

ANALISIS KOMPETENSI PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KOTA MAKASSAR

Mita Arnika^{1*}, Abdul Kadir Adys², Nurbiah Tahir³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research tries to describe the theory of competence to see the performance of family program companion hope. Competence is needed to improve co-performance in Makassar city. Competence becomes one of the important factors to improve performance. This method uses qualitative methods with the type of deskriptif. The result of the research shows that there is an influence of competence of the accompanist of family program of hope to improve the performance of PKH assistant in Makassar city. It is viewed from two demension namely 1) Demand of intention in the form of personal character motivation, control of knowledge, 2) Dimension of action in the form of skill. it shows that greatly affect the performance performance of companion Program family hope with existence of competence possessed well can improve good performance.

Keywords: *competence, companion and pkh*

Abstrak

Penelitian ini mencoba mendeskripsikan teori kompetensi untuk melihat kinerja pendamping program keluarga harapan. Kompetensi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pendamping di Kota Makassar. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Metode ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe descriptive. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi yang dimiliki pendamping program keluarga harapan untuk meningkatkan kinerja pendamping PKH di Kota Makassar. Dilihat dari dua demensi yaitu 1) Demensi niat berupa motivasi karakter pribadi, kontrol diriserta pengetahuan, 2) Dimensi tindakan berupa skill. hal tersebut menunjukkan bahwa sangat mempengaruhi kinerja kinerja pendamping Program keluarga harapan dengan adanya kompetesensi yang dimiliki dengan baik dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Kata kunci: kompetensi, pendamping dan pkh

* mitaarnika@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini, penulis menfokuskan diri pada 1 lokasi yaitu Kecamatan Tallo Kota Makassar, yang merupakan salah satu dari 14 kecamatan yang ada di Kota Makassar, dengan luas Kurang lebih 8,75 km² merupakan kecamatan yang paling utara di Kota Makassar. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 135.000 jiwa 15 kelurahan serta 78 RW dan 467 Rt dengan penduduk yang heterogen. Dalam hal ini Program Keluarga Harapan (PKH) di Kecamatan Tallo yang di bina langsung Kementerian Sosial dan dipertanggungjawabkan Dinas Sosial Kota Makassar. Mulai tahun 2010 Provinsi Sulawesi Selatan menerima Program Keluarga Harapan untuk tiga kabupaten/kota, yaitu Kota Makassar, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Bone. Khusus di Kota Makassar, Program Keluarga Harapan mulai dilaksanakan pada Bulan Juni 2010 dengan jumlah peserta PKH tervalidasi sejumlah 8.913 KSM hingga saat ini pada tahun. Hingga saat ini, sudah 1,4 juta peserta sudah menerima bantuan PKH non tunai. Program Keluarga Harapan (PKH) Kota Makassar yang berkantor di jalan beruang no 30, jumlah pendamping PKH di Kota Makassar sebanyak 77

pendamping dan dibagi menjadi 15 kecamatan, dan dikecamatan tallo terdiri dari 10 pendamping.

Dalam program PKH, salah satu yang menjadi ujung tombak keberhasilan dalam program ini adalah adanya para pekerja sosial ini berperan sebagai pendamping sosial. Selain pendamping sosial, unsur lainnya yang menggerakkan program ini adalah unsur modal alam, teknologi, kelembagaan, modal manusia sebagai sumber daya manusia dalam pengembangan masyarakat. Pendamping merupakan aktor penting dalam mensukseskan PKH pendamping adalah pelaksana PKH ditingkat kecamatan.

Pendamping diperlukan karena 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 mendapatkan haknya. Kemudian UPPKH kabupaten/kota tidak memiliki kemampuan melakukan tugasnya di seluruh kecamatan dalam waktu yang bersamaan tugas yang dimiliki amat terbatas sehingga amat sulit mendeteksi segala macam permasalahan dan melakukan tindak lanjut dalam waktu cepat, jadi

pendamping sangat dibutuhkan karena pendamping adalah pancaindra PKH.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini merumuskan beberapa rumusan masalah: Bagaimana *motives, traits, self concept, knowledge, dan skill* pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *motives traits, self concept, knowledge, dan skill* pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja pendamping. Secara Spesifik, diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pembahasan mengenai kinerja pendamping, serta dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat, peneliti maupun pihak lain yang terkait. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi Pemerintah Daerah Kota Makassar dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penelitian kinerja pendamping PKH, dapat pula dijadikan sebagai masukan bagi pihak dinas sosial serta PPKH pelaksana program untuk meningkatkan kinerja serta kualitas pendamping bagi masyarakat dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH).

Dalam buku Edi Sutrisno (2014) karakteristik kompetensi menurut Spenser dan Spenser terdapat lima yaitu: a. *Motives*, adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya; b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu misalnya percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan; c. *self concept*, sikap dan nilai nilai yang dimiliki seseorang sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu, misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*; d. *knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk

memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki; e. *Skill*, adalah Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM. Menurut Anderson (Sudarmanto, 2015) paradigma produktifitas yang baru adalah pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisien atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (Wibowo, 2014) mengemukakan ada 3 hal level kinerja, yaitu: a. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau analisis organisasi kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi; b. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapam dalam menghasilkan produk atau pelayananan, kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen

proses; c. Kinerja individu dan pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan, kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan, pekerjaan rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam, akan tetapi, dari bergabagai perbedaan, pengertian dalam dikategorikan dalam dua garis besar. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, dalam kontek hasil menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas aktivitas selama periode tertentu. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy (Sudarmanto, 2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan adalah perbandingan yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Gomes (Mangkunegara, 2014) Ungkapan seperti *ouput*, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Menurut Mangkenegara, 2014 bahwa kinerja karyawan adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar kinerja merupakan elemen penting dan sering dilupakan dalam proses review kinerja. Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga dipahami pekerja, klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan di gunakan sebagai dasar untuk penilaian standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja agar efektif setiap pekerjaan Kirkpatrick (Widodo, 2014). Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik banyak pakar atau ahli berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan: (1) Martin dan Bartol (Doni, 2014) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam dekskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. (2) Menurut Gomes (Mangkunegara, 2014) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan.

Secara garis besar diklarifikasikan dalam dua yaitu, pertama penelitian relatif yang dipersyaratkan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama, kedua fokus pengukuran kinerja dengan 3 model. Terkait dengan ukuran dan standar kinerja Darwis, (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada. dalam buku (Moeheriono, 2014). Adapun untuk menentukan indikator kinerja biasanya ada beberapa cara yang dilakukan pimpinan dan beberapa perwakilan karyawan dapat melakukan *Brainstorming* ada tujuh belas persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal dalam pengukuran kinerja: Spesifik dan jelas, *measurable*, *attributable*, fleksibel, efektif, *consistency*, *comparability*. Dalam jangka pendek dana bantuan ini diharapkan mampu mengurangi beban pengeluaran rumah tangga (dampak konsumsi langsung) dan dalam jangka panjang merupakan investasi generasi masa depan yang lebih baik melalui peningkatan kesehatan dan pendidikan (dampak pengembangan modal manusia). Artinya PKH diharapkan sebagai program yang mampu khusus, tujuan PKH dijelaskan sebagai berikut: (a) Meningkatkan Akses dan kualitas

pelayanan pendidikan dan kesehatan bagi peserta PKH, (b) Meningkatkan taraf pendidikan peserta PKH (c) Meningkatkan taraf kesehatan ibu hamil/menyusui dan anak di bawah usia 6 tahun peserta PKH (d) Meningkatkan kondisi ekonomi peserta PKH.

Berdasarkan teori-teori maka kerangka pemikiran teoritik pada penelitian ini dapat dijelaskan pada bagan berikut ini dengan melihat beberapa indikator Kompetensi dalam mengukur sebuah kinerja pendamping program keluarga (menurut Spenseer dan Spenseer): yang meliputi motivasi karakter pribadi konsep diri pengetahuan serta perilaku perilaku yang ada pada diri pendamping Program Keluarga Harapan.

Fokus penelitian berfokus pada Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja Kota Makassar dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan data yang tidak relevan sehingga tidak perlu dimaksudkan dalam penelitian (bungin, 2001:24).

Dalam buku Edi Sutrisno (2014) karakteristik kompetensi menurut Spenser end Spenser (1993) terdapat lima yaitu: *Motives, traits, self concept, knowledge*, dan *Skill* adalah suatu dimana seseorang secara konsisten

berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

METODE PENELITIAN

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

Mendeskripsikan suatu kejadian terjadi dalam buku widodo (Djam'an dan Aan Komariah 2014: 28) yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan tentang Analisis Kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kinerja)" Tipe penelitian ini adalah tipe fenomenologi dimaksudkan untuk memberi gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti

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

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016: 137) sebagai berikut: (1). Teknik observasi Teknik ini dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dan yang dilakukan adalah pengamatan langsung terhadap aktivitas kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (2). Teknik wawancara Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan wawancara kepada beberapa informan yang diambil antara lain, Kepala Dinas Sosial Kota Makassar, Kordinator wilayah PPKH Kota Makassar, Kordinator Kota PPKH

Makassar, Kordinator Kecamatan dikecamatan Tallo, Pendamping yang ditugaskan diKecamatan Tallo, serta Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Program Keluarga Harapan. (3).Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data, dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan objek penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian yang diambil dari beberapa sumber seperti buku, arsip, tabel maupun data yang tersimpan dalam *website*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Keluarga Harapan (PKH) Kota Makassar yang berkantor dijalan beruang no 30, jumlah pendamping PKH diKota Makassar sebanyak 77 pendamping dan dibagi menjadi 15 kecamatan, dan dikecamatan tallo terdiri dari 10 pendamping. Terkait PKH pendidikan dikemukakan oleh salah seorang koordinasi PKH wilayah makassar, mereka menyebutkan bahwa kerap kali ada guru yang mengeluhkan adanya kerja tambahan berupa verifikasi. PKH dialokasikan ke daerah daerah yang telah memenuhi syarat yang ditentukan khusus untuk Kota Makassar, jumlah penerima PKH pada tahun 2017 berjumlah KPM yang tersebar di beberapa kecamatan.

Terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan nilai dan semangat gotong royong, mensukseskan PKH untuk membangun masyarakat Kota Makassar yang makmur. Upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi pembangunan nasional (2015-2019) yang juga digunakan sebagai Visi Kementerian Sosial dilaksanakan melalui tujuh misi pembangunan nasional yaitu: (1). Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan keberibadian Indonesia sebagai negara kepulauan. (2). Mewujudkan penduduk maju, berkeadilan, dan demokratis berlandaskan negara hukum. Dan beberapa lainnya. Pendamping PKH memiliki kewajiban (1). Melaksanakan seluruh ketentuan dan peraturan PKH yang telah ditetapkan sesuai buku pedoman PKH dan kebijakan program. (2). Melakukan koordinasi dengan aparat kecamatan pemerintahan desa/kelurahan, unit pelaksana teknis (UPT) pendidikan dan UPT kesehatan. (3). Berkoordinasi dengan koordinator kabupaten/kota dan bekerjasama dengan pendamping PKH lain diwilayahnya. (4). Melakukan pendampingan kepada

peserta PKH dan memastikan pelaksanaan komitmen kehadiran pada layanan fasilitas pendidikan dan layanan fasilitas kesehatan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. (5). Melakukan pendampingan dan advokasi kepada peserta PKH agar bias memperoleh haknya sebagai peserta PKH maupun untuk mendapatkan hak hak program komplementaris, yang meliputi program indonesia pintar (KIP), program indonesia sehat (KIS) dan usaha ekonomi produktif lainnya. (6). Bertanggung jawab terhadap capaian target dan kualitas pelaksanaan kegiatan PKH diwilayah kerjanya.

Secara geografis, Kota Makassar terletak di pesisir pantai barat bagian selatan Sulawesi Selatan, pada koordinat antara 119° 18" 27,97" sampai 119° 32" 31,03" Bujur Timur dan 5° 30" 18" - 5° 14" 49" Lintang Selatan. Ketinggian kota ini bervariasi antara 0 – 25 meter dari permukaan laut, suhu udara antara 20° C - 32° C. Selain memiliki wilayah daratan, Kota Makassar juga memiliki wilayah kepulauan yang dapat dilihat sepanjang garis pantai Kota Makassar. Pulau-pulau ini merupakan gugusan pulau-pulau karang sebanyak 12 pulau yang lebih dikenal dengan nama Kepulauan Spermonde. Kota Makassar merupakan ibukota Provinsi Sulawesi Selatan dan

merupakan kota terbesar keempat di Indonesia yang memiliki luas areal 175,79 km² dengan Panjang garis 52,8 km yang terdiri dari garis pantai daerah pesisir sepanjang 36,1 Km, serta garis pantai pulau-pulau dan gusung sepanjang 16,7 km. Kota Makassar memiliki jumlah penduduk 1.339.374 jiwa, sehingga kota ini sudah menjadi kota Metropolitan.

Dalam menjalankan tugasnya, pendamping PKH wajib menjunjung tinggi nilai etika sebagai berikut: a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi. b. Melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin. c. Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan d. Melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan dan etika pemerintahan. e. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara dan tidak memberikan data keperstaaan PKH baik secara lisan maupun tertulis kepada pihak lain kecuali mendapat izin dari kementrian sosial f. Memnggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien g. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya h. Memberikan informasi

secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan i. Tidak menyalahgunakan informasi, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain. j. Tidak melakukan tindakan penyalhgunaan dana, termasuk mengutip dana dari peserta PKH serta membawa atau menyimpan Uang bantuan PKH. k. Tidak melakukan manipulasi/ pemalsuan data dan dokumen untuk kepentingan laporan program Tidak melanggar surat keputusan direktur jaminan sosial tentang larangan rangkap pekerjaan.

Kompetensi pendamping dilihat dari *motives* menurut salah satu instansi yang bertanggung jawab dalam Program Keluarga Harapan (PKH) adanya semangat, gaji yang mendorong pendamping, salah satu informan pendamping dari hasil wawancara analisis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pendamping Program Keluarga Harapan dilihat dari motives dilihta dari tabel diatas “Ya” membentuk kepercayaan kepada masyarakat, serta bisa membagi waktu dengan keluarga dikarenakan pendamping program keluarga harapan berkerja didomisili masing masing. Pernyataan ini diperkuat dari beberapa

informan Pendamping “A” program Keluarga Harapan yang bekerja di Wilayah Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Dalam penelitian ini, penulis menfokuskan diri pada 1 lokasi yaitu Kecamatan Tallo Kota Makassar, kecamatan tallo merupakan sebagai salah satu dari 14 kecamatan yang ada di Kota Makassar, dengan luas Kurang lebih 8,75 km² merupakan kecamatan yang paling utara di Kota Makassar. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 135.000 jiwa 15 kelurahan serta 78 RW dan 467 Rt dengan penduduk yang heterogen. Dalam hal ini Program Keluarga Harapan di kecamatan tallo yang dibina langsung Kementerian Sosial dan dipertanggungjawabkan Dinas Sosial Kota Makassar. Mulai tahun 2010 Provinsi Sulawesi Selatan menerima Program Keluarga Harapan untuk tiga kabupaten/kota, yaitu Kota Makassar, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Bone. Khusus di Kota Makassar, Program Keluarga Harapan mulai dilaksanakan pada Bulan Juni 2010 dengan jumlah peserta PKH tervalidasi sejumlah 8.913 KSM hingga saat ini pada tahun. Hingga saat ini, sudah 1,4 juta peserta sudah menerima bantuan PKH non tunai.

Kompetensi pendamping program keluarga harapan dilihat dari sudut pandang dimensi niat, peneliti mewawancarai beberapa informan pendamping dapat menyimpulkan tujuan/tantangan adakah salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pendamping, membuat masyarakat lebih sejahterah merupakan tujuan dari program keluarga harapan selain itu pendamping juga mengajarkan membangun keluarga lebih harmonis dengan pengetahuan yang pendamping miliki selain itu dalam mencapai tujuan, banyak proses yang harus dijalankan serta tantangan yang sering terjadi oleh karena itu pendamping program keluarga harapan harus pandai pandai melihat kondisi dilapangan saat berhadapan dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pendamping dengan adanya binaan masyarakat sebagai salah satu motivasi pendamping merasa sangat bangga atau semangat dalam mencapai tujuan dan tantangan yang harus dihadapi dilapangan itu juga merupakan hal penting dari penilaian kinerja pendamping’ sebagai tantangan yang dihadapi pendamping justru berusaha terus menerus berusaha dan mencapai hasil yang baik, dengan

adanya *feedback* antara pendamping dan KPM disitu lah terjadi bertambahnya pengalaman pengalaman pendamping.

Indikator karakter pribadi dalam dimensi niat juga merupakan hal yang mendukung atau salah satu faktor peningkatan kinerja pendamping program keluarga harapan, dalam karakter pribadi dapat dilihat dari sisi percaya diri seorang pendamping, kontrol dirinya serta watak yang dimiliki pendamping Program Keluarga Harapan. Berdasarkan hasil *interview* beberapa informan dalam melihat kinerja pendamping program keluarga harapan dilihat dari dimensi niat, karakter pribadi dalam mengontrol diri informan penerima manfaat. Bahwa pendamping program keluarga harapan sangat baik dalam menjalankan perannya sebagai pendamping Program Keluarga Harapan. Kalimat di atas diperkuat dengan adanya hasil *interview* dari informan Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Karakter pribadi (*traits*) percaya diri adalah sikap positif seorang pendamping yang memungkinkan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan masyarakat atau situasi yang di hadapinya, dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakni mampu dan percaya bahwa bisa karena

didukung oleh pengalaman pengalaman pendamping program keluarga harapan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan kontrol diri pendamping dalam menghadapi masalah masalah yang ada dilapangan untuk menyelesaikan persoalan persolalan yang sering terjadi, dengan watak yang dimiliki pendamping sangat penting dalam pencapaian tujuan.

Menurut Spenser dan Spenser (Edi Sutrisno, 2014) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya penyebab yang terkait tentang kinerja yang efektif. Berdasarkan penjelasan penelitian kompetensi Pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan Kota Makassar hasil reduksi data dilihat dari indikator konsep diri. Berdasarkan sudut pandang sikap dan nilai nilai dalam merespon ialah, sikap dan nilai nilai dalam merespon itu sangatlah baik dengan menjadi seorang pendamping program keluarga harapan perektrutannya sangat ketak, dengan adanya pengawasan tersebut pendamping yang merupakan lulus dalam tes tersebut sudah tidak diragukan dengan nilai nilai yang ada pada pendamping Program Keluarga Harapan, hal ini dapat disimpulkan dari

penyataan salah satu informan pemerintahan yang berinisial “NH. Hal tersebut diperkuat dengan adanya pernyataan hasil wawancara Kordinator kota PKH di sekretariat Program keluarga Harapan (PKH).

Hal tersebut dipandang juga dari sudut pandang hasil wawancara pendamping program keluarga harapan dilihat dari dimensi tindakannya dalam kinerja kompetensi pendamping tidak dapat mengukur dirinya atau perilaku dirinya untuk hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian menulis di informan pendamping program keluarga harapan. Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping spenser dan spenser mengatakan kompetensi sikap dan nilai nilai sangat dibutuhkan dalam, nilai yang merupakan suatu yang memungkinkan individu atau kelompok sosial membuat keputusan atau sebagai suatu yang ingin dicapai.

Secara dinamis nilai dipelajari dari produk sosial dan secara perlahan lahan diinternalisasikan, nilai merupakan standar konseptual yang relatif stabil dan implisit membimbing masyarakat dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai serta aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan psikologinya. Sedangkan hal tersebut kepemimpinan juga merupakan hal

yang sangat penting dilihat dari dimensi niat indikator kompetensi pendamping kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemmpin kepada pengikutnya atau masyarakat dalam upaya mencapai tujuan pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri ciri tertentu yang sangat penting misalnya khasrismatik pandangan ke depan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil reduksi data indikator pengetahuan dalam kompetensi pendamping untuk meningkatkan kinerja Kota Makassar, informasi adalah salah satu poin dari pengetahuan yang diberikan oleh kementerian sosial untuk mengembangkan penerima manfaat dengan dengan informasi pengetahuan yang pendamping dapatkan, dan juga pengelola program keluarga harapan mengadakan diklat, serta bimtap oleh pendamping program keluarga harapan untuk menambah wawasan atau infomasi mengenai teknis pelaksana program keluarga harapan.

Indikator pengetahuan didalam kompetensi menurut spenser dan spenser bahwa memang betul dalam analisis kompetensi pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk pengembangan

pengetahuan pendamping program keluarga harapan hal tersebut merupakan faktor instrinsik begitu pun dengan faktor pengetahuan dengan adanya pengetahuan yang lebih baik maka kebijakan Program Keluarga Harapan berjalan dengan baik serta hasil skor tes pendamping menjadi salah satu faktor yang baik untuk Program Keluarga Harapan kedepannya. Analisis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pendamping indikator dimensi tindakan dilihat dari faktor kemampuan bahwasannya kemampuan merupakan suatu hal yang memengaruhi peningkatan kinerja pendamping berikut ini adalah kesimpulan hasil wawancara penulis dan beberapa informan penelitian menganggap bahwa pendamping harus mempunyai kemampuan untuk bekerja baik fisik dan mental di lapangan serta mampu mengambil kebijakan kebijakan untuk kepentingan masyarakat. Hal tersebut diperkuat oleh salah seorang informan pemerintah dalam hasil wawancara tersebut.

Kesimpulan indikator dimensi tindakan menurut spenser dan spenser dalam meningkatkan kinerja pendamping program keluarga harapan *Skill* (kemampuan) sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pendamping dengan kompetensi yang

ada pada diri pendamping yang harus ditingkatkan dikarenakan perilaku yang baik yang akan di bawa ke lapangan dan juga itu kemampuan adalah salah satu tolak ukur yang memang sangat penting untuk membantu mencapai tujuan dari kebijakan Program Keluarga Harapan di Kota Makassar.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa analisis kompetensi pendamping Program Keluarga Harapan dalam meningkatkan kinerja Kota Makassar, dengan menggunakan Teori Spenser dan Spenser mengatakan bahwa melihat suatu kinerja dapat diukur dengan kompetensi yang dilihat dari dua indikator dimensi niat dan dimensi tindakan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pada bab terdahulu maka ada saran untuk meningkatkan kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kota Makassar peneliti menemukan beberapa hal di lapangan. Saran serta pesan dari beberapa informan baik dalam pemerintah, pendamping Keluarga Harapan dan Keluarga Penerima manfaat (KPM). Perlu adanya bersamaan atau kerja sama antar pendamping maupun instansi instansi yang bertanggung jawab pada program

tersebut untuk mencapai tujuan kebijakan Program Keluarga Harapan dengan baik serta melahirkan pendamping atau pekerja sosial yang lebih profesional dalam menjalankan proses kerja sama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungi. (2001). *Manajemen Kinerja*. Bandung:Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditia.
- Nawawi, Ismail, (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya manusia meningkatkan Kompetensi, Kinerja*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2015). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, H. (2014). *Panduan Kebijakan Program Keluarga Harapan*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.