

KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2019

Oleh : **Kafriliasari**

Email : kafriliasari25@gmail.com

Pembimbing : Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Poverty that occurs in Indonesia is a problem that must be resolved immediately. Poverty that occurs if not handled seriously will have a prolonged impact. The Conditional Cash Transfer (CCT) is a national program that has been implemented since 2007 by the Indonesian Ministry of Social Affairs. The form of this program is the provision of cash assistance (cash transfer) to KSM receiving aid. The performance of PKH Facilitators in implementing this program greatly determines the sustainability and success of this program, either directly or indirectly. PKH Facilitators as parties who are in direct contact with beneficiary families (KPM) hold meetings, see their living conditions directly, provide motivation, and seek the best solutions if the beneficiary families (KPM) experience problems. The theory used in this study is the Mangkunegara theory which includes performance indicators, namely: quality of work, quantity of work, implementation of duties and responsibilities. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observation and documentation. Selection of research informants using the snowball sampling technique. The results of this study indicate that the performance of PKH facilitators in Kampar sub-district, Kampar district in 2019 is arguably good because the facilitators have carried out PKH activities according to their duties and responsibilities, but not all PKH facilitators have performed well but there are also companions. PKH which has weak performance.

Keywords : *Performance, Facilitators, Conditional Cash Transfer (CCT)*

PENDAHULUAN

Kemiskinan yang terjadi di Indonesia merupakan permasalahan yang harus segera diselesaikan. Kemiskinan yang terjadi apabila tidak ditangani secara serius akan memberikan dampak yang berkepanjangan. Dampak yang terjadi diantaranya adalah dampak di bidang kesehatan dan pendidikan. Pada bidang kesehatan, kemiskinan dapat menyebabkan kondisi kesehatan masyarakat miskin rentan terjangkit penyakit dan resiko ibu hamil akan kekurangan gizi sehingga mempengaruhi pada perkembangan janin dan tingkat kelahiran hidup, sedangkan pada bidang pendidikan bertambahnya jumlah anak putus sekolah dari keluarga miskin.

Kemiskinan merupakan masalah publik yang kompleks, dan bersifat multidimensi. multidimensional sifat kemiskinan tidak hanya disebabkan satu faktor, melainkan berbagai faktor seperti aspek ekonomi, sosiologis, antropologis, kebijakan, teknologi serta perubahan global. Kemiskinan juga berimplikasi terhadap pendidikan, kesehatan, kemampuan ekonomi, serta partisipasi politik masyarakat dalam sebuah Negara. persoalan kemiskinan mempunyai dampak negatif yang bersifat menyebar (*multiplier effects*) terhadap tatanan masyarakat secara menyeluruh. Banyak studi yang menunjukkan bahwa kemiskinan merupakan muara dari masalah-masalah sosial lainnya seperti; anak jalanan, pekerja anak, kekerasan rumah tangga, kebodohan, pengangguran bahkan kerawanan sosial.

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program nasional yang telah di implementasikan sejak tahun 2007 oleh Kementerian Sosial RI. Bentuk program ini adalah pemberian bantuan tunai (*cash transfer*) kepada

KSM penerima bantuan. Kerangka pemikiran PKH adalah rantai kemiskinan dapat diputus dengan cara melakukan intervensi pemberian bantuan tunai untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari dengan persyaratan KPM tersebut memeriksakan kesehatan dan menyekolahkan anaknya serta membuka peluang terjadinya sinergi antara program yang mengintervensi sisi keduanya dengan tetap mengoptimalkan desentralisasi, koordinasi antar sektor, koordinasi antar tingkat pemerintahan serta antar pemangku kepentingan (stakeholder).

Peran pendamping di dalam melaksanakan program ini sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan dari program ini baik, secara langsung maupun tidak langsung. Pendamping PKH sebagai pihak yang langsung bersentuhan dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) melakukan pertemuan, melihat kondisi kehidupan mereka secara langsung, memberikan motivasi, dan mengupayakan solusi terbaik jika Keluarga Penerima Manfaat (KPM) mengalami masalah.

Artinya peran tersebut tidak berhenti ketika pendamping PKH telah selesai melakukan pendataan dan pencairan dana untuk keluarga miskin dampungannya. Lebih dari itu pendamping PKH harus melakukan inovasi-inovasi yang mengarah pada upaya pengentasan kemiskinan dengan memaksimalkan potensi keluarga miskin yang didampinginya dengan dana yang ada. Dengan porsi tugas yang bersentuhan langsung dengan keluarga miskin penerima manfaat PKH tersebut, maka para pendamping PKH jelas mempunyai peran vital dalam pemberdayaan masyarakat dampungannya.

Tugas pendamping PKH meliputi pertemuan awal dan validasi, pertemuan peningkatan kemampuan keluarga

(P2K2), bantuan sosial PKH tepat jumlah dan tepat sasaran, verifikasi anggota KPM pada faskes, fasdik, dan faskesos, kegiatan verifikasi dilaksanakan setiap satu kali sebulan, laporan berkala kepada PPKH kabupaten atau kota, pertemuan berkala bersama PPKH kabupaten atau kota, menghimpun dan melaporkan pengaduan masyarakat ke PPKH kabupaten atau kota, memotivasi KPM menggunakan dana secara tepat dan produktif, memastikan KPM mendapat program komplementer, pemutakhiran data KPM PKH secara berkala.

Alasan diperlukannya pendampingan didalam kelompok PKH adalah agar terciptanya masyarakat yang maju mandiri dan sejahtera dan berjalannya proses pembangunan yang berlandaskan demokrasi yakni pembangunan dari rakyat oleh rakyat dan untuk rakyat. Peran dan fungsi pendamping PKH secara katalis adalah fasilitasi, mediasi, dan advokasi. Peran pendamping di dalam melaksanakan program ini sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan dari program ini baik, secara langsung maupun tidak langsung.

Tugas yang dilaksanakan oleh para pendamping sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan seperti pertemuan awal dengan KPM validasi, verifikasi, hingga melaksanakan kegiatan P2K2. Kegiatan P2K2 ini dilaksanakan di kecamatan Kampar pada awal tahun 2019, menurut koordinator kecamatan Kampar kegiatan ini masih belum bisa dilaksanakan dengan baik dikarenakan alat maupun media yang digunakan untuk menyampaikan materi masih kurang, dan masih kurangnya kreatifitas pendamping dalam menyampaikan materi kepada KPM.

Berdasarkan Fenomena yang di temukan, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah karya ilmiah berbentuk proposal dengan judul **Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (Pkh) Di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Tahun 2019**

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) di kabupaten Kampar ?
2. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) di kabupaten Kampar ?

KONSEP TEORI

1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional dalam Hamzah Hafied (2016:87), kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, sedangkan pegawai adalah individu atau kelompok orang yang bekerja pada institusi pemerintah. Kinerja merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui kualitas kerja dari pada pegawai, serta landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud

disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai. kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil kerja tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, artinya dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang ditetapkan dan pekerjaan haruslah sesuai dengan etika dan moral yang berlaku umum.

2. Indikator Penilaian Kinerja

Schuker dan Jakson (Mulyana,2011),menguraikan bahwa indikator penilaian kinerja berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil. Meija (Samian,2012), mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari identifikasi (faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dan mengacu pada analisa jabatan), pengukuran (inti dari proses sistem penilaian kinerja, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk), manajemen (proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja). Standar suatu pekerjaan ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian suatu pekerjaan, menurut Prof. Dr. Wilson Bangun dalam buku manajemen sumber daya manusia ia menyatakan suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

3.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja tentu berhubungan dengan berbagai faktor dan akan membentuk suatu mata rantai. Menurut Timpe (Hamzah, 2016), manfaat dari mata rantai yaitu memuat sejumlah faktor yang menunjukkan hubungan secara sistematis, yang dapat mendiagnosis dan memperbaiki masalah kinerja. Menurut Rao dalam Hamzah 2016, kinerja atau performance atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat dipengaruhi oleh faktor keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai yang bersangkutan. Menurut A. Dale Timple terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :Faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat – sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi”(Mangkunegara,2011).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan yang bersifat deskriptif.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kecamatan Kampar kabupaten Kampar, dikarenakan kecamatan Kampar termasuk salah satu kecamatan yang sudah lama melaksanakan Program Keluarga Harapan Ini, yaitu sudah dilaksanakan semenjak tahun 2011. Adapun alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dari pendamping PKH yang ada di kecamatan Kampar ini.

2. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Kepala bidang perlindungan dan kesejahteraan sosial Dinas Sosial kabupaten Kampar, yang mempunyai program keluarga harapan (PKH) di kabupaten Kampar.
2. Koordinator kabupaten kabupaten (KORKAB) sekretariat PPKH kabupaten Kampar, yang menjalankan program keluarga harapan (PKH) di kabupaten Kampar, dan sebagai penilai kinerja dari pendamping PKH.
3. Beberapa pendamping PKH di kecamatan Kampar kabupaten Kampar, yang bersentuhan langsung dengan para KPM dan sebagai objek yang di teliti.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, diantaranya:

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam

penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dengan informan mengenai tugas dan tanggung jawab serta SOP yang telah dilaksanakan oleh pendamping PKH.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data lain yang dibutuhkan. Sumber data ini diperoleh dari jurnal atau laporan-laporan peneliti terdahulu, buku-buku, internet, dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian. Data sekunder dari penelitian ini meliputi :

1. Data dari jumlah penerima manfaat PKH atau jumlah dari KPM penerima PKH.
2. Jumlah dari pendamping PKH di kabupaten Kampar.
3. Dan data lainnya yang menyangkut dengan permasalahan dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dengan objek penelitian guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam hal ini observasi dilakukan pada pendamping PKH yang ada di kecamatan Kampar kabupaten kampar, disini peneliti melihat dan mengamati bagaimana kinerja dari penamping PKH yang ada di kecamatan Kampar ini.

b. Wawancara
Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada informan. Pertanyaan dalam wawancara ini tidak disusun terlebih dahulu, tetapi disesuaikan dengan keadaan dan ciri yang unik dari informan, pelaksanaan tanya jawab mengalir seperti percakapan sehari-hari. Proses wawancara dimulai dengan pertanyaan yang berangkat dari poin-poin pokok yang akan ditanyakan dan kemudian dikembangkan pada saat wawancara berlangsung secara alami dan mendalam seperti yang diharapkan dalam penelitian kualitatif. Peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap informan untuk memperoleh data dan memahami tentang kinerja dari pendamping PKH di kecamatan Kampar kabupaten Kampar pada tahun 2019.

c. Dokumentasi
Sedangkan teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, yakni dengan cara menelaah dokumen dan kepustakaan yang dikumpulkan dari berbagai dokumen, baik dokumen tertulis maupun gambar-gambar yang berhubungan dengan penelitian. Dokumentasi disini berbentuk foto-foto dari kegiatan pendamping PKH kecamatan kampar dan juga beberapa dokumen-dokumen yang mendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian tentang kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) di

kecamatan Kampar kabupaten Kampar tahun 2019.

1. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri dan orang lain. (Sugioyono, 2017:244).

Adapun dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu pengelolaan data atau informasi yang diperoleh lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan pengamatan, semua hasil data tersebut dikumpulkan dan dipelajari sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Kemudian untuk keabsahan penelitian ini, penulis menggunakan teknik triangulasi data sehingga kegiatan *chek*, *re-chek* dan *crosschek* antara materi atau dengan observasi ini dilakukan dengan *crosschek* melalui persepsi penelitian. penulis menggunakan analisis data lapangan yaitu analisis model Miles dan Huberman, mereka mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif di lakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. (Sugiyono, 2017:246).

Selanjutnya ditambahkan dengan data dan keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Dalam menganalisa digunakan metode

deskriptif untuk menggambarkan secara utuh kenyataan kinerja dari pendamping PKH yang ada dikecamatan Kampar kabupaten Kampar.

HASIL PENELITIAN

1. Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Tahun 2019 dilihat dari indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Dari hasil penelitian dapat diketahui sebagian pendamping PKH di kecamatan Kampar sudah menjalankan kegiatan PKH dengan baik dan beberapa juga masih ada yang lalai dalam menjalankan tugas, seperti keterlambatan validasi data dan pemutakhiran data.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang

dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Kuantitas kerja juga dilihat dari ketepatan waktu dari pendamping PKH dalam menyelesaikan pekerjaan.

kuantitas kerja pendamping PKH kecamatan Kampar menunjukkan kategori yang baik, dengan kata lain pendamping PKH selalu berusaha melakukan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap pendamping harus bekerja sesuai dengan tugas fungsi, peran, keahlian dan kompetensi masing-masing. Dari hasil penelitian pendamping sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya mulai dari pertemuan awal dan validasi hingga pemutakhiran data.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Selain itu kesanngupan dari pendamping dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan. Dari hasil penelitian beberapa pendamping PKH sudah memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas yang diberikan, namun masih ada beberapa pendamping yang melaksanakan kegiatan PKH hanya dianggap enteng dan dianggap sebagai formalitas semata.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Tahun 2019

a. Faktor Internal

Dari hasil penelitian faktor internal yang menghambat kinerja pendamping PKH di kecamatan Kampar, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendamping PKH di kecamatan Kampar kabupaten Kampar, memiliki hambatan dalam melaksanakan tugasnya, faktor yang ditemui oleh pendamping sendiri adalah berasal dari faktor sumber daya manusia itu sendiri yang mana itu adalah pendamping PKH itu sendiri. Masih ada pendamping yang belum maksimal ataupun belum memiliki skill yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor Eksternal

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendamping PKH di kecamatan Kampar kabupaten Kampar, memiliki hambatan dalam melaksanakan tugasnya, diluar dari kemampuan pendamping sebagai sumber daya manusia program keluarga harapan (PKH). yaitu alat pendukung dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping PKH mulai dari form validasi dan verifikasi hingga alat pendukung pada saat melaksanakan kegiatan P2K2.

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja pendamping PKH sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan program keluarga harapan ini dikarenakan pendamping behadapan langsung dengan masyarakat yang mendapat bantuan PKH. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan

mengenai kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) di kecamatan Kampar kabupaten Kampar tahun 2019.

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) di kecamatan Kampar kabupaten Kampar tahun 2019 dilihat dari indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah menunjukkan hasil yang baik. Dimana pendamping sudah melaksanakan kegiatan yang harus dijalankan didalam Program Keluarga Harapan (PKH) sesuai dengan kewajiban yang harus dijalankan. Kinerja pendamping PKH secara individu memiliki perbandingan yang mana ada pendamping yang memiliki kinerja yang baik dan juga ada pendamping yang masih memiliki kinerja yang lemah.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, faktor penghambat kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) di kecamatan Kampar kabupaten Kampar tahun 2019 memiliki dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal disini berasal dari pendamping itu sendiri dalam menjalankan kegiatan yang ada didalam PKH, mulai dari skill dari pendamping itu sendiri hingga rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pendamping itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal faktor dari luar diri pendamping seperti alat pendukung dari setiap kegiatan PKH.

Saran

Sebagai pelaksana program keluarga harapa (PKH) pendamping harus lebih meningkatkan kinerja mereka, agar pelaksanaan program PKH ini berjalan dengan seharusnya. Pendamping PKH lebih meningkatkan skill dalam mendampingi KPM agar bantuan yang diberikan tidak salah guna dan digunakan untuk kebutuhan yang seharusnya. Hambatan yang di temukan dilapangan oleh pendamping bisa di cari jalan keluar untuk itu. Dan dari hasil penelitian maka peneliti memberikan saran :

1. Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) diharapkan lebih meningkatkan kinerja dalam melakukan pendampingan kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Agar bantuan PKH yang diberikan dapat tersalurkan dengan baik dan tepat sasaran. Sebagai pelaksana PKH yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang mendapatkan bantuan pendamping bisa lebih memiliki skill dalam mengadvokasi, mengedukasi, memotivasi, memfasilitasi dan memediasi para KPM agar dapat menggunakan bantuan PKH sesuai dengan kebutuhan yang sesungguhnya. Dan juga pendamping PKH ini diharapkan menumbuhkan lagi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang harus dilaksanakan, dan menumbuhkan lagi rasa disiplin kerja yang baik.

Dalam melaksanakan bisnis proses dari PKH tentu pendamping PKH mendapatkan hambatan dalam melaksanakan kegiatan PKH, mulai dari alat pendukung hingga kemampuan dalam mendampingi KPM PKH. Maka seharusnya pelaksana program keluarga

harapan (PPKH) kabupaten Kampar lebih menyiapkan SDM PKH yang bermutu melalui diklat-diklat yang dilaksanakan setiap tahun. Menyediakan alat pendukung yang lengkap bagi penamping PKH agar terlaksana bisnis proses PKH dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, 2012.
- Eko, Widodo Suparno . Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015.
- Handoko, Hani. Manajemen Pesonalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta, 2010.
- Hasibuan, Melayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Hafied, Hamzah. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Tinjauan Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Makassar: Kretakupa Print, 2016.
- Mulyana, Dedy. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Remaja Rodaskarya, 2011.
- Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mangkunegara, A.A.anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Nurlaila. Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Jakarta: Penerbit LepKhair Rajawali Press, 2010.
- Pasolong, Harbani. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta, 2008.

Sami'an. Penilaian Kinerja. 2012
Tika, Pabundu. Budaya Organisasi Dan
Peningkatan Kinerja Perusahaan.
Jakarta: PT Bumi Aksara,
2006.

Dokumen :

Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 tahun
2018 tentang program keluarga
harapan.

Skripsi :

Perdan S, Jophy, 2016. *Kinerja
Penyuluh Pertanian Di
Kecamatan Bangkinang
Kabupaten Kampar*. Universitas
Riau. Pekanbaru

Afni, Nur, 2018. *Kinerja Aparatur Sipil
Negara Dinas Koperasi UKM
Transmigrasi Dan Tenaga Kerja
Kabupaten Rokan Hulu (Studi
Kasus Penerapan Peraturan
Bupati NO. 18 Tahun 2011)*.
Universitas Riau. Pekanbaru

Website :

Kemsos.go.id