Analisis Efektivitas Manajemen SDM Pendamping Sosial Kementerian Sosial dalam Penanggulangan Kemiskinan: Studi Literatur Berbasis Teori Efektivitas Organisasi di Kabupaten Bekasi

Analysis of the Effectiveness of Social Ministry Human Resource Management in Poverty Alleviation: A Literature Study Based on Organizational Effectiveness Theory in Bekasi Regency

Jubei Levianto^a, Warsidi^b

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta^{a,b}
^ajubei@upnvj.ac.id, ^bwarsidi@upnvj.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of human resource (HR) management for social facilitators under the Ministry of Social Affairs in the context of poverty alleviation programs in Bekasi Regency. Social facilitators serve as strategic field agents in implementing social protection policies, including the Family Hope Program (PKH), Non-Cash Food Assistance (BPNT), and the Basic Food Program. This research employs a descriptive qualitative approach using literature review methods, policy analysis, and secondary data from the Central Statistics Agency (BPS), the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia, and the Bekasi Regency Social Services Office. The analysis is framed through the lens of organizational effectiveness theory, focusing on recruitment, training, supervision, incentives, and performance evaluation. The findings reveal that HR management effectiveness is strongly influenced by the provision of continuous technical and psychosocial training, performance-based monitoring and evaluation systems, and incentives aligned with workload realities in the field. These components collectively enhance the operational capacity of social facilitators in assisting Beneficiary Families (KPM). Recent data indicate a decline in the poverty rate in Bekasi Regency, from 6.22% in 2021 to 5.53% in 2023. These results suggest that well-structured HR management contributes significantly to accelerating poverty reduction and strengthening social inclusion at the local level, while simultaneously supporting national targets for eradicating extreme poverty.

Keywords: Human Resource Management, Social Facilitators, Organizational Effectiveness, Poverty, Literature Review.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) pendamping sosial Kementerian Sosial dalam konteks program penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Bekasi. Pendamping sosial memegang peran strategis sebagai ujung tombak implementasi kebijakan perlindungan sosial, termasuk Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT), dan program sembako. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur, analisis kebijakan publik, serta penelusuran data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Sosial Republik Indonesia, dan Dinas Sosial Kabupaten Bekasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan perspektif teori efektivitas organisasi untuk mengevaluasi dimensi rekrutmen, pelatihan, supervisi, insentif, dan evaluasi kinerja pendamping sosial. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh keberadaan pelatihan teknis dan psikososial yang berkelanjutan, sistem monitoring dan evaluasi berbasis indikator kinerja, serta pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja di lapangan. Komponen-komponen ini secara kolektif meningkatkan kapasitas operasional pendamping sosial dalam mendampingi Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Berdasarkan data terbaru, angka kemiskinan di Kabupaten Bekasi mengalami penurunan dari 6,22% pada tahun 2021 menjadi 5,53% pada tahun 2023. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen SDM yang terorganisasi secara efektif memiliki kontribusi signifikan terhadap percepatan pengurangan kemiskinan dan penguatan inklusi sosial di tingkat lokal, sekaligus mendukung pencapaian target nasional penghapusan kemiskinan ekstrem.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Pendamping Sosial, Efektivitas Organisasi, Kemiskinan, Studi Literatur.

1. Pendahuluan

Kemiskinan merupakan persoalan struktural dan multidimensi yang tidak hanya mencerminkan keterbatasan ekonomi, tetapi juga menggambarkan rendahnya akses terhadap layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan, perumahan yang layak, air bersih, dan lapangan kerja yang produktif. Dalam konteks pembangunan nasional Indonesia, isu kemiskinan terus menjadi prioritas strategis yang tercermin dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024. Salah satu target utama yang dicanangkan pemerintah adalah penghapusan kemiskinan ekstrem secara menyeluruh pada tahun 2024, dengan proyeksi angka maksimal 0%.

Di tingkat daerah, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, masih menghadapi tantangan signifikan dalam mengatasi persoalan kemiskinan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah penduduk miskin di wilayah ini mencapai 172.400 jiwa atau sekitar 5,53% dari total populasi lebih dari 3 juta jiwa. Meski angka ini menunjukkan penurunan dari tahun 2021 yang sebesar 6,22%, capaian tersebut masih berada di atas target penurunan kemiskinan ekstrem nasional yang ditetapkan pada angka 4%. Hal ini mengindikasikan bahwa intervensi sosial yang lebih sistematis, terintegrasi, dan berbasis data sangat diperlukan guna mempercepat proses pengentasan kemiskinan secara berkelanjutan dan inklusif.

Salah satu instrumen penting dalam pelaksanaan program perlindungan sosial nasional adalah keberadaan pendamping sosial yang berada di bawah naungan Kementerian Sosial Republik Indonesia. Pendamping sosial memiliki peran sentral sebagai pelaksana teknis di lapangan untuk memastikan implementasi program seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT), dan Program Sembako berjalan secara tepat sasaran. Tugas mereka meliputi verifikasi dan validasi data penerima manfaat, pemantauan dan evaluasi kegiatan, hingga fasilitasi pemberdayaan sosial dan ekonomi keluarga penerima bantuan.

Menurut data dari Dinas Sosial Kabupaten Bekasi (2023), terdapat 354 pendamping sosial aktif yang tersebar di seluruh kecamatan dan desa/kelurahan. Namun, efektivitas kerja mereka menghadapi tantangan serius. Setiap pendamping sosial harus menangani sekitar 200 hingga 300 Keluarga Penerima Manfaat (KPM), jauh melebihi rasio ideal yang direkomendasikan Kementerian Sosial, yaitu 1:150. Di samping itu, keterbatasan pelatihan berkelanjutan, beban kerja administratif yang tinggi, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja berbasis hasil menjadi kendala dalam optimalisasi peran mereka sebagai agen perubahan sosial.

Berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan program bantuan sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) pendamping sosial, khususnya dalam hal rekrutmen, pengembangan kapasitas, supervisi lapangan, pemberian insentif, dan sistem evaluasi berbasis kinerja. Dalam konteks teori efektivitas organisasi, efisiensi pelaksanaan fungsi dan peran pendamping sosial sangat bergantung pada sejauh mana sistem manajemen SDM yang diterapkan mampu beradaptasi dengan kompleksitas tantangan sosial di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis efektivitas manajemen SDM pendamping sosial di Kabupaten Bekasi. Fokus utama diarahkan pada lima aspek krusial, yakni rekrutmen, pelatihan, supervisi, sistem insentif, serta evaluasi kinerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan rekomendasi strategis yang dapat memperkuat kinerja pendamping sosial dalam mendukung percepatan pengentasan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan nasional secara inklusif dan berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi modern yang bertujuan untuk mengelola potensi individu secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Armstrong dan Taylor (2014) mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses sistematis yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi yang adil dan berkelanjutan. Mereka menekankan bahwa pendekatan MSDM tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan harus berorientasi pada pengembangan kapabilitas manusia secara menyeluruh sebagai aset organisasi.

Senada dengan itu, Dessler (2015) menguraikan bahwa MSDM melibatkan seluruh kebijakan dan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari menciptakan lingkungan kerja yang sehat, membangun motivasi, hingga merancang sistem penghargaan yang dapat mendorong produktivitas dan loyalitas pegawai. Dalam pandangannya, MSDM yang dirancang secara strategis akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan inovatif.

Werther dan Davis (1996) menyoroti pentingnya hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan melalui konsep "*mutual benefits*". Mereka berpandangan bahwa hubungan kerja yang harmonis hanya dapat tercapai apabila kedua belah pihak memperoleh manfaat yang seimbang, baik dalam hal pencapaian organisasi maupun kesejahteraan individu.

Dalam konteks organisasi sektor publik seperti lembaga sosial di bawah koordinasi Kementerian Sosial strategi MSDM dituntut untuk selaras dengan nilai-nilai pelayanan publik dan akuntabilitas sosial. Boxall dan Purcell (2016) menegaskan bahwa perumusan kebijakan MSDM di sektor publik harus mempertimbangkan prinsip keadilan sosial, transparansi, dan integritas dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pendamping sosial, sebagai bagian dari instrumen pelaksana kebijakan sosial, dituntut tidak hanya profesional dalam aspek teknis, tetapi juga memiliki sensitivitas sosial dan komitmen terhadap pemberdayaan kelompok rentan.

Ulrich (1997) memperkuat pemikiran ini melalui identifikasi empat peran strategis MSDM dalam organisasi kontemporer: sebagai *strategic partner* dalam perencanaan organisasi; *administrative expert* dalam efisiensi sistem kerja; *employee champion* dalam memperjuangkan kesejahteraan karyawan; dan *change agent* dalam mengelola perubahan organisasi. Dalam konteks kerja pendamping sosial, keempat peran ini sangat relevan, mereka tidak hanya bertugas menyampaikan bantuan sosial, tetapi juga harus bertransformasi sebagai agen perubahan sosial yang mampu menjembatani kebutuhan masyarakat dengan kebijakan pemerintah.

Dengan demikian, manajemen SDM dalam lingkup pendamping sosial tidak hanya berfungsi sebagai sistem pengelolaan tenaga kerja administratif, melainkan sebagai fondasi strategis dalam membangun kapasitas, integritas, dan motivasi kerja. Desain MSDM yang adaptif dan berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk memastikan bahwa layanan sosial yang diberikan bersifat tepat sasaran, berkelanjutan, dan mampu menjawab tantangan kemiskinan secara struktural.

Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan indikator kunci dalam menilai sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuannya secara optimal, dengan memanfaatkan

sumber daya yang tersedia secara efisien. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pencapaian output, tetapi juga menyangkut kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan eksternal, mempertahankan stabilitas internal, serta menciptakan nilai jangka panjang bagi para pemangku kepentingan.

Menurut Richard M. Steers (1977), efektivitas organisasi mencakup tiga pendekatan utama: (1) pendekatan tujuan (*goal approach*), yang menilai efektivitas dari tingkat pencapaian tujuan formal organisasi; (2) pendekatan sistem (*systems approach*), yang memandang efektivitas sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan keseimbangan internal melalui adaptasi, fleksibilitas, dan efisiensi proses; serta (3) pendekatan *multiple constituency*, yang mengukur efektivitas berdasarkan kepuasan para pemangku kepentingan organisasi, baik internal maupun eksternal.

Cameron (1986) menambahkan bahwa efektivitas organisasi dalam sektor publik tidak dapat diukur hanya berdasarkan indikator kinerja kuantitatif. Sebaliknya, dimensi seperti legitimasi, akuntabilitas, inovasi, dan adaptabilitas juga harus diperhitungkan, mengingat kompleksitas lingkungan sosial dan politik yang melingkupi lembaga publik. Dalam konteks ini, organisasi yang efektif adalah organisasi yang tidak hanya menjalankan tugasnya dengan benar (*doing things right*), tetapi juga melakukan hal yang benar (*doing the right things*).

Sementara itu, Robbins dan Coulter (2016) menekankan bahwa efektivitas organisasi dapat dicapai melalui peran strategis manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, struktur organisasi, dan proses pengambilan keputusan. Kualitas kepemimpinan, komunikasi yang terbuka, serta sistem evaluasi berbasis kinerja menjadi determinan utama dalam mendorong efektivitas jangka panjang.

Dalam konteks pendamping sosial di bawah Kementerian Sosial, efektivitas organisasi dapat dilihat dari sejauh mana unit pelaksana mampu menjamin keterpaduan antara perencanaan program, pelaksanaan di lapangan, dan pengawasan secara berkelanjutan. Keberhasilan program seperti PKH dan BPNT tidak hanya ditentukan oleh alokasi anggaran, tetapi juga oleh efektivitas kinerja pendamping sosial sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan. Oleh karena itu, sistem manajemen SDM yang adaptif, koordinasi lintas sektor yang sinergis, serta mekanisme evaluasi berbasis data merupakan elemen penting dalam membangun organisasi yang responsif dan akuntabel.

Dengan demikian, dalam kerangka studi ini, efektivitas organisasi diposisikan sebagai kerangka teoritik untuk mengevaluasi sejauh mana sistem manajemen SDM pendamping sosial mampu mendukung pencapaian tujuan program pengentasan kemiskinan secara konkret, berkelanjutan, dan berdampak nyata bagi masyarakat.

Pendamping Sosial dan Perannya

Pendamping sosial merupakan aktor strategis dalam pelaksanaan program perlindungan sosial yang dirancang oleh pemerintah, dengan peran utama sebagai penghubung antara kebijakan publik di tingkat pusat dan kondisi sosial ekonomi masyarakat di tingkat lokal. Peran mereka tidak terbatas pada aspek administratif, tetapi meliputi fungsi edukatif, fasilitatif, mediatif, dan advokatif dalam proses pendampingan keluarga penerima manfaat (KPM). Fungsi tersebut menjadikan pendamping sosial sebagai elemen kunci dalam memastikan program bantuan sosial berjalan secara efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, pendamping sosial menjalankan berbagai tugas seperti identifikasi dan asesmen terhadap KPM, edukasi sosial dan ekonomi, pemantauan pelaksanaan program, serta fasilitasi pemberdayaan berbasis komunitas. Suharto (2009) menekankan bahwa pendamping sosial harus memiliki kompetensi teknis dan sosial yang memadai, mengingat mereka berhadapan langsung dengan kelompok masyarakat rentan yang memerlukan pendekatan empatik, partisipatif, dan berbasis kepercayaan. Keberhasilan intervensi sosial, menurutnya, tidak semata-mata bergantung pada besar kecilnya bantuan yang diberikan, melainkan pada kualitas interaksi dan intensitas relasi sosial yang dibangun antara pendamping dan penerima manfaat.

Selaras dengan pendekatan kerja sosial pembangunan (*developmental social work*) yang dikemukakan oleh Midgley (1995), peran pendamping sosial idealnya berorientasi pada transformasi sosial, bukan sekadar penyaluran bantuan. Model ini menekankan pentingnya edukasi, partisipasi aktif masyarakat, dan penguatan kapasitas lokal sebagai landasan dalam membangun keberdayaan keluarga miskin secara mandiri dan berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Anshori (2021) memperkuat argumentasi tersebut dengan menyimpulkan bahwa efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH) sangat dipengaruhi oleh intensitas dan kualitas kerja pendamping sosial. Tiga variabel utama yang berpengaruh adalah: (1) frekuensi kunjungan rumah (*home visit*), (2) pendekatan dialogis dan partisipatif dalam edukasi keluarga, dan (3) kedekatan sosial pendamping dengan komunitas setempat. Tingginya intensitas interaksi langsung diyakini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap program, yang berdampak positif terhadap kepatuhan KPM dan efektivitas penggunaan bantuan.

Namun demikian, dalam konteks Kabupaten Bekasi, efektivitas tersebut menghadapi tantangan serius. Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kabupaten Bekasi (2023), satu orang pendamping sosial dapat menangani hingga 200–300 KPM, jauh melampaui rasio ideal 1:150 sebagaimana direkomendasikan oleh Kementerian Sosial. Ketidakseimbangan rasio ini berdampak pada menurunnya kualitas interaksi, kelelahan kerja (*burnout*), serta menurunnya kapasitas pendamping dalam menjalankan peran sosialnya secara optimal.

Lebih lanjut, Latief (2020) menegaskan bahwa kinerja pendamping sosial akan mencapai titik optimal jika didukung oleh sistem manajemen SDM yang berbasis kompetensi. Hal ini mencakup pelatihan berkelanjutan, supervisi lapangan yang efektif, sistem insentif berbasis kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional. Tanpa dukungan tersebut, pendamping sosial berisiko menjalankan fungsi secara mekanistik dan kehilangan dimensi sosial-transformasional dari tugas mereka.

Dengan demikian, pendamping sosial tidak hanya merupakan pelaksana teknis program, tetapi juga agen perubahan sosial yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pembangunan sosial nasional. Oleh karena itu, strategi penguatan kapasitas individu, perbaikan rasio kerja yang proporsional, dan perumusan kebijakan manajemen SDM yang holistik menjadi kebutuhan mendesak untuk mendukung efektivitas program bantuan sosial, terutama di daerah dengan tingkat kemiskinan yang masih tinggi seperti Kabupaten Bekasi.

Kemiskinan dan Kesejahteraan

Kemiskinan merupakan kondisi ketidakmampuan individu atau rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, dan akses terhadap pekerjaan yang layak. Dalam perspektif multidimensional, kemiskinan tidak hanya mencerminkan keterbatasan ekonomi, tetapi juga mengindikasikan rendahnya kapabilitas individu dalam menjalani kehidupan yang bermartabat dan produktif.

Pemerintah Indonesia melalui Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2022) telah menargetkan penghapusan kemiskinan ekstrem pada tahun 2024 sebagai bagian dari agenda strategis pembangunan nasional. Untuk mencapai target tersebut, diperlukan pendekatan intervensi yang bersifat lintas sektor dan berbasis bukti (*evidence-based policy*), yang mencakup penguatan kelembagaan sosial, perbaikan sistem pendataan penerima bantuan, serta peningkatan kualitas dan ketepatan sasaran program sosial.

Salah satu pendekatan krusial dalam kerangka tersebut adalah penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai penghubung langsung antara kebijakan pemerintah dan masyarakat penerima manfaat. Dalam konteks ini, pendamping sosial memainkan peranan vital dalam menjamin bahwa program bantuan sosial tidak hanya tersalurkan secara administratif, tetapi juga mampu meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat miskin secara menyeluruh.

Konsep kesejahteraan sendiri, menurut Amartya Sen (1999), tidak hanya diukur dari sisi ekonomi semata, melainkan dari kemampuan individu untuk menjalani kehidupan yang mereka nilai berharga. Oleh karena itu, program pengentasan kemiskinan yang efektif harus diarahkan tidak hanya untuk mengurangi angka kemiskinan secara statistik, tetapi juga untuk memperluas kebebasan dan kesempatan hidup warga negara.

Dalam kerangka efektivitas organisasi, kontribusi pendamping sosial terhadap peningkatan kesejahteraan dapat dikaji melalui keberhasilan mereka dalam menjalankan fungsi edukatif, fasilitatif, dan pemberdayaan terhadap KPM. Efektivitas ini sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan, supervisi, insentif, serta rasio kerja yang proporsional. Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM pendamping sosial tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target penghapusan kemiskinan ekstrem, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam mewujudkan pembangunan sosial yang inklusif, adil, dan berkelanjutan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) pendamping sosial Kementerian Sosial dalam konteks pengentasan kemiskinan di Kabupaten Bekasi. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial melalui penelusuran berbagai sumber data tertulis dan wawancara pendukung secara terbatas.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data sekunder statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi tahun 2021–2023 mengenai tingkat kemiskinan dan indikator kesejahteraan sosial;

- b. Laporan resmi tahunan dari Kementerian Sosial Republik Indonesia terkait pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH), penugasan pendamping sosial, serta kebijakan pengelolaan SDM;
- c. Jurnal ilmiah dan publikasi nasional yang relevan dengan tema manajemen SDM, efektivitas organisasi, kebijakan sosial, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Data kualitatif lapangan terbatas, diperoleh melalui wawancara informal dengan empat (4) orang pendamping sosial aktif di Kabupaten Bekasi pada tahun 2023, untuk memberikan konfirmasi awal terhadap isu-isu aktual yang muncul dalam literatur.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, dengan fokus pada lima aspek utama manajemen SDM, yaitu: rekrutmen, pelatihan, supervisi, sistem insentif, dan evaluasi kinerja. Setiap tema dianalisis dalam kaitannya dengan peran strategis pendamping sosial dalam menurunkan tingkat kemiskinan dan memperkuat inklusi sosial di tingkat lokal.

Langkah analisis dilakukan melalui tahap-tahap berikut:

1. Koding awal terhadap temuan literatur dan kutipan hasil wawancara untuk mengidentifikasi pola-pola yang berulang;
2. Kategorisasi tema utama berdasarkan kerangka teori efektivitas organisasi;
3. Interpretasi tematik untuk menarik kesimpulan terkait kontribusi dan kendala manajemen SDM terhadap efektivitas program bantuan sosial;
4. Sintesis naratif untuk membangun argumen yang koheren mengenai strategi peningkatan efektivitas pendamping sosial di masa mendatang.

Dengan desain metodologis ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana pengelolaan SDM pendamping sosial dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan program pengentasan kemiskinan, khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Rekrutmen dan Penempatan

Rekrutmen merupakan salah satu komponen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Proses ini menentukan kualitas awal individu yang akan mengisi peran strategis dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendamping sosial. Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kabupaten Bekasi (2023), skema rekrutmen pendamping sosial masih dilakukan melalui mekanisme kontrak tahunan dengan sistem seleksi terbuka yang terintegrasi dalam portal SDM Kementerian Sosial. Meskipun sistem ini memberikan ruang bagi transparansi dan akuntabilitas, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya menjawab kebutuhan kontekstual di lapangan.

Temuan menunjukkan adanya ketimpangan dalam distribusi pendamping sosial, yang berdampak pada kekosongan wilayah kerja di beberapa kecamatan, terutama di Tambun Selatan dan Pebayuran. Kedua wilayah ini tercatat memiliki lebih dari 20.000 Keluarga Penerima Manfaat (KPM), namun jumlah pendamping sosial yang tersedia belum memadai untuk mengelola beban tersebut secara proporsional. Situasi ini memperlihatkan lemahnya perencanaan berbasis kebutuhan (*needs-based planning*) dalam proses rekrutmen dan penempatan SDM.

Dalam kerangka teori efektivitas organisasi (Steers, 1977), ketidakseimbangan antara input (jumlah pendamping) dan kebutuhan operasional di lapangan merupakan salah satu indikator menurunnya efisiensi sistem kerja. Ketika rasio pendamping terhadap jumlah KPM terlalu tinggi, risiko terjadinya penurunan kualitas

interaksi, overload administratif, dan burnout meningkat secara signifikan. Kondisi ini bukan hanya mengganggu proses pelayanan sosial, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap program bantuan sosial secara keseluruhan.

Selain itu, proses penempatan pendamping sosial belum sepenuhnya mempertimbangkan kedekatan geografis dan sosial antara pendamping dan wilayah tugasnya. Padahal, penelitian Putri dan Anshori (2021) menunjukkan bahwa tingkat kedekatan sosial antara pendamping dan komunitas lokal dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, partisipasi keluarga, dan keberhasilan edukasi sosial ekonomi.

Oleh karena itu, ke depan diperlukan strategi rekrutmen dan penempatan yang berbasis pada peta kebutuhan lokal, dengan mempertimbangkan sebaran KPM, kondisi sosial wilayah, serta kompetensi kultural pendamping. Upaya redistribusi pendamping secara berkala, rekrutmen dengan pendekatan spasial dan demografis, serta pelibatan pemerintah daerah dalam proses identifikasi kebutuhan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Pelatihan dan Kapasitas

Pelatihan dan pengembangan kapasitas merupakan elemen kunci dalam siklus manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Dalam konteks pendamping sosial, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai media transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan kompetensi sosial, teknis, dan emosional yang dibutuhkan dalam menghadapi dinamika lapangan.

Survei internal Kementerian Sosial (2023) menunjukkan bahwa sebanyak 41% pendamping sosial di Kabupaten Bekasi belum pernah mengikuti pelatihan lanjutan sejak tahun 2021. Fakta ini menjadi perhatian serius mengingat kompleksitas tugas pendamping yang terus meningkat, terutama dengan hadirnya sistem digital seperti e-PKH dan Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial – Next Generation (SIKS-NG) yang menuntut kemampuan adaptasi teknologi dan literasi digital yang baik.

Kurangnya pelatihan yang bersifat berkelanjutan menunjukkan lemahnya perencanaan pengembangan kapasitas SDM secara sistematis. Padahal, dalam pendekatan Human Capital Theory, pelatihan dipandang sebagai investasi organisasi untuk meningkatkan nilai produktivitas individu. Ulrich (1997) menekankan bahwa organisasi yang efektif perlu menempatkan pelatihan sebagai strategi jangka panjang, bukan sekadar kegiatan insidental, agar mampu menjaga daya saing dan ketahanan fungsi organisasi.

Lebih jauh, kebutuhan pelatihan bagi pendamping sosial tidak terbatas pada aspek teknis administratif, tetapi juga mencakup penguatan soft skills, seperti komunikasi empatik, manajemen konflik, sensitivitas budaya, dan kemampuan psikososial. Keterampilan-keterampilan ini menjadi sangat penting karena pendamping berhadapan langsung dengan kelompok masyarakat rentan yang memerlukan pendekatan interpersonal yang bermakna.

Tanpa pelatihan yang memadai, pendamping sosial berisiko mengalami disorientasi peran dan ketidaksesuaian kompetensi dalam menjalankan tugas. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas interaksi dengan KPM dan mengurangi potensi keberhasilan program. Oleh karena itu, strategi pelatihan yang terintegrasi baik melalui pelatihan tatap muka, pembelajaran daring (*e-learning*), maupun pendampingan mentor lapangan perlu dirancang secara sistematis oleh Kementerian Sosial bekerja sama dengan lembaga pelatihan dan akademisi.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan kapasitas merupakan instrumen strategis yang menentukan efektivitas peran pendamping sosial dalam menjalankan fungsi edukasi, advokasi, dan pemberdayaan masyarakat. Investasi pada pelatihan yang adaptif dan relevan akan memperkuat ketahanan sistem pendampingan sosial dalam menghadapi tantangan kemiskinan yang kian kompleks.

Evaluasi Kinerja dan Insentif

Evaluasi kinerja merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendamping sosial, sistem evaluasi kinerja idealnya tidak hanya menekankan pada aspek kuantitatif, tetapi juga harus mengukur dimensi kualitatif yang berkaitan dengan dampak sosial dan transformasi perilaku Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Saat ini, sistem evaluasi kinerja yang diterapkan oleh Kementerian Sosial masih cenderung berfokus pada indikator administratif, seperti kecepatan penginputan data dalam sistem e-PKH dan kehadiran dalam kegiatan koordinatif. Meskipun indikator-indikator ini penting sebagai tolok ukur kedisiplinan dan akuntabilitas, namun belum cukup untuk menggambarkan kontribusi substansial pendamping dalam proses pemberdayaan dan pendampingan sosial.

Aspek seperti kualitas interaksi sosial dengan KPM, keberhasilan dalam mendorong perubahan perilaku (misalnya dalam praktik pengelolaan keuangan bantuan, pendidikan anak, atau kesehatan keluarga), serta inisiatif pendamping dalam menghubungkan KPM dengan layanan sosial lainnya, masih belum menjadi bagian dari skema evaluasi yang terstandar. Padahal, menurut Robbins dan Coulter (2016), sistem evaluasi kinerja yang komprehensif harus mampu mengukur hasil (*outcomes*) dan bukan hanya proses administratif.

Selain itu, struktur insentif yang diterima pendamping sosial saat ini, yaitu berkisar antara Rp3.100.000 – 3.200.000 per bulan, dinilai belum proporsional dengan beban kerja dan kompleksitas tugas di lapangan. Dalam beberapa kasus, satu pendamping harus menangani ratusan KPM dengan latar belakang sosial ekonomi yang beragam, serta menghadapi tekanan psikososial yang tinggi. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbal jasa berpotensi menurunkan motivasi, meningkatkan risiko kelelahan kerja (*burnout*), dan berdampak pada turunnya kualitas pendampingan.

Dalam teori motivasi kerja Herzberg (1959), kompensasi yang tidak memadai terhadap beban dan tanggung jawab dapat menjadi faktor ketidakpuasan kerja (*hygiene factor*), yang pada akhirnya mengganggu stabilitas kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, rekomendasi strategis mengemuka untuk menerapkan skema insentif berbasis kinerja (*performance-based reward*), yang mempertimbangkan capaian indikator sosial, keberhasilan pemberdayaan, serta kondisi wilayah tugas terutama bagi pendamping yang bertugas di daerah dengan tingkat kerentanan sosial tinggi atau akses geografis yang sulit.

Lebih lanjut, sistem evaluasi kinerja pendamping sosial perlu dikembangkan menjadi lebih holistik dan terintegrasi, dengan melibatkan komponen feedback dari KPM, hasil capaian intervensi sosial, dan penilaian dari supervisor lapangan. Pendekatan ini tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat akuntabilitas program sosial secara keseluruhan.

Dampak terhadap Pengurangan Kemiskinan

Efektivitas pendamping sosial sebagai ujung tombak pelaksanaan program perlindungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap upaya penanggulangan kemiskinan di tingkat lokal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), angka kemiskinan di Kabupaten Bekasi mengalami penurunan dari 6,22% pada tahun 2021 menjadi 5,53% pada tahun 2023. Penurunan ini sejalan dengan perluasan jangkauan program bantuan sosial seperti PKH, BPNT, dan Program Sembako yang didampingi secara langsung oleh tenaga pendamping sosial.

Korelasi positif antara kinerja pendamping sosial dan penurunan angka kemiskinan juga diperkuat oleh temuan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI, 2022), yang menyebutkan bahwa wilayah dengan rasio pendamping sosial ideal (1:100–150 KPM) mengalami percepatan pengurangan kemiskinan hingga 1,5 kali lebih cepat dibandingkan wilayah dengan beban kerja yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa rasionalisasi rasio kerja dan optimalisasi kapasitas SDM pendamping merupakan variabel kunci dalam keberhasilan program sosial berbasis komunitas.

Dalam perspektif teori efektivitas organisasi, keberhasilan pengurangan kemiskinan tidak hanya bergantung pada desain program atau alokasi anggaran, tetapi juga pada kapabilitas aktor pelaksana, terutama pendamping sosial, dalam menjalankan peran edukatif, mediatif, dan pemberdayaan. Ketika pendamping sosial dibekali dengan pelatihan yang memadai, insentif yang adil, serta sistem evaluasi berbasis capaian sosial, maka fungsi mereka tidak sekadar administratif, melainkan bertransformasi menjadi agen perubahan yang mampu membangun kesadaran dan kemandirian keluarga penerima manfaat.

Selain itu, intervensi yang dilakukan oleh pendamping sosial secara konsisten dalam bentuk kunjungan rumah, edukasi pengelolaan bantuan, dan fasilitasi akses layanan dasar berkontribusi terhadap peningkatan inklusi sosial dan aksesibilitas masyarakat miskin terhadap program pemerintah. Ini menunjukkan bahwa kehadiran pendamping sosial bukan hanya mempercepat penyaluran bantuan, tetapi juga memperkuat proses pemberdayaan yang berdampak jangka panjang terhadap kesejahteraan penerima manfaat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengurangan kemiskinan di Kabupaten Bekasi tidak terlepas dari efektivitas manajemen SDM pendamping sosial. Perbaikan dalam aspek rekrutmen, pelatihan, supervisi, evaluasi, dan insentif menjadi prasyarat penting dalam memastikan bahwa intervensi sosial yang dilakukan benar-benar berdampak secara substansial terhadap perbaikan kondisi hidup masyarakat miskin.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) pendamping sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan program pengentasan kemiskinan di Kabupaten Bekasi. Pengelolaan SDM yang adaptif dan berbasis kompetensi menjadi faktor utama dalam memastikan pelaksanaan program bantuan sosial berjalan tepat sasaran, partisipatif, dan berkelanjutan.

Aspek-aspek kunci yang terbukti mendukung kinerja pendamping sosial mencakup:

1. Perencanaan rekrutmen yang berbasis kebutuhan lokal,
2. Pelatihan dan pengembangan kapasitas yang relevan dengan tantangan lapangan,

3. Evaluasi kinerja yang mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif, serta
4. Sistem insentif yang proporsional terhadap beban dan kondisi kerja.

Manajemen SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi administratif, tetapi juga memperkuat kapasitas pendamping sebagai agen perubahan sosial yang mampu membangun relasi yang bermakna dengan KPM serta mendorong terjadinya transformasi sosial di tingkat akar rumput.

Rekomendasi Kebijakan

1. Penetapan Rasio Ideal Pendamping dan KPM

Pemerintah pusat perlu menetapkan standar nasional yang mengatur rasio maksimal pendamping sosial terhadap KPM, yakni tidak lebih dari 1:150, untuk menjamin intensitas interaksi dan efektivitas pendampingan.

2. Pengembangan Platform Pelatihan Digital Terintegrasi

Kementerian Sosial perlu menyediakan media pelatihan daring yang bersertifikat, adaptif terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan dinamika sosial, dengan modul yang mencakup keterampilan teknis dan soft skills.

3. Evaluasi Kinerja Berbasis Indikator Sosial

Evaluasi pendamping sosial sebaiknya tidak hanya mengukur kecepatan pelaporan, tetapi juga mencakup indikator perubahan sosial, seperti peningkatan partisipasi pendidikan, kesehatan, dan pengelolaan keuangan di tingkat keluarga penerima manfaat.

4. Skema Insentif Berbasis Risiko Wilayah

Diperlukan skema insentif diferensial untuk pendamping yang bertugas di wilayah terpencil, rawan sosial, atau memiliki tingkat kerentanan tinggi, guna mendorong motivasi dan keadilan kerja.

5. Peningkatan Peran Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah perlu dilibatkan lebih aktif dalam proses redistribusi pendamping sosial, penyusunan kebutuhan lokal, serta fungsi supervisi dan monitoring terhadap pelaksanaan program sosial.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2022). *Rencana aksi nasional percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem 2021–2024*. Bappenas RI.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. (2021–2023). *Profil kemiskinan Kabupaten Bekasi*. <https://bekasikab.bps.go.id>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2021–2023). *Laporan tahunan program perlindungan sosial*. Kemensos RI.

- Latief, M. A. (2020). Penguatan kinerja pendamping sosial melalui sistem insentif berbasis kinerja. *Jurnal Manajemen Pelayanan Sosial*, 5(2), 97–109.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (2022). *Studi efektivitas rasio pendamping sosial terhadap penurunan kemiskinan*. LIPI.
- Midgley, J. (1995). *Social development: The developmental perspective in social welfare*. SAGE Publications.
- Putri, R. A., & Anshori, M. Y. (2021). Peran pendamping sosial dalam Program Keluarga Harapan: Studi di Kabupaten Sleman. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 3(1), 23–35.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.
- Suharto, E. (2009). *Pekerjaan sosial di berbagai bidang pelayanan*. Refika Aditama.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resource and personnel management* (5th ed.). McGraw-Hill.