

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesejahteraan sosial. Integritas dan kompetensi sumber daya manusia kesejahteraan sosial merupakan potensi utama dalam menjawab tuntutan pembangunan dan peningkatan kualitas kesejahteraan sosial. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial di Indonesia, sejak tahun 2007 Pemerintah Indonesia telah melaksanakan Program Bantuan Tunai Bersyarat (BTB) yang dikenal dengan Program Keluarga Harapan (PKH), merupakan program nasional sebagai upaya pembangunan sistem perlindungan sosial kepada Keluarga Sangat Miskin (KSM) melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Diharapkan program tersebut mampu memutus rantai kemiskinan melalui adanya kesempatan bagi ibu hamil dan anak usia sekolah pendidikan dasar untuk mengakses fasilitas pendidikan dan kesehatan.

Kemensos dalam buku Pedoman Umum PKH (2013, hlm. 26-28) menjelaskan pelaksanaan PKH menggunakan strategi transformasi. Pada tahun kelima kepesertaan PKH akan dilakukan resertifikasi yaitu pendataan ulang dan evaluasi status sosial ekonomi peserta PKH. Peserta PKH yang sudah tidak memenuhi syarat, dinyatakan graduasi dan berakhir masa kepesertaannya. Peserta PKH yang kondisinya masih miskin dan memenuhi syarat PKH, akan memasuki masa transisi. Pada masa transisi peserta PKH diwajibkan mengikuti kegiatan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau lebih populer disebut *Family Development Session* (FDS). Program ini bertujuan memberikan kesadaran kepada KSM untuk bertindak mandiri dalam hal pengasuhan dan pendidikan anak, pengelolaan ekonomi dan perencanaan usaha, kesehatan dan gizi serta perlindungan anak.

Menurut buku pedoman Umum Program Keluarga Harapan, pengertian Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) atau yang dikenal dengan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

*Family Development Session* (FDS), merupakan proses belajar peserta PKH berupa pemberian dan pembahasan informasi praktis di bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, kesejahteraan keluarga yang disampaikan melalui pertemuan kelompok bulanan. Program *Family Development Session* sebagai tindakan reaktif dari kondisi peserta yang tidak kunjung membaik setelah lima tahun mengikuti Program Keluarga Harapan.

Sejak dimulai, kegiatan pemberdayaan melalui *Family Development Session* ini dilaksanakan di 122 kecamatan di Indonesia yang masuk dalam kelompok kecamatan *treatment*. Program FDS menggunakan strategi pelaksanaan kegiatan secara partisipatif. Strategi ini bertujuan agar peserta dapat mengetahui teknik-teknik partisipasi dalam menyelenggarakan pertemuan, kegiatan ataupun musyawarah warga guna memaksimalkan penyerapan materi demi hasil yang disasar dalam kegiatan FDS. Pelaksanaan FDS atau Peretemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga, setiap sesi dilaksanakan satu kali dalam satu bulan dengan durasi 90 sampai 120 menit. Kegiatan dilakukan secara interaktif-partisipatif (tidak satu arah), dimulai dengan pembukaan, ulasan materi sebelumnya, serta penyampaian materi dan tanya jawab.

Pada dasarnya kegiatan FDS ini adalah pemberdayaan masyarakat melalui proses pembelajaran. Proses pembelajaran memang seringkali berlangsung lambat, tetapi perubahan yang terjadi akan bertahan lama. *In fact, the impact of education is proved to determine beneficial effects both for individuals and for societies, to solve and avoid from cultural, social and economic disadvantages and to give a significant contribution to cooperating and social cohesion and stability.* (Aleandri & Refrigeri, 2013). Proses belajar dalam pemberdayaan bukanlah proses “menggurui”, melainkan menumbuhkan semangat belajar bersama yang mandiri dan partisipatif.

Pelaksanaan *Family Development Session* oleh fasilitator merupakan bagian dari pelayanan social. *The activities that are a part of the social services provided include, for example, basic social counselling, assistance in coping with everyday personal care, assistance in running a household, social and therapeutic*

**Melly Suziani, 2017**

PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)

*activities, as well as upbringing, educational and motivational activities.* Borská & Švejdárová (2016, hlm. 2).

Pendamping PKH sebagai mitra kerja pemerintah, merupakan komponen kunci dalam program P2K2, karena tidak hanya berperan sebagai petugas yang memonitor kepatuhan KSM tetapi juga berperan sebagai fasilitator. Maka perlu mempersiapkan pendamping PKH sebagai tenaga fasilitator yang memiliki kemampuan profesional dan berkualitas, memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan komitmen yang tinggi demi mensukseskan program ini.

Kinerja yang optimal dari fasilitator sangat diperlukan dalam P2K2. Kinerja yang optimal dapat terjadi jika fasilitator mempunyai kompetensi yang memadai. Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer yang dialih bahasakan oleh Dharma (2006, hlm.109) mengemukakan kompetensi adalah *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Artinya adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2005 tentang pengertian Kompetensi adalah :

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata "*criterion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya mem-prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Kompetensi merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi setiap pekerjaan disesuaikan dengan tugas pokok pekerjaan itu sendiri. Kompetensi yang harus dimiliki fasilitator FDS tentunya disesuaikan dengan tugas dan tujuan dari kegiatan FDS.

Putri (2016, hlm.4) mengatakan bahwa tujuan *Family Development Sesion* (FDS) diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan Pengetahuan praktis mengenai kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan kesejahteraan keluarga.
2. Meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai anggota masyarakat
3. Menjaga dan memperkuat perubahan perilaku positif terkait pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga
4. Meningkatkan ketrampilan orang tua dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kesejahteraan keluarga
5. Meningkatkan kemampuan peserta untuk mengenali potensi yang ada pada dirinya dan lingkungannya agar dapat digunakan dalam peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat
6. Memberikan pemahaman kepada peserta untuk menemukan potensi lokal agar dapat dikembangkan secara ekonomi.

Dalam kenyataannya kompetensi seseorang dapat berbeda dengan orang lain. Agar kompetensi dari setiap fasilitator dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kompetensi fasilitator tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah. Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Michael Zewel, 2000 (dalam Wibowo, 2012). Keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, tingkat pendidikan dan budaya organisasi.

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mempersiapkan tenaga fasilitator yang profesional yaitu dengan pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

pengetahuan dan keterampilan, perbaikan sikap serta meningkatkan kinerja ataupun sekedar mengetahui pengetahuan baru, sehingga seluruh pegawai dan organisasi pendukungnya menjadi suatu kesatuan dalam meningkatkan kualitas individu, kelompok dan lembaga.

Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam pemberian bantuan kepada tenaga kerja dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat (3) yaitu:

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Werther dan Davis (1994, hlm.282) mengatakan bahwa *“Although training helps employees do their current jobs, the benefits of training may extend throughout a person’s carrer and help develop that person for future responsibilities.”* Artinya pelatihan sangat membantu dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan yang sedang dihadapi serta perkembangan karir dan tanggung jawab seseorang dimasa yang akan datang. Tujuan pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan menunjang dalam pelaksanaan tugas pada bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu. Maka dari itu pelatihan sangat berperan dalam pengembangan

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

sumber daya manusia karena dengan pelatihan maka fasilitator FDS akan memiliki keterampilan yang lebih dan dapat mengembangkan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kompetensi fasilitator selain pelatihan adalah pengalaman kerja. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Seseorang yang melakukan aktivitas dalam organisasi harus melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban. Apabila para pegawai telah melakukan aktivitasnya, maka pegawai tersebut dikatakan pegawai yang sudah mempunyai pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Ada juga perusahaan yang menyeleksi pengalaman seorang pegawai sebagai sesuatu hal yang penting, sebab dengan dapat diterimanya orang-orang yang berpengalaman dapat ditemukan ide-ide baru bagi perusahaan yang menerimanya.

Mencapai kompetensi yang baik memang bukan suatu perkara yang mudah. Selain pelatihan dan pengalaman kerja yang dapat mendukung peningkatan kompetensi, motivasi juga berperan. Hasibuan (2007, hlm.141) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan sesuatu yang menjadi penyebab, mendistribusikan dan mensupport sikap dan tindakan individu, sehingga ia akan bekerja dengan tekun dan semangat untuk meraih hasil yang optimal. Sejalan dengan itu Mangkunegara (2007, hlm.61) berpendapat bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. (Kependidikan et al., 2013) mengungkapkan motivasi fasilitator merupakan faktor-faktor yang menggerakkan atau mendorong fasilitator untuk melaksanakan tugasnya.

Motivasi merupakan energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Penelitian sebelumnya mengungkapkan mengenai pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyebutkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi fasilitator *Family Development Session* (FDS) sebagai upaya pelaksanaan FDS di lokasi *treatment* yang mulai digulirkan pada tahun 2015, Kementerian Sosial melalui Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional II Bandung melaksanakan Diklat *Family Development Session* (FDS).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kompetensi fasilitator FDS dipengaruhi oleh hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja. Ketiga faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi fasilitator FDS. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hasil pelatihan, motivasi berprestasi, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kompetensi fasilitator FDS. Maka dari itu penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya penulis melakukan identifikasi masalah dari fakta-fakta yang ditemukan di lapangan antara lain:

1. Diklat FDS di BBPPKS Regional II dinilai baik dilihat dari evaluasi pembelajaran yang dilakukan kepada peserta dan evaluasi diklat. Hal tersebut dikarenakan diklat FDS dilaksanakan melalui proses pembelajaran yang inovatif dengan mengemas kurikulum yang mengedepankan porsi praktek lebih besar (80%) dibandingkan dengan konsep teoritik (20%).
2. Fasilitator FDS mengadakan pertemuan dengan KSM satu kali dalam satu bulan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan kondisi KSM itu sendiri. Kegiatan FDS seharusnya diiringi dengan melakukan monitoring

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

terhadap KSM tetapi banyak juga fasilitator yang tidak melakukan monitoring.

3. Calon fasilitator merupakan merupakan pendamping PKH yang telah melaksanakan tugas sebagai pendamping dalam waktu empat hingga 5 tahun, dan merupakan hasil rekrutment oleh Kementerian Sosial Direktorat Jaminan Sosial, namun untuk memberikan pembekalan dalam kegiatan *Family Development Session*, Kementerian Sosial mewajibkan pendamping untuk mengikuti Diklat *Family Development Session* di BBPPKS Regional II.
4. Pada umumnya fasilitator dapat menyampaikan modul FDS kepada KSM dengan cara mendiskusikan suatu masalah terkait modul yang akan disampaikan dan mencari solusi bersama-sama..

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya penulis merasa tertarik untuk menganalisis seberapa besar pelatihan FDS, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi fasilitator FDS.

Dari identifikasi masalah yang sudah dipaparkan diatas, agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti, peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator FDS (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)”.

### **1.2.3. Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh hasil pelatihan terhadap kompetensi fasilitator FDS?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kompetensi fasilitator FDS?

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator FDS?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator FDS?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh hasil pelatihan terhadap kompetensi fasilitator FDS.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kompetensi fasilitator FDS.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator FDS.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi serta pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator FDS.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terkait:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang pendidikan luar sekolah terutama pemahaman tentang pengaruh hasil pelatihan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi fasilitator dalam konteks pemberdayaan masyarakat.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Kementerian Sosial dalam membuat keputusan dalam meningkatkan kinerja fasilitator FDS yaitu salah satunya dengan mendesain pelatihan yang tepat.

### **1.5. Struktur Organisasi Tesis**

Sebagai kerangka dalam penulisan ini, maka struktur penulisan disusun sebagai berikut:

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*

- BAB I : Pendahuluan, di dalamnya membahas Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan struktur organisasi Tesis.
- BAB II : Kajian teoritis yang di dalamnya membahas beberapa Konsep Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis penelitian membahas mengenai konsep kompetensi fasilitator, kemampuan intelektual, pengalaman kerja dan motivasi.
- BAB III : Metode Penelitian, berisi tentang uraian Lokasi penelitian, Metode Penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, Teknik Pengumpulan Data, dan teknik analisis Data.
- BAB IV : Hasil penelitian memaparkan mengenai hasil pengolahan data mengenai variabel komitmen organisasi, modal sosial (*social capital*), variabel perilaku wirausaha, perhitungan kecenderungan umum skor, uji normalitas, analisis regresi linear dan ganda, analisis korelasi sederhana dan ganda, pengujian hipotesis serta pembahasan.
- BAB V : Merupakan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Serta membahas /rekomendasi.

**Melly Suziani, 2017**

*PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*