

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Orang yang hidup dalam kemiskinan seringkali kurang berinvestasi dalam hal modal manusia (*human capital*) (Banerjee and Duflo 2006). Undang - Undang Dasar 1945 pasal 34 ayat (1) menyebutkan bahwa "fakir miskin dan anak - anak terlantar dipelihara oleh negara" maka dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini secara khusus ditangani oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia terus berusaha menciptakan berbagai program perlindungan sosial untuk memenuhi tanggungjawabnya. Salah satu program perlindungan sosial yang menjadi program unggulan dan dianggap memberikan dampak positif secara langsung maupun jangka panjang adalah Program Keluarga Harapan (PKH). PKH adalah program bantuan tunai bersyarat yang diberikan kepada keluarga miskin (KM) di Indonesia yang ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat.

Pada pelaksanaannya, program ini dilakukan dengan adanya proses kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh pendamping sosial PKH. Pendamping PKH merupakan aktor penting dalam menyukseskan Program Keluarga Harapan. Pendamping PKH adalah tenaga kerja yang direkrut dan dikontrak kerjakan serta ditetapkan oleh Kementerian Sosial sebagai pelaksana pendampingan PKH. Keberhasilan PKH dipengaruhi oleh peran dan kinerja pendamping (Rahmawati dan Kisworo 2017). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Sinambela, 2012). Menurut Faradina dan Sojanah (2018), tenaga kerja/karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Pendamping yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya

tujuan lembaga atau organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi lembaga tersebut.

Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Cianjur merupakan unit kerja ditingkat kabupaten/kota yang dibentuk untuk memberi pelayanan serta berperan dalam memperlancar kegiatan PKH. Kabupaten Cianjur secara khusus telah menjalankan Program Keluarga Harapan sejak tahun 2007 dengan cakupan wilayah 2 kecamatan, jumlah desa yang terjangkau adalah 26 desa dan jumlah peserta sebanyak 3.495 Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Pada tahun 2008 diadakan perluasan hingga tahun 2020 telah menjangkau semua wilayah Kabupaten Cianjur yaitu 32 kecamatan dengan jumlah peserta 149.379 KPM dan terus bertambah.

Peningkatan jumlah KPM disetiap tahun perlu didukung dengan jumlah pendamping PKH yang berkualitas, SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki kinerja tinggi. Berdasarkan Pedoman Operasional penilaian kinerja SDM pelaksana PKH meliputi aspek penilaian kinerja operasional dan aspek penilaian kinerja kompetensi. Penilaian kinerja operasional dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu yang dapat memberikan petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja SDM didasarkan atas hasil capaian yang telah terealisasi dari indikator kinerja yang mengacu kepada tugas dan fungsi. Hasil penilaian kinerja operasional SDM diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan pendampingan PKH. Aspek yang diukur dalam penilaian kinerja operasional meliputi: pelaksanaan tugas dan fungsi, pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab, penanganan pengaduan dan penyelesaian masalah, administrasi dan Pelaporan. Penilaian Kinerja Kompetensi, 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 PKH. Aspek yang diukur dalam penilaian kinerja kompetensi meliputi: kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal, orientasi terhadap kualitas, kemampuan analisis dan penyelesaian masalah, pengendalian diri dan ketaatan serta disiplin kerja.

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pihak yang melakukan penilaian kinerja operasional dan kinerja kompetensi Pendamping PKH dilakukan oleh dua pihak, yakni: (1) Penilai-1 adalah Pelaksana PKH Daerah (Kepala Bidang/Kepala Seksi) yang menangani Bantuan/Kesejahteraan/Perlindungan Sosial pada Dinas Sosial/Institusi Sosial Kabupaten/Kota pelaksana PKH (2) Penilai-2 adalah Koordinator Kabupaten/Kota. Untuk Kabupaten/Kota yang tidak tersedia Koordinator Kabupaten/Kota, Penilai-2 dapat digantikan oleh Koordinator Wilayah. Penilaian kinerja Pendamping Sosial harus mempertimbangkan masukan dari pihak-pihak yang terkait dengan sesuai pelaksanaan tugas dan fungsinya. Diketahui persentase hasil penilaian kinerja pendamping PKH di Kabupaten Cianjur dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Persentase Kinerja Pendamping PKH Kabupaten Cianjur

Aspek penilaian	Tahun penilaian			
	2017	2018	2019	2020
bisnis proses aplikasi PKH jaringan kerja pengaduan penyusunan dan penyajian laporan program secara periodic kemampuan hubungan interpersonal orientasi terhadap kualitas kemampuan analisis dan penyelesaian masalah pengendalian diri ketaatan dan kedisiplinan kerja manajemen stress komunikasi lisan orientasi untuk melayani	81%	78%	80%	88%

Sumber: Bagian SDM UPPKH Kab. Cianjur 2020 (data diolah)

Data pada tabel 1.1 diatas menunjukkan persentase kinerja pendamping PKH Kabupaten Cianjur. Terdapat standar persentase kinerja berdasarkan SK pelaksanaan penilaian kinerja PKH dari kementerian sosial (2020) bahwa penilaian kinerja dikatakan baik jika mencapai persentase 90%-100%, pada tahun 2017 kinerja pendamping PKH hanya mencapai 81% hasil menunjukkan bahwa kinerja pendamping belum baik karna hasil kurang dari 90% dimana terdapat

Eva Aprilia, 2021

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM
KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

banyak pendamping yang melanjutkan kontrak kerja dengan catatan/dalam pengawasan. Pada tahun 2018 terjadi penurunan persentase kinerja pendamping menjadi 78% hal tersebut karena terdapat peningkatan jumlah pendamping yang melanjutkan kontrak kerja dengan catatan atau mendapat pengawasan dari koordinator kabupaten karena kinerjanya kurang baik. Pada tahun 2019 terdapat peningkatan persentase kinerja menjadi 80% namun belum mencapai minimum angka standar kinerja baik (>90%) jumlah pendamping yang melanjutkan kontrak dengan catatan telah berkurang dari tahun sebelumnya. Selanjutnya pada tahun 2020 persentase kinerja pendamping PKH hanya mencapai 88% terlihat adanya peningkatan kembali dari tahun sebelumnya namun masih berada di bawah standar persentase kinerja. Berdasarkan data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pendamping PKH di Kabupaten Cianjur belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan pendamping belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan karena tingkat persentase kinerja masih rendah.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan permasalahan yang sering dijumpai pada setiap organisasi, hal ini akan memberikan dampak yang negatif pada proses kegiatan organisasi dalam penelitian ini rendahnya kinerja pendamping akan menghambat proses kegiatan pendampingan PKH. Berdasarkan pendapat dari Hikmawan dan Santoso (2020), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan untuk mencapai hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku, dalam jangka waktu tertentu, mengenai pekerjaan dan perilaku serta tindakan. Kinerja pendamping dikatakan baik salah satunya jika banyak anggota KPM binaannya telah graduasi, ini artinya pekerjaan yang dilakukan pendamping memberi keuntungan yang kompleks bukan hanya bagi Unit Pelaksana PKH namun bagi Negara karena hal ini mempengaruhi penurunan angka kemiskinan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat dari Gulo (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa output dari kinerja pendamping PKH salah satunya adalah terjadinya penurunan jumlah KPM atau disebut dengan graduasi. Pernyataan lainnya oleh Faradina dan Sojanah (2018), terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*), dengan kata lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik. Jika kinerja lembaga baik maka

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tujuan utama lembaga tersebut dapat terwujud, dalam hal ini tujuan dari adanya PKH adalah pengetasan kemiskinan maka semakin baik pelayanan dari pendamping maka akan mengurangi kemiskinan di Indonesia sesuai dengan tujuan awal.

Rendahnya kinerja pendamping dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu koordinator Kabupaten Cianjur yang menyatakan bahwa Pendamping PKH mempunyai perangkat keilmuan yang beragam serta kemampuan berkomunikasi dan kompetensi yang berbeda-beda. Pernyataan tersebut didukung oleh Mathis dan Jackson (2001) yang mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu yaitu kompetensi, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Marwansyah (2014) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama yaitu: 1) Kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan/kompetensi, 2) Lingkungan kondisi kerja, 3) Sumber daya atau teknologi dan 4) Motivasi.

Pendamping PKH sebagai ujung tombak dari kegiatan penyaluran bantuan kepada masyarakat memiliki tugas yang pada pelaksanaannya berhubungan langsung dengan KPM PKH. Berdasarkan pedoman pelaksanaan PKH, dimana penyaluran bantuan sosial dilakukan secara bertahap per triwulan dalam satu tahun. Awal proses tugas pendamping adalah melakukan kegiatan pertemuan awal untuk melakukan validasi data agar calon anggota KPM sesuai dengan kriteria penerima bantuan (komponen) yang telah ditentukan. Pendamping diberikan waktu selama 3 bulan untuk dapat melakukan validasi calon anggota KPM baru dan pemutakhiran data untuk anggota KPM lama yang telah habis komponen, melakukan kegiatan verifikasi komitmen, melakukan kegiatan pertemuan kelompok/Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2), kegiatan penyaluran bantuan sosial, selanjutnya pendamping harus menyelesaikan proses administrasi dan pelaporan hasil kerja. Pendamping memiliki berbagai tugas yang dalam pelaksanaannya dibutuhkan kemampuan dalam mengelola waktu kerja karena ketepatan waktu dapat mempengaruhi hasil penilaian kinerja. Pendamping

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memproses validasi dan pemutakhiran data menggunakan aplikasi yang telah disediakan kemensos, dalam hal ini dibutuhkan keterampilan dari pendamping dalam mengoperasikan aplikasi dan pengaturan waktu agar tugas selesai tepat waktu dan sesuai dengan harapan atasan.

Aspek penilaian kinerja pendamping PKH selanjutnya dapat ditentukan dari kompetensi, kemampuan pendamping dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan interpersonal yang baik dimana hubungan yang tercipta antara pendamping dan anggota KPM adalah hubungan baik, akrab, dan harmonis sehingga tercipta suatu kondisi lingkungan kerja yang komunikatif dan menyenangkan. Pendamping harus memiliki orientasi terhadap kualitas kerja yaitu komitmen untuk mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif pribadi berdasarkan fokus kualitas. Pendamping yang memiliki komitmen tinggi adalah seseorang yang memiliki pengendalian terhadap dirinya sendiri sehingga timbul ketaatan dan disiplin kerja. Selanjutnya, melakukan analisis dan penyelesaian masalah, salah satunya dalam hal pengaduan dari masyarakat dan anggota KPM.

Sesuai informasi dari bagian SDM UPPKH Kabupaten Cianjur, idealnya pendamping diharuskan memiliki pendidikan dari ilmu sosial sedangkan pada UPPKH Kabupaten Cianjur pendamping dengan perangkat ilmu sosial hanya 2,5% dari keseluruhan pendamping. Selanjutnya, komunikasi lisan merupakan kompetensi yang sangat penting dimiliki oleh pendamping, sesuai dengan keterangan dari koordinator kabupaten yang menyampaikan bahwa masih terdapat pendamping yang memiliki kesulitan dalam melakukan penyuluhan serta edukasi mengenai PKH kepada masyarakat dan juga anggota KPM PKH dikarenakan kurangnya pemahaman pendamping atas materi yang disampaikan. Pendamping PKH selaku pekerja sosial bertugas untuk memberikan pelayanan terbaik agar anggota KPM terbantu dalam meningkatkan taraf hidup melalui akses layanan pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan sosial. Tujuan dari pelaksanaan PKH yaitu menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian KPM dalam mengakses layanan, hal tersebut akan terwujud jika pendamping PKH memiliki kompetensi yang professional karena pekerjaan yang dilakukan berorientasi terhadap kualitas.

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kemampuan bekerja secara mandiri sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pendamping, karena pendamping diberikan batas waktu dalam proses kerja yang mana semakin baik pengelolaan waktu kerja pendamping maka kualitas penyusunan dan penyajian laporan program yang dikumpulkan secara periodik menjadi semakin baik.

Penting bagi seorang tenaga kerja/karyawan untuk mempunyai pengetahuan dan kompetensi yang cukup dalam melaksanakan setiap tugasnya dengan baik hingga tercapai kinerja yang diharapkan (Listiana, Suryoputro, dan Sriatmi, 2018). Pendapat lain dari Sedarmayanti (2011) dalam Lesmana and Siregar (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2009) yaitu kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bintari, 2018; Zhou et al, 2018; Gulo 2018; Suliman, 2011). Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Fuad (2016) ,yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2017) mendapatkan kesimpulan dari penelitiannya bahwa Kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Widyasmoko (dalam Rahayuningsih dan Maelani, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian yang dilakukan Lutfiyah (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan (Sapitri, 2016). Begitupun dengan UPPKH sebagai unit pelaksana program bantuan yang dicanangkan pemerintah dan diharapkan dapat

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan kualitas pendamping selaku SDM pelaksana kegiatannya. Selain sumber daya manusia yang kompeten, organisasi juga harus memperhatikan eksistensi modal sosial karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere 2005). Modal sosial sangat bermanfaat karena akan mendukung proses kerja. Modal sosial adalah proses di mana aktor sosial menciptakan dan memobilisasi koneksi jaringan mereka di dalam dan di antara karyawan untuk mendapatkan akses ke sumber daya aktor sosial lainnya (Knoke, 1999).

Modal sosial merupakan akses ke sumber informasi yang lebih luas sehingga akan meningkatkan kualitas, relevansi, serta ketepatan waktu untuk informasi yang diperlukan guna menunjang pekerjaannya. Pendamping yang memiliki modal sosial yang baik, akan memiliki akses hubungan yang sangat luas. Modal sosial perlu dimiliki oleh pendamping karena didalamnya mencakup unsur-unsur seperti kepercayaan, kohesifitas, sikap kepedulian tinggi (altruism), gotong royong, jaringan, dan kolaborasi sosial yang pada prakteknya membantu kelancaran proses validasi kepada calon anggota KPM, proses penyaluran bantuan, verifikasi komitmen untuk mengakses layanan kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sosial serta proses pendampingan PKH yaitu kegiatan P2K2 satu kali setiap bulan.

Mengingat bahwa dari tahun ke tahun persentase kinerja dari para pendamping PKH masih belum mencapai standar penilaian yang diharapkan, dimana profesi ini memerlukan dukungan dari kualitas SDM yang professional. SDM merupakan suatu asset utama yang harus dikelola oleh organisasi agar kinerjanya meningkat modal sosial sangat bermanfaat karena akan mendukung proses kerja. Hubungan saling menguntungkan dari modal sosial yang membentuk jaringan kerja akan memudahkan pendamping PKH dalam menjalankan perannya. Jaringan kerja yang dimiliki pendamping sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaan tugas, keterampilan dalam berkomunikasi dapat memberikan kemudahan untuk memperoleh informasi sehingga hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan dan juga anggota KPM dapat terpelihara dengan baik. Setiap organisasi pada umumnya memiliki aturan dan kebiasaan yang berbeda-beda,

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

norma yang dianut dalam suatu organisasi juga akan berbeda dengan yang lainnya, sehingga seorang pendamping wajib memiliki pengendalian diri yang baik agar bisa mengikuti aturan, norma serta nilai-nilai yang dianut dalam lingkungan organisasi. Leana dan Pil (2006) menjelaskan bahwa modal sosial internal maupun eksternal memberikan efek positif pada kinerja organisasi.

Peran pendamping PKH tidak hanya mendampingi penerima PKH sesuai tugas pokoknya, namun juga harus mampu menjadi motivator dalam memberikan pengaruh positif untuk merubah pola pikir masyarakat ketika menyikapi masalah bantuan sosial (Sahla dan Andriani 2020). Penulis melakukan wawancara dengan koordinator kabupaten dan didapatkan informasi bahwa ada perbedaan cara pendekatan serta cara berkomunikasi dengan para KPM yang berada di Cianjur Selatan karena lokasi tersebut masih berada di daerah pedesaan, dimana sebagian besar KPM memiliki pribadi yang pasif. Menurut koordinator kabupaten kemampuan komunikasi sosial pendamping di wilayah Cianjur Selatan butuh di tingkatkan lagi karena masih terdapat pengaduan dari masyarakat akibat kurangnya pemahaman mengenai PKH. Hal ini menunjukkan bahwa pendamping perlu mencermati kembali cara berinteraksi dan berkomunikasi dengan individu yang berbeda-beda, untuk itulah eksistensi modal sosial menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pendamping itu sendiri.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Warmana and Widnyana, 2018; Pinarto 2018; Kusuma Wardhani, 2017; Walenta, 2019). Hasil penelitian dari Cendani and Tjahjaningsih (2016) dan Warmana and Widnyana (2018) yang menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi modal sosial maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Dimana tiga dimensi dari modal sosial yaitu struktural, kognitif dan relasional sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja jika dikelola dengan baik. Namun penelitian dari Ummu Sholikhah (2020) menunjukkan bahwa modal sosial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bagian pemasaran UMKM PKH.

Temuan yang diperoleh dari hasil wawancara pra-penelitian menjadi suatu fenomena yang sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh dari kompetensi kerja dan modal sosial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti rasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan adalah **“Pengaruh Kompetensi Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Cianjur”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil penjelasan serta uraian latar belakang sebelumnya, maka identifikasi masalah perlu ditetapkan terlebih dahulu untuk memudahkan mengetahui kemungkinan-kemungkinan masalah yang akan timbul dalam melaksanakan penelitian. Peneliti mengidentifikasi masalah penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih terdapat pendamping PKH yang memiliki kategori penilaian “cukup” dengan rekomendasi kontrak kerja diperpanjang namun dengan pemantauan dan bimbingan.
2. Tingkat persentase kinerja para pendamping PKH masih berada di bawah standar kinerja yang diharapkan yaitu dibawah 90%.
3. Masih rendahnya jumlah pendamping PKH yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan sebagai tenaga kerja sosial.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan bahwa peran kinerja pendamping PKH belum sesuai dengan apa yang diharapkan pemerintah khususnya di Kabupaten Cianjur, mengingat banyaknya pendamping yang masuk dalam penilaian dalam catatan karena kinerjanya belum cukup baik. Adapun masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi kerja, gambaran tingkat modal sosial dan gambaran tingkat kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Cianjur?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Cianjur?
3. Adakah pengaruh modal sosial terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di kabupaten Cianjur?
4. Adakah pengaruh kompetensi dan modal social secara Bersama-sama terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di kabupaten Cianjur?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kompetensi kerja, gambaran tingkat modal sosial dan gambaran tingkat kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan di kabupaten Cianjur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan modal social secara Bersama-sama terhadap kinerja pendamping PPH di Kab Cianjur.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Pelaksana Program Kelurga Harapan (PKH) Kabupaten Cianjur
Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan kegiatan tugas pendamping serta langkah-langkah yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja Pendamping PKH di Kabupaten Cianjur.
2. Bagi Lingkungan Akademik
Bermanfaat sebagai tambahan literatur ilmiah serta menambah khasanah pustaka mengenai pengaruh kompetensi dan modal sosial terhadap kinerja pendamping

Eva Aprilia, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

PKH. Selain itu juga sebagai perbendaharaan perpustakaan untuk kepentingan umum.

3. Peneliti

Sebagai sarana untuk memberikan pengalaman dan keterampilan berharga bagi penulis tentang pengaruh kompetensi dan modal sosial terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Cianjur.