisi lingkungan.

Berbagai kebijakan pemerintah dalam menanggulangi kemiskinan di Indonesia pada akhirnya diarahkan kedalam bentuk peningkatan kesejahteraan dan pengurangan beban penduduk miskin, salah satunya yaitu melalui perlindungan sosial bagi masyarakat miskin. Kegiatan perlindungan sosial yang telah dilakukan yaitu Program Keluarga Harapan (PKH)

Dalam konteks PKH sebagai program pemberdayaan ekonomi masyarakat, ada banyak aktor yang berperan. Salah satunya adalah pendamping PKH. Pendamping

PKH adalah tenaga profesional yang ditetapkan Kementerian Social untuk mendampingi keluarga miskin penerima manfaat PKH. Pendamping PKH berkantor di kantor kecamatan sesuai domisili peserta PKH dampingannya. Pendamping PKH diperlukan karena dua hal, pertama karena sebagian besar orang miskin tidak memiliki kekuatan, tidak memiliki suara dan kemampuan untuk memperjuangkan hak mereka yang sesungguhnya. Mereka membutuhkan pejuang yang menyuarakan mereka, yang membantu mereka mendapatkan hak. Alasan yang lain karena UPPKH Kabupaten/Kota tidak memiliki kemampuan melakukan tugasnya di seluruh tingkat kecamatan dalam waktu bersamaan.

Kinerja Pendamping PKH dalam lembaga atau organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungannya bekerja.

Untuk mengukur kinerja SDM dalam satu tahun pelaksanaan PKH diperlukan rumusan perhitungan penilaian kinerja, Selanjutnya hasil penilaian kinerja SDM digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas kelanjutan kontrak SDM Pelaksana PKH tahun berikutnya dalam penilaian kinerja pendamping PKHH dalam Kementrian Social menggunakan penilaian kinerja individu dengan cara penentuan nilai minimum (*passing grade*) hasil evaluasi kinerja akhir tahun diperlukan untuk menentukan standar minimum kelayakan SDM.

Standar *passing grade* hasil evaluasi kinerja SDM Pelaksana PKH, selanjutnya ditetapkan dengan ketentuan berikut:

1. Baik, adalah hasil evaluasi kinerja dengan jumlah nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Operasional dan Penilaian Kinerja Kompetensi dengan nilai lebih besar dari 45, baik kinerjanya;

2. Cukup Baik, adalah hasil evaluasi kinerja dengan jumlah nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Operasional dan Penilaian Kinerja Kompetensi dengan nilai antara 36 hingga 45, cukup baik kinerjanya;
3. Kurang Baik, adalah hasil evaluasi kinerja dengan jumlah nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Operasional dan Penilaian Kinerja Kompetensi dengan nilai antara 26 hingga 35, kurang baik kinerjanya.

Aspek yang diukur dalam penilaian kinerja SDM Pelaksana PKH meliputi lima aspek berikut:

- a) Pelaksanaan tugas dan fungsi
- b) Pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab
- c) Penanganan pengaduan dan penyelesaian masalah
- d) Administrasi dan Pelaporan.

Menurut hasil data penilaian kinerja tahun 2019 dari data 120 Pendamping PKH Kota Bekasi.

**Tabel 1.1 Skor Penilaian Pendamping PKH Kota Bekasi periode 2019**

<i>Passing grade</i>	Skor Penilaian Kinerja	Frequency	Percent
Kurang Baik	20	9	7.50%
	34	13	10.83%
Total Range grade		22	18%
Cukup Baik	36	5	4.17%
	38	9	7.50%
	42	18	15.00%
	44	20	16.67%
Total Range grade		52	43%
Baik	46	9	7.50%
	48	7	5.83%
	50	8	6.67%
	51	2	1.67%
	52	6	5.00%

	53	1	0.83%
	54	8	6.67%
	56	3	2.50%
	58	2	1.67%
Total Range grade		46	38%
Total		120	100%

Sumber : Direktorat jaminan keluarga harapan sub. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dari data table penilaian passing grade kinerja pendamping pkh diatas. Pada passing grade nilai antara 26 hingga 35 sebanyak 18% atau 22 pendamping PKH berkinerja kurang baik, pada penilaian nilai antara 36 hingga 45 sebanyak 43% atau 52 Pendamping PKH berkinerja cukup baik dan nilai lebih besar dari 45 sebanyak 38% atau 46 pendamping PKH dengan penialain baik.

Defi Dewina Adm. PKH Pusat menyampaikan beberapa kendala dan permasalahan yang biasa terjadi pada saat pelaksanaan pendampingan PKH. Dari hasil kajian yang dilakukan selama ini, kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh PKH, terutama pendamping berpusat pada beberapa hal kunci, antara lain:

1. Pengetahuan para pendamping yang terbatas akan program pengentasan kemiskinan secara nasional dan lokal.
2. Koordinasi yang sulit dikarenakan lemahnya sosialisasi dan komunikasi di antara aktor lokal sebagai penunjang program yang berperan dalam kelancaran kegiatan PKH.
3. Sosialisasi yang lemah di tingkat penerima manfaat dan lingkungannya ditambah kurangnya pengetahuan pendamping akan teknik meyakinkan sasaran program dan para sponsornya seringkali berdampak pada kondisi yang kurang menguntungkan di sisi pendamping secara khusus dan program secara umum. Sosialisasi yang kurang ini pun berdampak pada pemahaman yang keliru terhadap program sehingga terjadi penolakan atau keluhan pelaksanaan program.
4. Sering menemukan KPM yg tidak ada data seperti KK padahal anggota tersebut sangat membutuhkan PKH namun syarat mendapat PKH harus ada data sesuai KK

Selain permasalahan di atas, tantangan yang dihadapi pendamping terletak pada program peningkatan kapasitas yang terbatas, sehingga pendamping harus belajar menghadapi persoalannya sambil melaksanakan tugas keseharian (*learning by doing*). Pendamping harus mampu menyiasati situasi lewat manajemen pengetahuan yang dikelola secara mandiri maupun partisipatif: mengumpulkan fakta, melakukan kategorisasi realitas, dan menjadikan pengetahuan tersebut sebagai pengetahuan kolektif. Secara bersama, pengetahuan ini kemudian dibagikan kepada rekan kerja dalam ruang lingkup kegiatannya untuk kemudian dituangkan dalam bentuk laporan sehingga dapat digunakan oleh pemangku kebijakan dan manajemen dalam membuat keputusan.

Langkah antisipatif tersebut hanya dapat berjalan dengan baik jika para pendamping memahami nilai etika dalam menjalankan tugasnya sebagai pendamping. Kerjasama yang dibangun, koordinasi yang baik, penerimaan dan kepercayaan semua pihak penerima manfaat Keluarga Sangat Miskin, hanya dapat terjadi jika pendamping memperoleh kepercayaan dan dukungan.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini bahwa pegawai PKH dalam menjalankan pekerjaan mungkin mungkin belum terlaksana dengan baik. Apabila tugas yang dibebankan tidak terlaksana dengan baik maka perlu diketahui sebab-sebabnya. Kemungkinan pegawai memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik karena pengawasan langsung dari atasan yang kurang.

Dari data hasil pra survey Kinerja Pendamping bahwa tingkat Kinerja dalam menguasai pekerjaan pendamping dalam bekerja dalam sebesar 63% hal ini menggambarkan yang cukup tinggi namun masih ada sebesar 37% pendamping PKH yang belum menguasai kompetensi dalam hal mengikuti prosedur peralatan kerja terdapat 56% yang mengerti hal ini menyatakan cukup rendah ini merupakan indikasi adanya Kinerja Pendamping yang dapat merugikan organisasi dan dalam bekerja dapat mengganggu tujuan organisasi. Kondisi Kinerja yang rendah terhadap indikator pekerjaan ini sendiri akan membuat pegawai dalam melakukan menyelesaikan pekerjaannya menjadi lambat.

Menurut hasil wawancara dengan Niva Taurisia pendamping Kota Bekasi, terjadinya tingkat pengerjaan yang tugas lambat disebabkan karena tingkat beban pekerjaan yang tinggi, terjadinya tumpang tindih antara pengerjaan yang satu dengan yang lainnya dan berakibatnya pekerjaan yang menumpuk sehingga pekerjaan yang lain terbengkalai.

Hasil kerja akan optimal kalau ada kepuasan kerja yang tinggi. Rendahnya Kepuasan Kerja pada pendamping merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya kepuasan kerja pada mereka menunjukkan adanya kurang pedulinya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan individual, artinya dengan perbedaan yang ada tersebut, maka tingkat kepuasan kerja individu akan berbeda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada masing-masing individu, rasa puas bukanlah merupakan sesuatu yang tetap, karena dapat dipengaruhi oleh kekuatan dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas mempunyai perasaan yang negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap pekerjaannya, mereka biasanya bermaksud berbicara tentang kepuasan bekerjanya, pada kenyataannya kedua hal ini seringkali digunakan secara terbalik atau berganti-ganti.

Dari hasil pra Survei Kepuasan kerja pendamping hasil dari dimensi promosi sebesar 56% hal ini menggambarkan yang cukup rendah selama tingkat kepuasan dalam hal promosi jabatan. Kepuasan gaji yang diterapkan organisasi sebesar 66% cukup rendah ini merupakan indikasi adanya ketidakpuasan pegawai yang dapat merugikan organisasi. Kondisi kepuasan kerja yang rendah terhadap indikator pekerjaan ini sendiri akan membuat pegawai dalam melakukan menyelesaikan pekerjaannya menjadi lambat dan terjadinya kemalasan dan memperpanjang pengerjaan pekerjaan.

Tingginya angka pengunduran diri menjadi pendamping PHK merupakan indikasi dari rendahnya kepuasan kerja. Berikut data terlampir kepegawaian pendamping PKH tahun 2019.

**Tabel 1.2 Data Status Pendamping tahun 2019**

<b>NO</b>	<b>KETERANGAN</b>	<b>FREQUENCY</b>	<b>PERSENTASE</b>
<b>1</b>	AKTIF	72	50%
<b>2</b>	CPNS	1	1%
<b>3</b>	MENGUNDURKAN DIRI	31	22%
<b>4</b>	NAIK JABATAN 2018	2	1%
<b>5</b>	ONLINE_2016	23	16%
<b>6</b>	PHK	4	3%
<b>7</b>	REKTUMEN OL2019	8	6%
<b>8</b>	REPOSISI	1	1%
	Grand Total	143	100%

Sumber : Direktorat Jaminan Keluarga Harapan Sub. Sumber Daya Manusia

Menurut data kepegawaian Pendamping Kota Bekasi tahun 2019 diatas tingkat pengunduran diri mencapai 22% dengan jumlah 31 pendamping PKH yang mengajukan resign.

Walaupun belum mencapai setengahnya, namun tingginya angka pengunduran diri yang terjadi pendamping PKH ini menjadi perhatian khusus bagi organisasi. Padahal dengan nama organisasi yang tergolong baik, Kementrian Sosial pusat diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja yang baik dan angka keinginan mengundurkan yang rendah dengan menciptakan kesejahteraan yang baik bagi para pendamping PKH.

Ketidakpuasan pendamping PKH terhadap pekerjaannya akan menyebabkan pegawai tersebut menunjukkan perilaku kecewa yang pada akhirnya berdampak pada perilaku kerja mereka, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja, menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka, bahkan keluar dari organisasi. Akan tetapi, jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan organisasi, maka pegawai akan tetap bekerja di organisasi tersebut yang pada akhirnya memberikan banyak keuntungan bagi pencapaian tujuan organisasi (Usep Satriana Koordinator Wilayah Kota Bekasi).

Dalam beberapa tahun terakhir, berdasarkan data dari Divisi keuangan terdapat data gaji yang masih dibawah nilai upah minimum regional di mana hal tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai. Pegawai dinilai harus terpenuhi kepuasan kerjanya supaya dapat maksimal di dalam mereka bekerja.

Kompetensi merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu.

Agar Program Keluarga Harapan ini menjadi efektif, maka sangat diperlukan perangkat pendukung berupa kelembagaan dan sumber daya manusia untuk melaksanakan program ini. Pada level nasional dibentuk Tim Koordinasi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Pusat (UPPKH Pusat), sampai pada level kabupaten atau kota terdapat Tim Koordinasi dan Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten atau Kota. Pada level kecamatan, unit pelaksana Program Keluarga Harapan adalah Pendamping Program Keluarga Harapan. Pendamping Program Keluarga Harapan adalah seseorang yang bertugas sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah dalam Program Keluarga Harapan.

Penilaian kompetensi SDM dilaksanakan untuk mengevaluasi kompetensi individu yang dapat memberikan petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kompetensi unit dan kompetensi organisasi. Dalam melakukan penilaian kompetensi SDM didasarkan atas kebutuhan perbaikan dan peningkatan pendampingan Program Keluarga Harapan.

1. Aspek Penilaian Kinerja Kompetensi

- a) Kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal

Merupakan kemampuan untuk menyampaikan pendapat atau informasi melalui cara yang mudah dimengerti dan sistematis. Menjalin dan

membina hubungan kerja yang positif serta memelihara hubungan pertemanan yang bermanfaat dalam membangun kerja sama.

b) Orientasi terhadap kualitas

Merupakan kemampuan untuk mencapai kualitas hasil kerjanya yang tepat, teliti, memperhatikan batas waktu sehingga menghasilkan mutu atau kualitas hasil kerja yang dapat diandalkan.

c) Kemampuan Analisis dan penyelesaian masalah

Merupakan kemampuan berfikir logis, mengidentifikasi informasi, memahami masalah, hambatan atau kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan dalam mencari berbagai alternatif solusi untuk menyelesaikan masalah, menetapkan prioritas serta mampu mengantisipasi dampak atau konsekuensi dari setiap alternatif solusi.

d) Pengendalian diri

Merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri pada saat menghadapi situasi adanya tekanan pekerjaan, baik dari internal maupun eksternal, serta kemampuan untuk tetap menunjukkan sikap positif dan tenang saat mendapat kritikan, penolakan dari pihak/orang lain.

e) Ketaatan dan Disiplin Kerja

Merupakan kemampuan membangun budaya yang menjunjung tinggi standar etika, kepatuhan, kedisiplinan kerja, menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, menunjukkan komitmen dan menunjukkan konsistensinya dalam menjunjung nilai-nilai positif.

Standar *passing grade* hasil evaluasi kompetensi SDM Pelaksana PKH, selanjutnya ditetapkan dengan ketentuan berikut:

1. Baik, adalah hasil evaluasi kinerja dengan jumlah nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Operasional dan Penilaian Kinerja Kompetensi dengan nilai  $24 \geq 30$  dari, baik kinerjanya;

2. Cukup Baik, adalah hasil evaluasi kinerja dengan jumlah nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Operasional dan Penilaian Kinerja Kompetensi dengan nilai antara  $17 \geq 23$ , cukup baik kinerjanya;
3. Kurang Baik, adalah hasil evaluasi kinerja dengan jumlah nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Operasional dan Penilaian Kinerja Kompetensi dengan nilai antara  $10 \geq 16$ , kurang baik kinerjanya.

Menurut hasil data penilaian kompetensi tahun 2019 dari data 120 Pendamping PKH Kota Bekasi.

**Tabel 1.3 Skor Penilaian Pendamping Kompetensi PKH Kota Bekasi periode 2019**

<i>Passing grade</i>	Skor Penilaian Kompetensi	Frequency	Percent
Kurang Baik	10	1	0.83%
	14	10	8.33%
	16	13	10.83%
Total Range grade		24	20.00%
Cukup Baik	18	1	0.83%
	20	20	16.67%
	22	24	20.00%
Total Range grade		45	37.50%
Baik	24	24	20.00%
	26	20	16.67%
	27	2	1.67%
	28	5	4.17%
Total Range grade		51	42.50%
Total		120	100%

Sumber : Direktorat Jaminan Keluarga Harapan Sub. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dari data table penilaian passing grade kompetensi pendamping PKH diatas. Pada passing grade nilai antara  $10 \geq 16$  sebanyak 20% atau 24 pendamping PKH memiliki kompetensi kurang baik, pada penilaian nilai antara  $17 \geq 23$  sebanyak 37.5% atau 45 Pendamping PKH memiliki kompetensi cukup baik dan nilai  $24 \geq 30$  sebanyak 42.50% atau 51 pendamping PKH dengan memiliki kompetensi baik.

Menurut hasil Wawancara dengan Usep Satriana Kordinator Wilayah Kota Bekasi masih adanya Kompetensi Pendamping PKH yang dibawah skala passing grade baik adalah

1. Waktu banyak tersita untuk laporan e-PKH
2. Masih banyak yang belum diklat dasar dan diklat P2K2
3. Banyak yang belum dapat alat bantu untuk pelaksanaan P2K2
4. Sebagian besar pendamping minim ilmu dan ketampilan pemberdayaan

Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan didukung dengan pemberian Pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Keadaan Pendamping Program Keluarga Harapan di beberapa wilayah Kota Bekasi belum memiliki Kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendamping Program Keluarga Harapan. Hal ini dapat terlihat dari tingkat partisipasi yang rendah, kinerja yang dapat dikatakan cukup bahkan terkadang kurang dan terdapat Pendamping Program Keluarga Harapan yang rangkap pekerjaan atau melakukan pekerjaan sampingan,

Dalam Struktur organisasi pelaksanaan Program PKH ada pelaksana *Strategic Leadership* yang berperan agar pelaksanaan PKH berjalan dengan program yang dibuat pemerintah yang disebut Peksos Supervisor. Peksos Supervisor merupakan kalangan profesional dalam bidang pekerjaan sosial. Mereka memiliki latar belakang pendidikan sebagai Peksos yang diselenggarakan oleh berbagai perguruan tinggi bidang ilmu kesejahteraan sosial atau bidang pekerjaan sosial.

Menurut Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial Harry Hikmat mengatakan tahun ini sebanyak 421 Peksos *Strategic Leadership* PKH telah direkrut dan ditempatkan di berbagai Kabupaten/Kota.

Menurut Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial Harry Hikmat “Mereka diharapkan dapat mengawal efektifitas PKH sebagai backbone PKH sebagai program prioritas nasional hingga berhasil menurunkan kemiskinan.

Dalam beberapa tahun terakhir, berdasarkan data dari pencapaian KPM Kota Bekasi terdapat data progress graduasi yang mengalami penurunan, di mana hal

tersebut mengindikasikan adanya peran pemimpin yang tidak tepat dalam membuat program dalam pencapaian target. Berikut ini data mengenai perbandingan perkembangan KPM Kota Bekasi jadwal yang harusnya mengalami peningkatan tapi pada kenyataannya masih terjadi penurunan target graduasi di tahun 2019, seperti terlihat pada tabel 1.4

**Tabel 1.4 Perkembangan KPM Kota Bekasi**

<b>TAHUN</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>JML KPM</b>	24,694	23,980	38,091
<b>PENAMBAHAN</b>	3,611	19,352	2,351
<b>GRADUASI</b>	4,325	5,241	829
<b>TOTAL</b>	23,980	38,091	39,613

Sumber : Dinas Social Kota Bekasi

Peksos Supervisor sendiri memiliki empat peranan. Pertama, memastikan proses Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau Family Development System (FDS) dapat berlangsung dengan baik.

Kedua, Manajemen Kasus. Yakni prosedur untuk mengkoordinasikan seluruh pihak, layanan dan atau profesi dalam membantu KPM. Ketiga, Penanganan Pengaduan. Misalnya terjadi keterlambatan pencairan bansos karena persoalan teknis, seorang Peksos Supervisor harus membantu memberikan sosialisasi ke masyarakat bahwa bantuan akan dirapel di pencairan selanjutnya.

Keempat, Media Informasi dan Promosi. Yakni mengumpulkan dan menyampaikan kisah sukses KPM PKH kepada publik melalui tulisan, video testimoni KPM, maupun foto-foto yang dapat disampaikan melalui media sosial dan media massa".

Bila kembali pada peran Pendamping PKH secara umum, ada empat peran dasar yang harus dilakukan yakni memfasilitasi, memediasi, mengedukasi dan mengadvokasi keluarga miskin selama menjadi peserta PKH. Artinya peran tersebut tidak berhenti ketika pendamping PKH telah selesai melakukan pendataan dan pencairan dana untuk keluarga miskin dampungannya. Lebih dari itu pendamping PKH harus melakukan upaya nyata sesuai dengan empat tugas

tersebut dengan melakukan inovasi-inovasi yang mengarah pada upaya pengentasan kemiskinan dengan memaksimalkan potensi keluarga miskin dampingannya serta dana yang ada. Mendampingi keluarga miskin penerima manfaat dalam membuat usaha kerajinan tangan yang bernilai jual, memberikan informasi tentang bantuan modal usaha adalah beberapa hal yang bisa dilakukan pasca pendataan dan pencairan dana. Dengan porsi tugas yang bersentuhan langsung dengan keluarga miskin penerima manfaat PKH seperti itu, maka para pendamping PKH jelas mempunyai peran vital dalam pemberdayaan masyarakat dampingannya.

Menurut hasil Wawancara dengan Mohamad Dede Soleh Kordinator Jawa Barat Dalam menjalankan pekerjaannya Terjadang ada saja permasalahan yang terjadi seperti Jangkauan wilayah yg begitu luas dan rasio pendamping yg tidak seimbang (mungkin berbeda diwilayah lain), SPV mendampingi pendamping yg jumlah banyak 90 sd 150 sehingga kurang maksimal dalam memonitor kegiatan P2K2, Alat Praga Flipchart P2K2, tdk dimiliki oleh Pendamping sehingga pelaksanaan P2K2 kurang lengkap, buku pintar KPM jg tdk ada, sebagai PDP inisiatif foto copy, Terkait pelaksanaan P2K2 pendamping masih belum dengan sukarela menjalankan arahan SPV , hanya Korkot yg di dengar dan dipatuhi. Hal ini menghambat tugas SPV.

Jadi dalam PKH tidak hanya sekedar bagi-bagi bansos. Tapi ada proses yang mengarah kepada perubahan sikap dan perilaku. Tugas Peksos Supervisor adalah mendorong peningkatan Kinerja penerima manfaat, secara simultan bertanggung jawab memastikan akses ke program bansos, harus kreatif dan produktif, untuk meningkatkan taraf kesejahteraan mereka," terang Harry semangat," ujarnya.

Penelitian ini diambil karena bertujuan untuk mengukur kinerja dari para pendamping PKH dalam memberantas tingkat kemiskinan, pembaruan dari penelitian ini kinerja diukur melalui pengaruh Variabel eksogen Kompetensi, *Strategic Leadership* dan Kepuasan Kerja, Penelitian ini dilakukan di Kota Bekasi karena Bekasi Merupakan Kota penyangga dimana tingkat kemiskinan masih tinggi dan Program PKH di Kota Bekasi belum mencapai angka yang diinginkan,

Model kompetensi adalah "daftar kompetensi yang berasal dari mengamati Kinerja Pendamping yang memuaskan atau luar biasa untuk pekerjaan tertentu"

Kinerja Pendamping pendamping mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Pembaruan penelitian ini yang belum pernah dilakukan adalah Penelitian ini menggunakan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara Variabel *Strategic Leadership* dan Kompetensi.

Draganidis dan Menzsaz dikutip dalam Zaim (2013) dan digunakan untuk mengkategorikan kompetensi untuk penggunaan umum. Salah satu pemodelan kompetensi yang dominan adalah mengembangkan kompetensi generik versus spesifik organisasi. Kompetensi generik adalah sekelompok kompetensi yang diidentifikasi dalam konteks pekerjaan tertentu secara umum, yaitu umum untuk semua individu yang menempati pekerjaan tertentu itu, sedangkan kompetensi spesifik organisasi adalah sekumpulan kompetensi yang spesifik untuk pekerjaan dalam organisasi tertentu Soderquist dan Papalexandris dikutip dalam Zaim (2013). Kompetensi generik biasanya diidentifikasi berdasarkan sifat atau perilaku Cardy, Selvarajan dikutip dalam Zaim (2013),

Penelitian oleh House dan Baetz dikutip dalam Kabetu, D.G. and Iravo, M.A (2018). Kepemimpinan strategis memberi para pemimpin organisasi kemampuan untuk menciptakan dan menciptakan kembali alasan untuk keberlanjutan keberadaan organisasi. Menurut Kirmi dan Minja dikutip dalam Kabetu, D.G. and Iravo, M.A (2018), pemimpin strategis membentuk pembentukan niat strategis dan misi strategis dan mempengaruhi tindakan strategis yang berhasil untuk perumusan strategi dan implementasi strategi yang menghasilkan daya saing strategis dan pengembalian di atas rata-rata.

Menurut penelitian Hettiarachchi (2014) Kepuasan Kerja adalah salah satu sikap utama yang dapat mempengaruhi perilaku manusia di tempat kerja. Kepuasan Kerja adalah tingkat dimana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka Woods & Weasmer dikutip dalam Hettiarachchi (2014) dan secara umum diakui sebagai konstruk segi banyak yang mencakup perasaan pegawai tentang berbagai elemen pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu, peneliti perilaku organisasi ingin menganalisis, memahami dan mengukur kepuasan kerja dan konsekuensinya bagi orang di tempat kerja Woods & Weasmer dikutip dalam Hettiarachchi (2014).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, judul tesis yang akan disusun berkaitan dengan pengukuran Kinerja Pendamping adalah **“Pengaruh Kompetensi dan *Strategic Leadership* Terhadap Kinerja Pendamping dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Program Keluarga Harapan Kota Bekasi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran Kinerja Pendamping dengan melihat dari sisi Kompetensi *Strategic Leadership* dan kepuasan kerja pada suatu pegawai. Fenomena yang terjadi pada Pendamping PKH di Kota Bekasi yaitu

1. Pengetahuan para pendamping yang terbatas akan program pengentasan kemiskinan secara nasional dan lokal.
2. Koordinasi yang sulit dikarenakan lemahnya sosialisasi dan komunikasi di antara aktor lokal sebagai penunjang program yang berperan dalam kelancaran kegiatan PKH.
3. Sosialisasi yang lemah di tingkat penerima manfaat dan lingkungannya ditambah kurangnya pengetahuan pendamping akan teknik meyakinkan sasaran program dan para sponsornya seringkali berdampak pada kondisi yang kurang menguntungkan di sisi pendamping secara khusus dan program secara umum. Sosialisasi yang kurang ini pun berdampak pada

pemahaman yang keliru terhadap program sehingga terjadi penolakan atau keluhan pelaksanaan program.

4. Pengembangan karir yang sulit karena dalam satu pimpinan wilayah dipimpin oleh 1 korwil.
5. Kepuasan gaji yang belum mencapai nilai UMR.
6. Waktu banyak tersita untuk laporan e-PKH.
7. Masih banyak yang belum diklat dasar dan diklat P2K2.
8. Banyak yang belum dapat alat bantu untuk pelaksanaan P2K2.
9. Sebagian besar pendamping minim ilmu dan ketampilan pemberdayaan.
10. Proses supervise dan pengambilan keputusan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yang tidak sesuai dengan target kerja yang harus dicapai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Strategic Leadership* terhadap Kinerja Pendamping?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pendamping?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pendamping?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Strategic Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Pendamping?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping di PKH Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Strategic Leadership* terhadap Kinerja Pendamping di PKH Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pendamping di PKH Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PKH Kota Bekasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Strategic Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PKH Kota Bekasi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai Kinerja Pendamping sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran serta pertimbangan kepada pimpinan di bidang sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah untuk meninjau kembali kebijakan yang diambil di Pendamping PKH Kota Bekasi lebih baik dari sebelumnya.

## **1.6 Batasan Masalah**

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan Tesis ini agar sasaran dan pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pendamping PKH Kota Bekasi.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya yang di dalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi penjelasan mengenai profil organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan serta implikasi manajerial.