

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemiskinan sudah menjadi masalah global yang dialami oleh semua Negara di dunia. Kemiskinan tidak hanya berada dinegara-negara berkembang dan terbelakang, melainkan juga dialami oleh Negara-negara maju. Masalah kemiskinan yang ada di Indonesia menurut Suharto (2009,131) merupakan masalah sosial yang senantiasa relevan untuk dikaji terus menerus. Ini bukan saja masalah kemiskinan telah ada sejak lama dan masih hadir di tengah-tengah kita saat ini, tetapi karena kini gejalanya semakin meningkat sejalan dengan krisis multidimensional yang masih dihadapi bangsa Indonesia. Hal ini juga dikarenakan Indonesia merupakan salah satu Negara yang sedang berkembang dengan jumlah penduduk yang terus meningkat setiap tahun, sehingga kesejahteraan rakyat masih jauh dibawah tingkat kesejahteraan Negara-negara maju. Untuk meminimalisir permasalahan khususnya kemiskinan maka pemerintah Indonesia melalui kementerian Dinas Sosial mengeluarkan Program Keluarga Harapan (PKH). Program ini dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan berupaya untuk mengembangkan sistem perlindungan sosial terhadap warga miskin di Indonesia.

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah suatu program yang memberikan bantuan tunai bersyarat kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM), Data keluarga yang dapat menjadi peserta PKH didapatkan dari Basis Data Terpadu dan memenuhi sedikitnya satu kriteria kepesertaan program yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu pendidikan dan kesehatan. Misalnya memiliki ibu hamil/nifas/menyusui, dan atau

memiliki anak balita atau anak usia 5-7 tahun yang belum masuk pendidikan SD, memiliki anak usia SD, SMP anak usia 15-18 tahun yang belum menyelesaikan pendidikan dasar. Peserta PKH akan menerima bantuan apabila menyekolahkan anaknya dengan tingkat kehadiran tertentu, memeriksakan kesehatan atau memperhatikan kecukupan gizi dan pola hidup sehat anak dan ibu hamil. Program semacam ini secara internasional dikenal sebagai *Program Conditional Cash Transfers* atau Program Bantuan Tunai Bersyarat.

Program Keluarga Harapan (PKH) diterapkan di Kabupaten Sampang, telah dilaksanakan di semua Kecamatan se-Kabupaten Sampang dan memiliki beberapa di antara pendamping. Pendamping PKH adalah warga negara Indonesia yang memenuhi kualifikasi tertentu dan lulus tes seleksi serta ditetapkan melalui Surat Keputusan Direktur Jaminan Sosial, Ditjen Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kementerian Sosial RI untuk melakukan pendampingan kepada Peserta PKH berdasarkan kontrak kerja dalam kurun waktu tertentu. Upaya yang dilakukan untuk mendukung kelancaran Program Keluarga Harapan Peraturan Menteri Sosial Nomor 10 Tahun 2017 tentang Program keluarga Harapan, Bab 3 Sumber Daya Manusia (SDM) pasal 10 dan 12 yang menyatakan pendamping sosial sebagaimana membantu direktur yang menangani pelaksanaan PKH, melaksanakan tugas pendamping PKH di tingkat kecamatan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan, Pendamping PKH Kabupaten Sampang berdasarkan Lokasi Kecamatan Penugasan dan total Keluarga Penerima Manfaat (KPM) dalam tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Pendamping PKH dan Total KPM Kabupaten Sampang Berdasarkan Lokasi Kecamatan Penugasan

No	Kecamatan	Jumlah pendamping	Total KPM
1	Karang penang	21	1.342
2	Robatal	14	1.242
3	Camplong	15	2.108
4	Jrengik	8	1.259
5	Kedudung	29	1.380
6	Sreseh	7	647
7	Omben	21	2.184
8	Pangarengan	6	410
9	Sampang	13	1.383
10	Sokobenah	6	1.320
11	Tambelangan	11	1.070
12	Torjun	8	924
13	Ketapang	6	2.480
14	Banyuates	11	1.648
Total		176	19.397

Sumber: Data Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Sampang 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa SDM pendamping PKH berdasarkan lokasi setiap kecamatan didominasi oleh kecamatan Kedudung rentang 29 pendamping dengan total KPM 1.380 orang, sedangkan lokasi berdasarkan KPM didominasi oleh kecamatan ketapang dengan total KPM 2.480. Banyaknya pendamping PKH 176 orang dan total KPM 19.397.

Sebagai sosok pekerja sosial, peran pendamping sangat bermanfaat dalam membantu pemerintah dalam menanggulangi permasalahan kemiskinan maka Program Keluarga Harapan menuntut pendamping untuk memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Efektivitas suatu organisasi dapat tercapai dengan baik sehingga mampu mencapai kesejahteraan Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Hal yang harus diperhatikan adalah kinerja

pendamping, karena kinerja pendamping merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam kelancaran program PKH.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pendamping dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya. Kinerja mengacu pada hasil kerja pendamping yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Yaitu Pengelolaan untuk mencapai kinerja pendamping yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Organisasi berusaha mencapai sasaran suatu program yang terbaik untuk KPM. Untuk itu sangat bergantung dari para pelaksananya, yaitu para pendamping agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, untuk itu perlu pula diperhatikan kinerja pendampingnya.

Kinerja pendamping merupakan pelaksanaan kerja secara purna waktu, dimana dituntut sewaktu-waktu harus siap mental dan fisik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kegiatan pengembangan kepesertaan PKH di lapangan seperti: sosialisasi program, Validasi, Verifikasi, pertemuan peningkatan kemampuan keluarga (*Family Development Session*), pemutahiran, hingga proses penyaluran bantuan kepada peserta, membutuhkan peran secara langsung oleh pendamping untuk melancarkan kegiatan administrasi dan teknis dari daerah ke pusat dengan melakukan format pelaporan PKH, kegiatan yang dilakukan pendamping dalam melaksanakan PKH kepada koordinator wilayah tentang pelaksanaan secara berkala (mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan). Sebagai kualitas, kuantitas dan tanggung jawab pendamping, peran dominan inilah yang menjadi tolak ukur keberhasilan PKH di lapangan, sehingga

tercapainya kinerja pendamping, sehingga pendamping dituntut harus bekerja secara efektif, efisien dan produktif sebagai pekerja yang profesional.

Berdasarkan informasi lisan dari beberapa petugas UPPKH, tidak semua tugas pendamping dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan temuan di lapangan, contoh untuk tugas perencanaan awal seperti melakukan pertemuan awal dengan peserta PKH, menjelaskan maksud dan tujuan dari PKH, pembentukan kelompok PKH dan pemilihan ketua kelompok serta membantu pengisian formulir klarifikasi data dan penandatanganan surat persetujuan, dilakukan oleh pendamping PKH maka kualitas sebagai peserta tidak ada. Namun untuk pendaftaran anak ke sekolah bagi peserta PKH yang belum mendaftarkan anaknya di sekolah tidak dilakukan oleh pendamping. Pendamping hanya memberitahukan saja kepada peserta PKH untuk mendaftarkan anaknya ke sekolah tanpa mengkoordinasikan secara langsung ke sekolah tersebut. Ada pula tugas rutin yaitu pertemuan tiap enam bulan dengan peserta PKH. Maksud dari pertemuan ini yaitu untuk mensosialisasi program PKH sekaligus sebagai kontrol dan evaluasi dari pelaksanaan PKH yang telah dilakukan. Namun kegiatan pertemuan ini selama PKH berlangsung tidak pernah dilakukan oleh pendamping PKH. Hal ini sesuai dengan pernyataan seluruh peserta PKH, bahwa tidak ada pertemuan kembali yang dilakukan oleh pendamping PKH setelah pertemuan awal dilaksanakan dengan seluruh peserta PKH. Untuk pertemuan dengan ketua kelompok pun yang seharusnya dilaksanakan setiap satu bulan sekali, tidak pernah dilaksanakan. Pertemuan dengan ketua kelompok hanya berlangsung ketika akan ada penurunan dana saja, di lapangan masih banyak ditemui kurangnya pemahaman RTSM tentang Hak dan Kewajiban apabila mendapatkan bantuan.

Pendamping sosial juga mampu menerapkan strategi atau metode keilmuan yang diperoleh ketika pelatihan kerja ataupun pendidikan yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial. Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk tercapainya tujuan organisasi (Mathis 2002:5) dalam Jonathan (2015). Sebuah organisasi yang menganggap pendamping sebagai sebuah aset, pelatihan merupakan sebuah investasi yang sedang berlangsung untuk membangun sumber daya manusia yang unggul, berkopeten dengan memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan tertentu.

Berikut Pelatihan kerja yang sudah di jalankan oleh Program Keluarga Harapan (PKH) Dinas Sosial Kabupaten Sampang.

Tabel 1.2 data pelatihan kerja pada pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Dinas Sosial Kabupaten Sampang.

No	Waktu	Pemateri	Jenis pelatihan
1	17 Oktober 2016	Tim UPPKH	Kebijakan, Alur dan mekanisme program keluarga harapan
2		Widyaiswara	Etika pendamping sosial
3		Widyaiswara	Filosofi PKH
4	18 Oktober 2016	Widyaiswara	Pendamping PKH
5		Widyaiswara	Pengarahan teknis, pembukaan, evaluasi dan penutup
6		Widyaiswara	Pengembangan Motivasi dan komitmen
7	19 Oktober 2016	Widyaiswara	Penyaluran bantuan PKH
8		Widyaiswara	Pendamping mengelola SDM
9		Tim UPPKH	Validasi calon dan Verifikasi komitmen peserta PKH
10	20 Oktober 2016	Tim UPPKH dan Widyaiswara	Prakter belajar lapangan

Sumber. UPPKH Dinas Sosial Kabupaten Sampang

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa pelatihan kerja pada pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Sampang dilaksanakan selama empat hari dengan jenis pelatihan yang berjumlah sembilan materi dan satu hari praktek lapangan. Sedangkan dari hasil wawancara terdapat

beberapa pelatihan yang tidak terlaksana yaitu panduan teknis aplikasi PKH, pemutahiran data PKH dan pelaporan PKH.

Proses pembelajaran pelatihan kerja seringkali pada saat pelaksanaan tidak sesuai dengan jadwal yang sudah di rencanakan instruktur kurang ketepatan waktu sehingga pada sesi-sesi tertentu mengalami kemoloran, dalam pelaksanaan pelatihan kerja akhirnya materi tidak sepenuhnya disampaikan dan banyak pendamping mudah merasa bosan. Hambatannya dari materi pelatihan yang disampaikan hampir 85% teori, narasumber tidak sepenuhnya menguasai materi, banyak pendamping tidak paham hal ini mempengaruhi penurunan semangat pendamping untuk mengikuti pelatihan kerja sampai selesai. Dalam kegiatan pelatihan kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan metode pelatihan kerja sesuai bagi pendamping agar peserta tidak mudah merasa bosan saat pelatihan kerja berlangsung dan masih terdapat ketidak jelasan contohnya, pada tahap pelatihan kerja hanya beberapa petugas yang hadir dan materi yang diterima sangatlah berbeda dengan prakteknya dilapangan.

Namun setiap pendamping memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang di cari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting untuk melaksanakan pelatihan kerja agar pendamping tahu apa yang seharusnya di lakukan dan bagaimana melakukannya prosedur PKH. Cara tepat yang dapat di lakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pendamping dengan menerapkan sistem tersebut di harapkan pendamping dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan tepat pada waktunya. sedangkan penyampaian terkait kebijakan

umum, mekasime validasi KPM, verifikasi data serta penggunaan aplikasi PKH nya. Hal tersebut disampaikan diluar pelatihan kerja Karena waktu sedikit yang ditimbulkan dari telatnya pemateri/instruktur saat pelaksanaan pelatihan kerja akibatnya pendamping banyak yang kurang paham, Apabila aspek-aspek tersebut dijalankan selama pelatihan kerja dan pendamping memahaminya maka pelatihan kerja yang dilaksanakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pendamping.

Selain kurangnya pemahaman saat pelaksanaan pelatihan kerja tidak optimalnya kinerja organisasi pendamping PKH Dinas Sosial Sampang juga disebabkan oleh rendahnya motivasi internal yang dimiliki oleh pendamping. Motivasi Internal secara umum adalah dorongan yang kuat dari dalam diri induvidu untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan dalam dirinya serta bertanggung jawab dengan pekerjaan. Rendahnya motivasi internal yang disebabkan, rendahnya dorongan untuk melakukan tindakan yang berasal dari dalam diri pendamping bersangkutan, Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Motivasi yang timbul dalam diri seorang pendamping di harapkan akan menjadi dorongan yang kuat bagi seorang pendamping untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, terutama keinginan untuk mengikuti pelatihan kerja, mengetahui aspek-aspek Program Keluarga Harapan (PKH) berupa buku yang diberikan saat pelatihan kerja dengan

dorongan dari dalam diri untuk membaca, memahami serta mengaplikasikan pekerja menjadi lebih baik lagi demi tercapainya suatu organisasi meskipun tidak mengikuti pelatihan kerja sepenuhnya atau bahkan karena alasan pemateri atau instruktur telat.

Keberhasilan kinerja seorang pendamping sangat mempengaruhi peningkatan kesejahteraan keluarga miskin di Kabupaten Sampang hal ini menjadi perhatian bagi para pendamping untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan keluarga miskin, kinerja pendamping dinilai oleh operator pendamping di mana tugas operator melakukan penerimaan hasil kerja seorang pendamping di setiap kecamatan yang berada di kabupaten Sampang, misalnya data dan formulir validasi calon peserta PKH, melakukan komunikasi dan koordinasi dengan seluruh Pendamping terkait dengan data dan waktu yang telah ditetapkan penyaluran bantuan yang telah ditetapkan oleh tingkat Unit Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (UPPKH), apabila tugas dan tanggungan terselesaikan melalui operator PKH maka pekerjaan pendamping selesai.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi internal terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Dinas Sosial Kabupaten Sampang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang?

2. Apakah motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi internal berpengaruh simultan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang?
4. Di antara variabel pelatihan kerja dan motivasi internal, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang
2. Untuk mengetahui apakah motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang?
4. Untuk mengetahui di antara variabel pelatihan kerja dan motivasi internal, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Dinas Sosial

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi internal terhadap kinerja

pendamping PKH Kabupaten Sampang. sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan Dinas Sosial

b. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan
2. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama

c. Bagi Peneliti

1. untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi internal terhadap kinerja pendamping
2. mengaplikasikan teori yang didapat dibangku perkuliyahan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan, tambahan informasi, dan sebagai informasi yang dijadikan acuan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini.