

NASKAH KEBIJAKAN

Mengoptimalkan Kinerja dan
Kompetensi Pendamping Sosial PKH
Menuju Profesionalisme PPPK dan
Era Data Terpadu Sosial Ekonomi
Nasional (DTSEN)

NASKAH KEBIJAKAN

Mengoptimalkan Kinerja dan
Kompetensi Pendamping Sosial PKH
Menuju Profesionalisme PPPK dan
Era Data Terpadu Sosial Ekonomi
Nasional (DTSEN)

Diterbitkan pertama pada 2025 oleh Penerbit BRIN

Tersedia untuk diunduh secara gratis: penerbit.brin.go.id



Buku ini dibawah lisensi Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

Lisensi ini mengizinkan Anda untuk berbagi, mengopi, mendistribusikan, dan mentransmisi karya untuk penggunaan personal dan bukan tujuan komersial, dengan memberikan atribusi sesuai ketentuan. Karya turunan dan modifikasi harus menggunakan lisensi yang sama.

Informasi detail terkait lisensi CC BY-NC-SA 4.0 tersedia melalui tautan:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

NASKAH KEBIJAKAN

Mengoptimalkan Kinerja dan Kompetensi Pendamping Sosial PKH Menuju Profesionalisme PPPK dan Era Data Terpadu Sosial Ekonomi Nasional (DTSEN)

Faisal | Habibullah | Nyi R Irmayani | Hari Harjanto Setiawan |
Badrun Susantyo | Husmiati Yusuf | Eko Wahyono | Martino |
Gustaf Wijaya | Bilal As'Adhanayadi | Johan Arifin | Muhammad Imam
Saputra | Fildzah A'inun Nursya'adah | Nasdo Yulian

Penerbit BRIN

© 2025 Pusat Riset Kesejahteraan Sosial, Desa, dan Konektivitas
Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)

Katalog dalam Terbitan (KDT)

Naskah Kebijakan Mengoptimalkan Kinerja dan Kompetensi Pendamping Sosial PKH Menuju Profesionalisme PPPK dan Era Data Terpadu Sosial Ekonomi Nasional (DTSEN)/Faisal, Habibullah, Nyi R Irmayani, Hari Harjanto Setiawan, Badrun Susantyo, Husmiati Yusuf, Eko Wahyono, Martino, Gustaf Wijaya, Bilal As'Adhanayadi, Johan Arifin, Muhammad Imam Saputra, Fildzah A'inun Nursya'adah, Nasdo Yulian-Jakarta: Penerbit BRIN, 2025.

v + 27 hlm.; 14,8 × 21 cm

Copy editor : Alya Ratna Setiani
Proofreader : Rahma Luthfia Cahyani
Penata isi : Rahma Hilma Taslima
Desainer sampul : Rahma Hilma Taslima

Edisi pertama : Desember 2025

Diterbitkan oleh:



Penerbit BRIN, Anggota Ikapi
Direktorat Reposisori, Multimedia, dan Penerbitan Ilmiah
Gedung BJ. Habibie, Jl. M.H. Thamrin No. 8,
Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340

Whatsapp: +62 811-1064-6770

E-mail: penerbit@brin.go.id

Website: penerbit.brin.go.id

PenerbitBRIN

@Penerbit_BRIN

@penerbit.brin



Kementerian Sosial Republik Indonesia
Jl. Salemba Raya No.28 5, RT.15/RW.6, Paseban,
Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10430

DAFTAR ISI

Daftar Gambar.....	vii
Daftar Tabel	ix
1 Latar Belakang	3
A. Konteks Kebijakan dan Urgensi.....	3
2 Metode Kajian.....	5
3 Profil Kompetensi dan Kinerja Pendamping PKH.....	7
A. Kesenjangan Kualifikasi Pendamping Sosial PKH.....	8
B. Kinerja Dominan Tinggi, Tetapi Beban Berat.....	9
C. Pola Kompetensi yang Kontras (Kesenjangan Kritis)	11
D. Temuan Lapangan (Hasil Kualitatif).....	12
4 Analisis Kausalitas: Model Kompetensi dan Kinerja.....	13
A. Kompetensi Mengajar sebagai Kunci Utama	13
B. Pemahaman Peran dan Lingkungan Kerja sebagai Fondasi	14
5 Rekomendasi Kebijakan	17
A. Pilar 1: Profesionalisasi Pendamping Sosial PKH melalui Pelatihan Sesuai dengan Kelompok Kompetensi.....	17
B. Pilar 2: Stabilisasi Sistem Data dan Reduksi Administrasi	18

C. Pilar 3: Jaminan Dukungan Kelembagaan dan Operasional	
Penguatan Lingkungan Kerja melalui <i>Mentorship</i>	20
6 Penutup	21
7 Referensi	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kompetensi Pendamping Sosial PKH.....	9
Gambar 3.2	Kinerja Pendamping PKH	10
Gambar 4.1	Model SEM PLS Kajian.....	13

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Lokasi Kajian Kualitatif.....	6
Tabel 3.1 Profil Responden	7
Tabel 3.2 Kualifikasi Pendamping Sosial PKH	8
Tabel 3.3 Pola Kompetensi.....	11
Tabel 4.1 Pemahaman Peran dan Lingkungan Kerja	15
Tabel 5.1 Hambatan dan Rekomendasi Intervensi Kebijakan	18
Tabel 5.2 Isu Kritis dan Rekomendasi Kebijakan Operasional	19



Naskah kebijakan disusun berdasarkan penelitian kolaboratif antara Pusat Riset Kesejahteraan Sosial, Desa, dan Konektivitas Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) dengan Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI pada tahun 2025 ini bertujuan merumuskan Model Kompetensi dan Kinerja Pendamping Sosial PKH yang valid dan aplikatif. Menggunakan metode campuran (*mixed-methods sekuensial eksplanatoris*), penelitian ini menggunakan survei online terhadap 25.048 (76,97%) dari 32.472 Pendamping Sosial PKH di seluruh Indonesia dan studi kasus kualitatif mendalam di 10 kabupaten yang merupakan prioritas penanggulangan kemiskinan ekstrem. Naskah kebijakan temuan penelitian ini sangat penting mengingat Pendamping Sosial PKH adalah ujung tombak PKH yang merupakan program *Conditional Cash Transfer* terbesar di Indonesia, yang tidak hanya menyalurkan bantuan sosial tunai, tetapi juga bertugas melakukan P2K2 (Pertemuan Peningkatan Kapasitas Keluarga) sebagai intervensi perubahan perilaku untuk memutus mata rantai kemiskinan antargenerasi. Penelitian ini menjadi sangat strategis karena pada tahun 2025, Pendamping Sosial PKH berubah status menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang membutuhkan alat ukur untuk menilai kinerja Pendamping Sosial PKH sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Isu Kritis	Temuan Kunci (Kuantitatif N=25.048)	Rekomendasi Kebijakan Utama
Kinerja & Kompetensi	57,3% Pendamping berkinerja Tinggi. Kompetensi Mengajar (P2K2) adalah pendorong Kinerja terkuat ($f^2 = 0.128$)	1. Prioritaskan Kompetensi Mengajar (P2K2) sebagai <i>Leverage Point</i> utama untuk peningkatan kinerja
Kesenjangan Kapasitas	Kelompok Kinerja Tinggi lemah di Kompetensi Sosial . Kelompok Kinerja Sedang lemah di Kompetensi Komunikasi/Mengajar	2. Terapkan Spesialisasi Kurikulum Pelatihan berdasarkan defisit kompetensi spesifik untuk setiap kelompok kinerja
Transisi Data & Beban Kerja	Pemanfaatan DTSEN adalah faktor pendukung terendah (63,2%). Beban kerja sangat tinggi (88% menangani >200 KPM)	3. Reduksi Beban Administratif & Stabilisasi DTSEN melalui penyederhanaan prosedur dan pelatihan teknis on-the-job yang intensif
Dukungan Kelembagaan	Pemahaman Peran adalah faktor pendukung tertinggi (75,7%). Lingkungan Kerja adalah pendorong terkuat Kompetensi Sosial ($f^2 = 0.097$)	4. Perkuat Dukungan Kelembagaan dan <i>Mentorship</i> untuk menjaga Kompetensi Sosial dan Pemahaman Peran.

1 | LATAR BELAKANG

A. KONTEKS KEBIJAKAN DAN URGENSI

1. PKH dalam Tiga Transformasi Kritis

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah program *Conditional Cash Transfer* (CCT) terbesar di Indonesia dan merupakan terbesar kedua di dunia setelah Bolsa Familia Brasil. Keberhasilan PKH sangat tergantung dengan Pendamping Sosial PKH sebagai ujung tombak pelaksana program di lapangan. Pendamping Sosial PKH yang berjumlah 32.472 dan tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Saat ini, Pendamping Sosial menghadapi tiga isu krusial yang menuntut respons kebijakan:

- 1) Profesionalisasi ASN (P3K): Pada tahun 2025, Pendamping Sosial beralih status menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Status baru ini membutuhkan alat ukur kinerja yang objektif, valid, dan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja Pendamping Sosial PKH sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).
- 2) Transisi Digital ke DTSEN: Adanya migrasi dari Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) ke Data Terpadu Sosial Ekonomi Nasional (DTSEN) merupakan tantangan tersendiri pada proses pendampingan PKH di lapangan termasuk tambahan tugas bagi Pendamping Sosial PKH untuk melakukan *ground check*. Sistem baru ini meningkatkan akurasi, tetapi menimbulkan gejolak dan

kesulitan teknis di lapangan (misalnya, Kabupaten Sampang, Pandeglang, Mimika).

- 3) Mandat Graduasi Mandiri dan pembatasan bantuan sosial paling lama 5 tahun: Tujuan utama PKH adalah memutus mata rantai kemiskinan antargenerasi dan mendorong Keluarga Penerima Manfaat (KPM) untuk graduasi mandiri dan tidak tergantung dengan bantuan sosial. Bantuan sosial hanya sementara berdaya selamanya hanya dapat dicapai melalui fasilitasi perubahan perilaku yang efektif, yaitu Pertemuan Peningkatan Kapasitas Keluarga (P2K2).

2 | METODE KAJIAN

Naskah kebijakan ini disusun menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) dengan desain sekuensial eksplanatoris.

- 1) Tahap 1 (Kuantitatif): Survei terhadap semua Pendamping Sosial PKH untuk mengukur tingkat kompetensi dan kinerja pendamping, serta menganalisis hubungan statistik antarvariabel menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Survei dilakukan secara online dengan menggunakan google form dilaksanakan pada tanggal 21–31 Juli 2025. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan google form, pengumpulan data selama 2 minggu. Sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh Pendamping Sosial PKH aktif di Indonesia yang berjumlah 32.472 orang.
- 2) Tahap 2 (Kualitatif): Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan Pendamping Sosial terpilih, Koordinator Kabupaten/Kota, Pejabat Dinas Sosial, dan KPM untuk mendalami dan menjelaskan temuan kuantitatif (lokasi pada Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Lokasi Kajian Kualitatif

Provinsi	Kabupaten
Nanggroe Aceh Darussalam	1. Pidie
Jawa Barat	2. Garut 3. Subang 4. Kabupaten Bogor 5. Karawang
Banten	6. Pandeglang
Jawa Tengah	7. Wonosobo
Jawa Timur	8. Sampang
Nusa Tenggara Timur	9. Ende
Papua Tengah	10. Mimika

Analisis data kuantitatif menggunakan Statistik Deskriptif dan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software* SmartPLS 4.1.0.9. Analisis tematik (*thematic analysis*) dengan bantuan *software* NVivo untuk mengidentifikasi pola dan tema dari data kualitatif.

3 | PROFIL KOMPETENSI DAN KINERJA PENDAMPING PKH

Profil Pendamping Sosial PKH yang relatif seimbang apabila dilihat dari jenis kelamin, tetapi untuk kelompok usia terbanyak pada kelompok umur 31-40 tahun (68%) yang merupakan kelompok umur produktif, pencari nafkah utama, dan kelompok umur yang akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru pada jenis kelompok pekerjaan formal. Lokasi dampingan sebagian besar di daerah pedesaan (lihat Tabel 3.1).

Tabel 3.1 Profil Responden

Indikator	Kategori	Jumlah Orang	Frekuensi %
Jenis Kelamin	Laki-Laki	12.298	49,05
	Perempuan	12.774	50,95
Usia	1. 21–30 tahun	1.463	5,84
	2. 31–40 tahun	17.225	68,70
	3. 41–50 tahun	5.512	21,98
	4. 51 tahun ke atas	872	3,48
Lokasi Dampingan	1. Perkotaan	4.622	18,43
	2. Perdesaan	20.450	81,57

A. Kesenjangan Kualifikasi Pendamping Sosial PKH

Mayoritas Pendamping Sosial PKH memiliki pendidikan Sarjana (S1) yang baik (86,55%). Namun, hanya sebagian kecil yang berlatar belakang Ilmu Kesejahteraan Sosial/Pekerjaan Sosial (5,34%). Kurangnya pemahaman konseptual tentang dinamika kemiskinan, pendekatan pemberdayaan, serta teknik fasilitasi sosial mengindikasikan perlunya pelatihan khusus untuk menanamkan dasar keilmuan pekerjaan sosial (empati, advokasi, mediasi) agar sejalan dengan tugas-tugas lapangan (lihat Tabel 3.2).

Tabel 3.2 Kualifikasi Pendamping Sosial PKH

Indikator	Kategori	Jumlah	Frekuensi
		Orang	%
Tingkat Pendidikan	1. SMA/Sederajat	220	0,88
	2. D1/D2/D3	1.955	7,80
	3. S1	21.699	86,55
	4. S2/S3	1.198	4,78
Bidang Pendidikan	Ilmu Kesejahteraan sosial/ Pekerjaan Sosial	1.338	5,34
	Rumpun Ilmu alam/eksakta/ teknik	3.824	15,25
	Rumpun Ilmu pendidikan/ agama/kesehatan	11.760	46,90
	Rumpun ilmu sosial humaniora lainnya (sosiologi, pembangunan sosial, psikologi, politik, administrasi negara, dan lain-lain)	8.150	32,51
Jumlah Pelatihan (2 Tahun Terakhir)	Lebih dari 5 kali Pelatihan	653	2,60
	Pernah 1 kali Pelatihan	8.741	34,86
	Pernah 2–5 kali Pelatihan	9.766	38,95
	Tidak Pernah Ikut Pelatihan	5.912	23,58

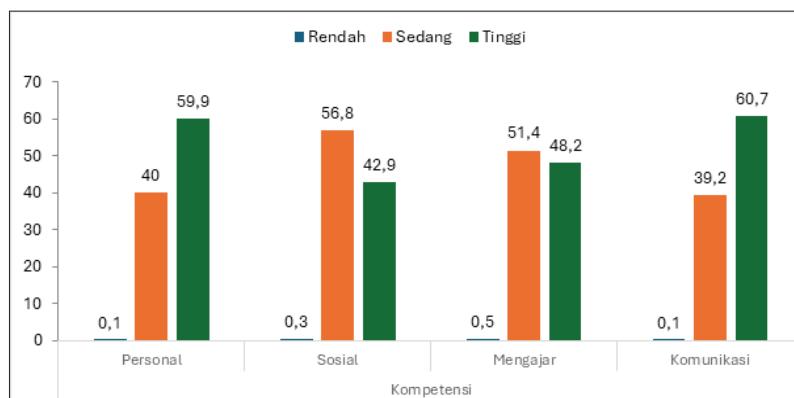
Sekitar 23,58% pendamping belum pernah mengikuti pelatihan dalam dua tahun terakhir, dan sebagian besar pelatihan yang tersedia

masih bersifat seragam (one-size-fits-all), tanpa memperhatikan keragaman konteks sosial-budaya dan geografis wilayah kerja. Hal ini mengakibatkan lemahnya kemampuan adaptasi dalam menghadapi karakteristik KPM di wilayah perdesaan, pesisir, maupun daerah terpencil.

B. Kinerja Dominan Tinggi, Tetapi Beban Berat

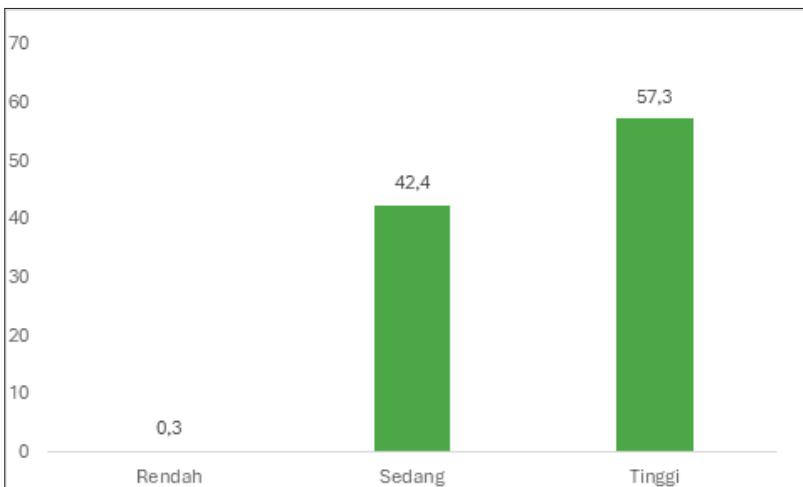
Pada naskah kebijakan ini, kompetensi Pendamping Sosial PKH yang diukur adalah kompetensi personal, sosial, mengajar, dan komunikasi. Pendamping Sosial PKH dikategorikan sebagai Pendamping Sosial berkompetensi rendah, sedang, dan tinggi. Pada Pendamping Sosial berkategori kompetensi tinggi, kompetensi komunikasi merupakan kompetensi paling tinggi dimiliki Pendamping Sosial PKH, yaitu sebanyak 60,7%, sedangkan kompetensi sosial merupakan kompetensi kategori tinggi paling rendah, yaitu sebanyak 42,9%.

Kinerja Pendamping Sosial PKH secara umum sangat memuaskan, dengan 57,3% dikategorikan berkinerja tinggi. Angka ini didorong oleh motivasi sosial dan dedikasi yang tinggi (misalnya, di Pidie, Garut, Wonosobo). Namun, kinerja ini ditopang oleh beban kerja yang sangat tinggi sekitar 88% Pendamping Sosial PKH menangani lebih dari 200 KPM. Beban ini berpotensi memengaruhi kualitas pendampingan (lihat Gambar 3.1).



Gambar 3.1 Kompetensi Pendamping Sosial PKH

Pada naskah kebijakan ini mengategorikan Pendamping Sosial PKH dengan kategori kinerja rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan Gambar 3.2, sebanyak 57,3% Pendamping Sosial PKH berkinerja tinggi, 42,4% sedang, dan 0,3% rendah (lihat Gambar 3.2).



Gambar 3.2 Kinerja Pendamping PKH

Data tersebut menunjukkan hasil yang sangat positif dengan distribusi yang didominasi oleh kelompok kinerja tinggi dan sedang, serta hanya sebagian kecil yang berada di kategori rendah. Data sebanyak 57,3% Pendamping Sosial PKH dikategorikan berkinerja tinggi. Angka ini merefleksikan keberhasilan program dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi mayoritas pendamping untuk mencapai target kerja mereka, yang mencakup verifikasi, fasilitasi P2K2, dan pelaporan administrasi. Temuan ini konsisten dengan tingginya motivasi sosial dan dedikasi yang teridentifikasi dalam data kualitatif sebelumnya.

Pada Pendamping Sosial kinerja sedang yang mencapai 42,4%. Meskipun bukan kinerja optimal, proporsi ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari populasi pendamping masih memiliki ruang besar untuk peningkatan. Kinerja sedang ini mungkin disebabkan oleh berbagai tantangan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Beban administrasi dan transisi data (DTKS/DTSEN) yang menghabiskan waktu fasilitasi. Lemahnya kompetensi tertentu (misalnya kompetensi sosial pada kelompok dengan kompetensi tinggi, atau komunikasi pada kelompok kompetensi sedang) yang menghambat kualitas interaksi dan pelaporan. Kendala operasional (geografis, sinyal, biaya pribadi), seperti yang ditemukan di Mimika dan Ende.

Pada kelompok Pendamping Sosial berkinerja rendah, mengindikasikan bahwa masalah kinerja serius. Hal ini menunjukkan sistem pengawasan dan evaluasi (Monev) yang cukup berfungsi dalam memitigasi risiko kegagalan kinerja. Implikasi kebijakan harus berfokus pada mengoptimalkan kelompok kinerja sedang menjadi tinggi, serta mempertahankan dan mereplikasi faktor-faktor keberhasilan kelompok kinerja tinggi.

C. Pola Kompetensi yang Kontras (Kesenjangan Kritis)

Analisis menunjukkan pola unik yang menuntut intervensi *targeted*, bukan pelatihan generalis (lihat Tabel 3.3).

Tabel 3.3 Pola Kompetensi

Kelompok Kinerja	Kekuatan Utama (Paling Tinggi)	Kelemahan Kritis (Paling Rendah di Kategorinya)	Implikasi Kebutuhan
Tinggi (57,3%)	Kompetensi Komunikasi (60,7% tinggi)	Kompetensi Sosial (42,9% tinggi)	Penguatan: Kedalaman Empati, Mediasi Konflik dan Advokasi.
Sedang (42,4%)	Kompetensi Sosial (56,8% sedang)	Kompetensi Komunikasi/Mengajar (terendah)	Penguatan: Fasilitasi P2K2 yang Efektif, Komunikasi Formal, dan Pelaporan.
Rendah (0,3%)	Kompetensi Personal & Komunikasi		Evaluasi mendasar, coaching, dan evaluasi ulang kontrak.

D. Temuan Lapangan (Hasil Kualitatif)

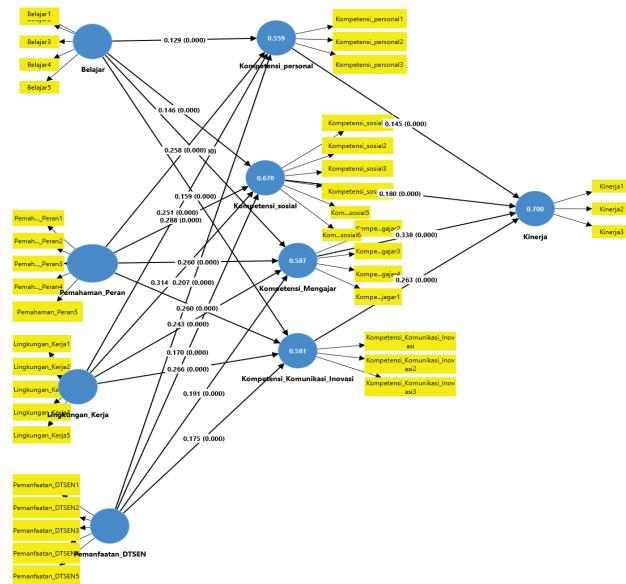
Hasil *Focus Group Discussion* (FGD), wawancara mendalam, dan observasi lapangan di 10 lokasi terpilih (Pidie, Garut, Pandeglang, Wonosobo, Sampang, Ende, Mimika, Bogor, Karawang, dan Pandeglang) memperkaya pemahaman kontekstual hasil kuantitatif. Empat temuan utama kualitatif yang mendasari rekomendasi kebijakan adalah sebagai berikut:

- 1) Adaptasi budaya dan bahasa lokal meningkatkan efektivitas pendampingan. Pendamping yang memahami konteks sosial-budaya KPM lebih mampu mengubah perilaku penerima manfaat dibandingkan dengan pendekatan seragam nasional.
- 2) Dukungan koordinator kabupaten/kota menjadi faktor kunci motivasi.
- 3) Supervisi yang suportif, bukan hanya administratif, berperan penting dalam menjaga semangat dan komitmen pendamping.
- 4) Beban administratif di perkotaan menurunkan kualitas interaksi pemberdayaan. Pendamping di wilayah perkotaan cenderung lebih fokus pada pelaporan digital daripada kegiatan pendampingan tatap muka.
- 5) Keterbatasan jaringan internet di wilayah timur menghambat pelaporan digital dan validasi data.

4 | Analisis Kausalitas: Model Kompetensi dan Kinerja

A. Kompetensi Mengajar sebagai Kunci Utama

Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) mengonfirmasi bahwa semua variabel kompetensi dan faktor pendukung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 4.1 Model SEM PLS Kajian

Temuan Kunci (Jalur Langsung Terkuat):

Kompetensi Mengajar (P2K2) => Kinerja: Memiliki pengaruh langsung terkuat ($f^2 = 0.128$).

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pendamping sosial PKH sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam memfasilitasi proses perubahan perilaku KPM, bukan sekadar menyampaikan materi atau informasi program. Pendamping yang efektif berperan sebagai “fasilitator perubahan sosial” (*social change facilitator*) mampu membaca konteks sosial-budaya KPM, membangun kepercayaan, dan menstimulasi kemandirian keluarga penerima manfaat. Oleh karena itu, pelatihan pendamping perlu bergeser dari pendekatan kognitif menjadi pelatihan berbasis peran dan konteks lapangan.

Penguatan *Family Development Session* (FDS) dan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) harus didesain ulang untuk menumbuhkan kemandirian KPM melalui fasilitasi aktif, bukan instruksi sepahak.

Kompetensi mengajar adalah kunci kinerja (urutan kekuatan pengaruh f^2):

- 1) Kompetensi Mengajar ($f^2 = 0.128$)
- 2) Kompetensi Komunikasi-Inovasi ($f^2 = 0.074$)
- 3) Kompetensi Sosial ($f^2 = 0.029$)
- 4) Kompetensi Personal ($f^2 = 0.025$)

B. Pemahaman Peran dan Lingkungan Kerja sebagai Fondasi

Jalur mediasi dan pengaruh faktor pendukung menunjukkan bagaimana kompetensi dibentuk. Pemahaman Peran merupakan jalur mediasi terkuat (0.088) terhadap kinerja melalui kompetensi mengajar. Hal ini berimplikasi terhadap kejelasan filosofi dan tujuan PKH sebagai prasyarat sebelum pelatihan teknis.

Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Sosial ($f^2 = 0.097$) merupakan pengaruh terkuat di antara semua hubungan faktor pendukung terhadap kompetensi. Ini menunjukkan bahwa dukungan, koordinasi, dan suasana kerja yang positif sangat krusial dalam menumbuhkan Kompetensi Sosial (empati, hubungan, mediasi) pendamping (lihat Tabel 4.1).

Tabel 4.1 Pemahaman Peran dan Lingkungan Kerja

Faktor Pendukung	Jalur Pengaruh Terkuat	Nilai Kausalitas	Implikasi Kebijakan
Pemahaman Peran	Kompetensi Mengajar → Kinerja	0.088 (Jalur Mediasi Terkuat)	Pastikan kejelasan filosofi dan tujuan PKH sebagai prasyarat sebelum pelatihan teknis
Lingkungan Kerja	Kompetensi Sosial	$f^2=0.097$ (Pengaruh Langsung Terkuat)	Dukungan institusional (Koordinator, Dinas Sosial) sangat penting untuk menumbuhkan empati dan mediasi
Belajar (Pelatihan)	Kompetensi Personal → Kinerja	0.019 (Jalur Mediasi Paling Lemah)	Pelatihan Formal Kurang Efektif untuk membentuk integritas dan inisiatif; harus lebih fokus pada Kompetensi Mengajar

5 | REKOMENDASI KEBIJAKAN

A. Pilar 1: Profesionalisasi Pendamping Sosial PKH melalui Pelatihan Sesuai dengan Kelompok Kompetensi

Naskah kebijakan ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kompetensi Pendamping Sosial PKH harus spesifik dan tidak seragam. Untuk kelompok Kinerja Tinggi yang unggul dalam komunikasi, intervensi yang dibutuhkan bukanlah komunikasi dasar, melainkan Penguatan Sosial Tingkat Lanjut. Mereka akan menerima pelatihan mendalam mengenai Teknik Mediasi Konflik Sosial/Keluarga dan Advokasi Berbasis Kearifan Lokal untuk menutup defisit kompetensi sosial tersebut.

Sementara itu, bagi kelompok Kinerja Sedang yang unggul di bidang sosial, kelemahan kritis mereka ada pada aspek mengajar dan memfasilitasi P2K2. Oleh karena itu, fokus pelatihan adalah Penguatan Fasilitasi, meliputi Komunikasi Efektif dan Persuasif, Metode Fasilitasi Interaktif P2K2, serta peningkatan Literasi Digital Lanjutan untuk menunjang pelaporan.

Terlepas dari kelompok kinerja, seluruh Pendamping menghadapi hambatan serius berupa Beban Kerja Tinggi yang rata-rata melayani lebih dari 200 KPM. Untuk mengatasi hal ini dan memastikan kualitas pendampingan optimal, kami merekomendasikan intervensi kebijakan

berupa Kajian Rasio Ideal KPM/Pendamping secara mendalam. Model ini menjamin bahwa setiap Pendamping menerima dukungan yang paling tepat sasaran sehingga kinerja keseluruhan dapat meningkat secara signifikan (lihat Tabel 5.1).

Tabel 5.1 Hambatan dan Rekomendasi Intervensi Kebijakan

Kelompok Sasaran	Hambatan Kritis	Rekomendasi Intervensi Kebijakan
Kinerja Tinggi (Unggul Komunikasi)	Defisit Kompetensi Sosial	Penguatan Sosial Tingkat Lanjut: Pelatihan Teknik Mediasi Konflik Sosial/Keluarga, Advokasi Berbasis Kearifan Lokal, dan Pelatihan Kepekaan Budaya.
Kinerja Sedang (Unggul Sosial)	Defisit Komunikasi/Mengajar	Penguatan Fasilitasi P2K2: Pelatihan Komunikasi Efektif dan Persuasif, Metode Fasilitasi Interaktif P2K2, serta Literasi Digital Lanjutan.
Seluruh Pendamping	Beban Kerja Tinggi (Rata-rata >200 KPM)	Kajian Rasio Ideal KPM/Pendamping untuk memastikan kualitas pendampingan optimal. Laksanakan penilaian kinerja berbasis kompetensi P2K2 yang terukur.

B. Pilar 2: Stabilisasi Sistem Data dan Reduksi Administrasi

Kami menggarisbawahi bahwa Pilar 2 ini sangat krusial karena masalah pemanfaatan Data Tunggal Sosial dan Ekonomi Nasional (DTSEN) dan beban administrasi menjadi faktor penghambat kinerja terlemah dan sumber potensial gejolak sosial yang harus segera diatasi.

Terkait Akses dan Pelatihan DTSEN, masalahnya adalah minimnya pelatihan dan keterbukaan informasi publik mengenai DTSEN. Rekomendasi kami adalah mengintensifkan pelatihan DTSEN kepada Pendamping Sosial PKH. Isu Beban Administrasi muncul karena prosedur pelaporan, terutama saat transisi data, terasa rumit dan menyita waktu berharga Pendamping yang seharusnya digunakan untuk kegiatan inti P2K2, meskipun mulai bergulir beban

kerja tersebut akan setimpal dengan penghasilan yang diperoleh ketika menjadi ASN. Oleh karena itu, kami merekomendasikan Penyederhanaan Prosedur secara menyeluruh. Kebijakan harus secara eksplisit meminimalkan tugas administratif dan menyederhanakan mekanisme verifikasi data agar waktu Pendamping dapat lebih banyak dialokasikan untuk interaksi sosial dan fasilitasi P2K2.

Terakhir, di tingkat masyarakat, masalah Literasi Publik DTSEN menimbulkan gejolak karena Keluarga Penerima Manfaat (KPM) bingung dan resisten terhadap sistem desil atau graduasi baru. Pemerintah harus merespons hal ini dengan peningkatan sosialisasi/penyuluhan. Materinya harus dirancang sederhana, visual, dan mudah dipahami oleh KPM di tingkat desa untuk memitigasi keraguan dan potensi konflik sosial.

Tabel 5.2 Isu Kritis dan Rekomendasi Kebijakan Operasional

Area Intervensi	Isu Kritis	Rekomendasi Kebijakan Operasional
Akses dan Pelatihan DTSEN	Pemanfaatan DTSEN rendah; pelatihan teoritis dan minim interaksi.	Pelatihan DTSEN Intensif, Pelatihan berbasis simulasi kasus nyata dengan dukungan teknisi data, dilakukan secara berulang, bukan hanya teori.
Beban Administrasi	Prosedur pelaporan rumit (terutama transisi data) yang menyita waktu P2K2	Penyederhanaan Prosedur: Kebijakan harus menyederhanakan mekanisme pelaporan dan verifikasi data, meminimalkan tugas administratif agar waktu dapat dialokasikan untuk interaksi sosial dan P2K2
Literasi Publik DTSEN	KPM bingung dan resisten terhadap sistem desil/graduasi baru.	Peningkatan Sosialisasi/Penyuluhan untuk transparansi DTSEN: Pemerintah harus merancang dan memfasilitasi materi sosialisasi DTSEN yang sederhana dan mudah dipahami oleh KPM di tingkat desa untuk memitigasi gejolak sosial.

C. Pilar 3: Jaminan Dukungan Kelembagaan dan Operasional Penguatan Lingkungan Kerja melalui *Mentorship*

Mengingat bahwa Pemahaman Peran adalah fondasi utama (0.088) dan Lingkungan Kerja menumbuhkan Kompetensi Sosial ($f^2 = 0.097$), mekanisme dukungan harus diformalkan.

- 1) Program *Mentorship* Formal: Membangun program *coaching* dan *mentoring* formal yang memanfaatkan Pendamping berkinerja tinggi (yang memahami peran 75,7%) untuk melatih rekan yang Pemahaman Perannya masih rendah. Program ini fokus pada pendalaman filosofi program (P2K2, advokasi, graduasi).
- 2) Pembinaan Berbasis Kasus: Supervisi dan pembinaan dari Koordinator Kabupaten/Kota harus diarahkan pada penyelesaian kasus-kasus kompleks di lapangan (*case-based supervision*), bukan hanya urusan administratif.

Jaminan Infrastruktur di Wilayah Sulit

Tantangan geografis dan sinyal menjadi hambatan nyata, terutama di Indonesia Timur (Ende, Mimika) dan wilayah pedesaan (81,57% lokasi dampingan berada di perdesaan).

- 1) Penyediaan Alat Bantu Operasional: Kebijakan harus menyediakan dukungan operasional, alat bantu P2K2 (modul interaktif, alat peraga), dan perangkat konektivitas yang stabil. Hal ini untuk memastikan kinerja Pendamping tidak terhambat oleh faktor geografis atau infrastruktur.
- 2) Insentif Wilayah Khusus: Mengkaji dan mengalokasikan tunjangan operasional atau insentif khusus bagi Pendamping yang bertugas di wilayah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) atau wilayah konflik (Mimika, Ende) untuk mengurangi penggunaan biaya pribadi dalam menjalankan tugas lapangan.
- 3) Kolaborasi Lintas Sektor: Memperkuat koordinasi dengan Bank Himbara (penyalur bantuan) dan PT Pos untuk memastikan kelancaran pencairan dan mengurangi antrean panjang, yang sering menjadi sumber protes KPM.

6 | PENUTUP

Peningkatan Kinerja Pendamping Sosial PKH memerlukan intervensi kebijakan yang terintegrasi, yang menyasar jalur kausalitas terkuat:

Pemahaman Peran => Kompetensi Mengajar => Kinerja

Empat Arah Kebijakan :

- 1) **Arah Profesionalisme (P3K):** Penilaian Kinerja harus memasukkan Kompetensi Mengajar/P2K2 sebagai indikator utama kinerja, bukan hanya kepatuhan administratif.
- 2) **Arah Kapasitas:** Pemberian pelatihan (Mediasi vs. Fasilitasi P2K2) berdasarkan kelemahan kompetensi masing-masing kelompok kinerja.
- 3) **Arah Data (DTSEN):** Pelatihan DTSEN dan keterbukaan informasi publik/transparansi DTSEN menjadi prioritas.
- 4) **Arah Dukungan:** Formalisasi Program *Mentorship* dan Jaminan Infrastruktur/Operasional di wilayah sulit untuk mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Pendamping Sosial PKH.

Dengan mengadopsi model kompetensi berbasis kinerja ini, Kementerian Sosial RI dapat memastikan Pendamping Sosial PKH yang kini berstatus P3K memiliki kapabilitas, dukungan, dan fokus yang tepat untuk mencapai tujuan program: Graduasi KPM yang Mandiri dan Sejahtera.

7 | REFERENSI

- Aungsuroch, Y., Gunawan, J., & Fisher, M. L. (2022). Competence-based human resource management. In Y. Aungsuroch, J. Gunawan, & M. L. Fisher (Eds.), *Redesigning the nursing and human resource partnership: a model for the new normal era* (pp. 15–30). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5990-4_2
- Habibullah, H. (2011). Peran pendamping pada program keluarga harapan di Kabupaten Karawang. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial Dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 16(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33007/inf.v16i2.956>
- Habibullah, H., Irmayani, N. R., Suradi, S., Mujiyadi, B., & As'adhanayadi, B. (2020). *Pemetaan pendamping dan relawan sosial*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Habibullah, & Noviana, I. (2013). *Kebijakan pendamping program keluarga harapan*. P3KS Press.
- Irmayani, N. R., Susantyo, B., Mujiyadi, B. us, Nainggolan, T., Habibullah, & Sugiyanto. (2020). Changes of poor family behavior through family development session. *Annual International Conference on Social Sciences and Humanities (AICOSH 2020)*, 22–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.200728.006>
- Ishida, A., & Sekiyama, T. (2024). Variables influencing students' learning motivation: critical literature review. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1445011>

- Ji, J. (2025). Role conflict and turnover intention of Chinese social workers: a moderated mediation model. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/29949769.2025.2498728>
- Junça Silva, A., & Rodrigues, R. (2024). Affective mechanisms linking role ambiguity to employee turnover. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(11), 1–18. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3891>
- Kuş, M. (2025). A meta-analysis of the impact of technology related factors on students' academic performance. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1524645>
- Li, J., & Xue, E. (2023). Dynamic Interaction between Student Learning Behaviour and Learning Environment: Meta-Analysis of Student Engagement and Its Influencing Factors. *Behavioral Sciences*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.3390/bs13010059>
- Li, Yukun, Li, Shu, & Qin, Haibo. (2025). Factors influencing the turnover intention of social workers: A meta-analysis. *International Social Work*, 00208728251353695. <https://doi.org/10.1177/00208728251353695>
- Maddock, A. (2024). The relationships between stress, burnout, mental health and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Muhtar, Pudjianto, B., & Habibullah. (2022). Social approach to stunting prevention in Blora, Central Java, Indonesia. *Simulacra*, 5(2), 13–28. <https://doi.org/10.21107/sml.v5i2.15909>
- Mu'man Nuryana, Irmayani, N. R., Susantyo, B., B. Mujiyadi, S., Togiaratua Nainggolan, S., & Habibullah. (2020). Arah baru pembangunan kesejahteraan sosial indonesia tahun 2020–2024. In *Kementerian Sosial RI* (Issue January 2020). Kementerian Sosial RI. <https://doi.org/10.33007/book.1>
- Reith-Hall, E., & Montgomery, P. (2022). The teaching and learning of communication skills in social work education. *Research on Social Work Practice*, 32(7), 793–813. <https://doi.org/10.1177/10497315221088285>
- Suradi, Irmayani, R, N., Susantyo, Badrun, Mujiyadi, B., Habibullah, Sugiyanto, Nainggolan, T., Bilal, Erwinskyah, R. G., Soetjipto, W., Andriansyah, R., Setiadi, T., & Irawan, H. (2019). *Kinerja pendamping program keluarga harapan pasca diklat pertemuan peningkatan kemampuan keluarga*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.

- Susantyo, B., R Irmayani, Nyi., Habibullah, H., Mujiyadi, B., Suradi, Sugiyanto, S., Sitepu, A., & Nainggolan, T. (2018). *Optimalisasi peran dan fungsi pendamping sosial*.
- Thamrin, Aditia, R., & Hutabarat, S. (2023). Key factors to foster academic performance in online learning environment: evidence from Indonesia during COVID-19 pandemic. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2174726>
- Yuda, T. K., Setiawan, H. H., Habibullah, Susantyo, B., & Suyatna, H. (2025). Institutionalized social entrepreneurship in indonesia: a report on the challenges of state-driven social entrepreneurship promotion within the five cities' social assistance program. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 47(1), 50–66. <https://doi.org/10.1080/2327665.2023.2270087>
- Zuchowski, I., & McLennan, S. (2023). A systematic review of social work in general practice: opportunities and challenges. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 20(5), 686–726. <https://doi.org/10.1080/26408066.2023.2202665>

