

SKRIPSI
PERILAKU BIROKRAT DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM
KELUARGA HARAPAN DI KECAMATAN TALLO
KOTA MAKASSAR

YULI HARTINA

E211 15 312



PRODI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2022

SKRIPSI
PERILAKU BIROKRAT DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM
KELUARGA HARAPAN DI KECAMATAN TALLO
KOTA MAKASSAR

YULI HARTINA

E211 15 312



Diajukan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata 1

PRODI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2022



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yuli Hartina

NIM : E211 15 312

Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Perilaku Birokrat Dalam Implementasi Program Keluarga
Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, dan dinyatakan sesuai dengan saran tim penguji skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin .

Makassar, 26 Januari 2022

Pembimbing I

Prof. Dr. Alwi, M.Si.
NIP 19631015 198903 1 006

Pembimbing II

Prof. Dr. Muh. Thahir Haning, M.Si.
NIP 19570507 198403 1 001

Mengetahui,

Ketua Departemen Ilmu Administrasi



Dr. Nurdin Nara, M.Si

NIP 19630903 198903 1 002



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yuli Hartina

NIM : E211 15 312

Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Perilaku Birokrat Dalam Implementasi Program Keluarga
Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, dan dinyatakan sesuai dengan saran tim penguji skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin .

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof. Dr. Alwi, M.Si.

(.....)

Sekretaris Sidang : Prof. Dr. Muh. Thahir Haning, M.Si. (.....)

Anggota :

1. Andi Rahmat Hidayat, S.Sos, M.Si.

(.....)

2. Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si.

(.....)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YULI HARTINA

NIM : E211 15 312

Program Studi : Administasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Perilaku Birokrat dalam Implementasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar”** benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip ataupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 3 Februari 2022



YULI HARTINA

E211 15 312

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatu

Alhamdulillahillobbil 'alamin, segala puji bagi **Allah SWT**. atas berkah, rahmat, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Perilaku Birokrasi dalam Implementasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar". Salam dan shalawat tak lupa pula tercurah kepada **Baginda Nabi Muhammad SAW**. sebagai sang revolusioner sejati.

Selama proses pembuatan skripsi ini, terdapat banyak sekali kendala dan hambatan yang ditemui oleh penulis. Namun, penulis mendapatkan banyak dorongan dan cinta dari orang-orang baik di sekitar penulis. Untuk itu, izinkan penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis, **Bapak tercinta Syahabuddin dan Ibu Salmia**, terima kasih yang tak terhingga atas segala yang telah diberikan kepada penulis. Kesabaran yang tak terukur, kasih sayang tanpa batas dalam mendo'akan, mendidik, dan merawat penulis, serta segala dukungan yang diberikan dalam kegiatan apapun yang dilakukan oleh penulis. Terima kasih untuk segala pengorbanan yang telah diberikan selama ini, semoga Bapak dan Ibu tercinta senantiasa dalam lindungan **Allah SWT**. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudari kandung yang telah mendo'akan dan mendukung

penulis selama ini, yakni **Risky Saldi, Jeni Dahlia Apriani, dan Vara Rizki Ramadhani**, serta untuk semua keluarga yang selalu ada untuk penulis.

Dengan segenap kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Alwi, M.Si. selaku Pembimbing 1 (satu) dan Bapak Prof. Dr. Muh. Thahir Haning, M.Si. selaku Pembimbing II (dua) sekaligus Penasehat Akademik yang telah memberikan ilmu dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan yang sangat berarti bagi penulis selama proses penulisan, penelitian, hingga selesainya skripsi ini.

Dalam proses pembuatan Skripsi ini juga tak luput dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih sebanyak-banyak dan penghargaan yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis, teruntuk :

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Bapak selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta para wakil, staf, dan jajarannya.
3. Bapak **Dr. Nurdi Nara, M.Si.** selaku ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin
4. Bapak **Alm. Dr. La Tamba, M.Si.** selaku Penasehat Akademik pertama saya.

5. Bapak **Dr. Muh. Tang Abdullah., M.AP.** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
6. **Bapak Andi Rahmat Hidayat, S.Sos, M.Si.** yang kemudian digantikan oleh **Bapak Dr. Muh. Tang Abdullah, M.AP.** dan Ibu **Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si.** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini, Terima kasih untuk saran dan kritik yang sangat membantu saya dalam proses menyempurnakan skripsi ini.
7. Para jajarannya **Dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin**, terima kasih untuk ilmu yang telah diberikan selama proses perkuliahan kurang lebih 3 (tiga) tahun.
8. Seluruh **Staf Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin** yakni Ibu Darma dan Ibu Rosmina yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta bantuan pengerjaan berkas selama skripsi ini berlangsung, serta Pak Lili yang selalu mempercayakan kunci perpustakaan kapanpun saya mau (selama jam kerja). Tak lupa juga penulis ucapkan kepada **staf lingkup FISIP Universitas Hasanuddin** tanpa terkecuali. Terima kasih untuk segala bantuannya selama ini.
9. Kepada **Nurul Uswatun Hasanah, Asnal Sudirman, Dini Tri Insani, Nurul Basyariah Djalal, Andi Tenri Sangka AS, Kadek Githa Safitri** yang selalu membantu penulis, memberikan dukungan, dan mendengarkan curahan hati penulis selama skripsi ini dibuat.
10. Kepada saudara-saudari seperjuangan selama proses perkuliahan, **Keluarga Besar CHAMPION 2015** yang tidak bisa saya ucapkan satu per satu, terima kasih untuk semua pembelajaran yang telah dilewati

bersama. Semoga apa yang kita harapkan untuk masa depan kita kelak dapat tercapai.

11. Kepada warga **HUMANIS FISIP UNHAS, RELASI 012, RECORD 013, UNION 014, FRAME 016, dan LEADER 017** yang telah memberikan ilmu, pengalaman dalam berorganisasi selama proses perkuliahan berlangsung.
12. Keluarga **HANGSAY (Hasri Ramadhani, Asti Nilawati H., Nirwana Nur Rahmat, Gita Alvionita, St.Nurbaya, dan Sulviana Syam)** yang selalu ada buat penulis, terima kasih untuk dukungan, dorongan, do'a yang tulus dari kalian. Terima kasih karena telah sabar menunggu penyelesaian skripsi ini hingga akhir dan menunda foto Wisuda bersama. Semoga Allah SWT. selalu melindungi kita semua.
13. Kepada para **Pelatih Kempo (Senpai Nasri, Senpai Budi, Senpai Bonay, Senpai Ade Irma Said, Senpai Ronald Huiyanto, Senpai Dian Pertiwi Said, Senpai Umar)** yang selalu memberikan ilmunya tanpa henti, dukungan, motivasi yang kuat selama pertandingan yang diikuti oleh penulis di sela pembuatan skripsi ini.
14. Kepada **Aisyah** Pasangan Embu di setiap Pertandingan selama 7 tahun terakhir hingga saat ini, teman SMP, SMK, hingga di bangku kuliah. Terima kasih untuk segala kebaikan yang diberikan, terima kasih untuk segala bantuan, motivasi, ilmu, pengalaman yang berharga, dan perjuangan yang tulus. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
15. Kepada saudara-saudari **seperjuangan Kempo (Kak Wakia, Kak Suaib, Dhani, Kak Mushab, dan Ikbal)** yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan, dan do'a selama proses pembuatan skripsi ini.

16. Kepada **TIM KEMPO SULSEL, TIM KEMPO MAKASSAR, dan TIM DOJO SMK N 4 Makassar**, terima kasih untuk segala bentuk pembelajaran, motivasi dan dorongan yang diberikan selama pertandingan yang diikuti penulis di sela pembuatan skripsi berlangsung.
17. Kepada **Keluarga Besar D'B3 Voice FISIP UNHAS** (*Sing For Fun*) yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman dalam bernyanyi selama proses perkuliahan penulis.
18. Kepada **KKN Tematik Gelombang 101 khususnya POSKO KECAMATAN BAROMBONG KAB. GOWA (Andi Achmad Eka Putra Patunru, Andi Muhammad Fawzy Hidayatullah, Ilham Alatas Bin Jake, Jusmiati, Aisyah, Muhammad Resky Saputra, Kak Canda)**, terima kasih telah memberikan banyak ilmu, pengalaman, dan pembelajaran selama KKN.
19. Kepada teman kecil seperjuangan penulis yakni **Sri Mauliyani Wilyam dan Ariska Yuliandari**, terima kasih untuk semua yang telah diberikan. Bantuan, motivasi, do'a, dan kenangan.
20. Serta kepada semua pihak yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk semua bantuan yang telah diberikan selama proses pembuatan skripsi ini berlangsung. Semoga Allah SWT. senantiasa melindungi dan melimpahkan rahmat serta hidayahNya kepada semua pihak yang terlibat. Sekali lagi terima kasih.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis dengan berbesar hati menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk peyempurnaan skripsi ini.

Wallahul muwaffiq ilaa akwamit thoriq, Assalamu'alaikum Warahmatullahi
wabarakatu.

Makassar, 4 Februari 2022

YULI HARTINA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Lembar Pernyataan Keaslian	iii
Lembar Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Pengesahan Skripsi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	xii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Tabel	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian	6
I.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
II.1 Konsep Perilaku	
II.1.1 Pengertian Perilaku	8
II.1.2 Pendekatan untuk Memahami Perilaku	8
II.2 Konsep Birokrasi	
II.2.1 Pengertian Birokrasi	10
II.2.2 Tujuan Birokrasi	14
II.2.3 Birokrat Tingkat Jalanan	15
II.3 Konsep Perilaku Birokrasi	

II.3.1 Pengertian Perilaku Birokrasi	16
II.3.2 Pentingnya Perilaku Birokrasi	17
II.3.3 Model Perilaku Birokrasi	18
II.4 Konsep Implementasi Program	
II.4.1 Pengertian Implementasi	22
II.4.2 Unsur-Unsur Implementasi	23
II.4.3 Implementasi Program	24
II.5 Konsep Pemberdayaan Masyarakat	
II.5.1 Pengertian Pemberdayaan Masyarakat	26
II.5.2 Proses Pemberdayaan Masyarakat	26
II.6 Konsep Program Keluarga Harapan (PKH)	
II.6.1 Pengertian PKH	28
II.6.2 Tujuan PKH	29
II.6.3 Penerima PKH	30
II.6.4 Hak, Kewajiban, dan Sanksi PKH	31
II.6.5 Komponen Bantuan dan Jangka Kepesertaan PKH	35
II.7 Perilaku Birokrasi dalam Implementasi	
Program Pemberdayaan Masyarakat	39
II. 8 Kerangka Konsep	42
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1 Pendekatan Penelitian	44
III.2 Lokasi Penelitian	44
III.3 Tipe Penelitian	44
III.4 Jenis Data	45
III.5 Nara Sumber atau Informan	45

III.6 Fokus Penelitian	46
III.7 Teknik Pengumpulan Data	48
III.8 Teknik Analisis Data	49
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN	
IV.1 Sejarah Berdirinya Kecamatan Tallo	51
IV.2 Letak Geografis dan Batas Wilayah	51
IV.3 Luas Wilayah	52
IV.4 Pemerintahan	
IV.4.1 Aparat Pemerintahan	52
IV.4.2 Perkembangan Desa atau Kelurahan	52
IV.5 Penduduk	
IV.5.1 Jumlah Penduduk	53
IV.5.2 Jumlah Penduduk sebagai KPM PKH	53
IV.6 Sosial	
IV.6.1 Pendidikan	54
IV.6.2 Kesehatan	54
IV.6.3 Agama	54
IV. 7 Visi dan Misi Kecamatan Tallo	
IV.7.1 Visi	55
IV.7.2 Misi	55
IV. 8 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Tallo	56
IV.9 Motto dan Struktur PKH	57
IV.10 SOP Seleksi KPM PKH	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1 Karakteristik Individu	60

BAB VI PENUTUP

VI.1 Kesimpulan	76
VI.2 Saran	77

DAFTAR ISI

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Tiga Tingkatan Analisis dalam Perilaku Organisasi	19
Gambar 2.2 Model Dasar Perilaku Organisasi	19
Gambar 2.3 Model Tipikal Perilaku Organisasi	20
Gambar 2.4 Model Umum Perilaku Birokrasi	21
Gambar 2.5 Model Kesesuaian Implementasi Program	25
Gambar 2.6 Proses Pemberdayaan Masyarakat	27
Gambar 2.7 Model Umum Perilaku Birokrasi	41
Gambar 2.8 Kerangka Konsep	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Tallo	56
Gambar 4.2 Struktur PKH	57
Gambar 4.3 SOP Seleksi KPM PKH	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Komponen dan Besaran Bantuan PKH	36
Tabel 2.2 Komponen Kesejahteraan Sosial PKH	38
Tabel 4.1 KPM PKH 2021	53
Tabel 5.1 Penarikan/Pencairan Dana Bantuan Sosial.....	66
Tabel 5.2 Jumlah Penduduk Miskin Menurut Kabupaten/Kota Sulawesi Selatan	72



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

Yuli Hartina (E211 15 312), “Perilaku Birokrasi dalam Implementasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar” xvii + 77 halaman + 11 gambar + 5 tabel + 33 Daftar Pustaka, dibimbing oleh Prof. Dr. Alwi, M.Si. dan Prof. Dr. Muh. Thahir Haning, M.Si.

Penelitian Perilaku Birokrat dalam Implementasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Karakteristik Individu dari para birokrat dalam mengimplementasikan Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif sebagai suatu pendekatan penelitian yang berorientasi pada gejala-gejala yang bersifat alamiah karena dan sifatnya naturalistik serta tidak bisa dilakukan di laboratorium melainkan harus terjun di lapangan. Teknik penelitian yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi

Hasil penelitian Dalam Karakteristik Individu dengan indikator penilaian yang ada yakni kemampuan, kebutuhan, pengalaman, pengharapan dan kepercayaan juga sudah cukup baik karena *stakeholder* para pelaksana program telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun, masih perlu peningkatan kualitas dari beberapa aspek.

Kata Kunci : Perilaku Birokrat, Implementasi, PKH (Program Keluarga Harapan)



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRACT

Yuli Hartina (E211 15 312), “Bureaucrat Behavior in the Implementation of the Family Hope Program in Tallo Sub-District, Makassar City” xvii + 77 pages + 11 pictures + 5 tables + 33 Bibliography, guided by Prof. Dr. Alwi, M.Si. and Prof. Dr. Muh. Thahir Haning, M.Si.

Research on Bureaucrat Behavior in the Implementation of the Expected Family Program in Tallo Sub-District, Makassar City, aims to analyze and describe the individual characteristics of bureaucrats in implementing the Expected Family Program in Tallo Sub-District, Makassar City.

In this study, the authors use a qualitative approach as a research approach that is oriented towards natural phenomena because they are naturalistic and cannot be carried out in the laboratory but must be carried out in the field. The research technique used is interview, observation, and documentation

The results of the research on individual characteristics with the existing assessment indicators namely ability, needs, experience, expectations and trust are also quite good because the stakeholders of the program implementers have carried out their duties well. However, it still needs to improve the quality of several aspects.

Keywords: Bureaucrat Behavior, Implementation, PKH (Hope Family Program)

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Birokrasi pemerintah merupakan suatu organisasi yang memiliki struktur dan prosedur dalam mencapai tujuannya. Hal ini mengindikasikan bahwa birokrasi merupakan organisasi yang didesain untuk menyelesaikan tugas administrasi secara sistematis berdasarkan urutan pekerjaan individu. Struktur birokrasi banyak diwarnai oleh karakteristik dan kapabilitas individu atau aparat selaku abdi negara atau pemerintah dan pelayan masyarakat yang secara hirarki sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab dalam tata administrasi. Dengan demikian, dihadapkan dan dituntut menampilkan perilaku yang sesuai dengan peranannya selaku abdi negara. (Jurnal Administrasi Publik, Onno Sahlania Hamzah :2014)

Pembangunan hakikatnya adalah upaya mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia yang maju, mandiri, sejahtera, berkeadilan berdasarkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, sesuai tujuan yang tercantum dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 disebutkan bahwa hakikat pembangunan nasional adalah: mencerdaskan kehidupan bangsa, menciptakan kesejahteraan umum, melindungi seluruh tumpah darah Indonesia, dan membantu melaksanakan ketertiban dunia dan perdamaian abadi. (https://www.bappenas.go.id/index.php/download_file/view/10726/6778/ diakses pada tanggal 4 November 2020, 15:24)

Dalam hal pencapaian cita-cita bangsa untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, salah satu dari pelaksanaan Otonomi Daerah diperlukan adanya program-program dari masyarakat dan untuk masyarakat. Program-program yang dimaksud adalah program pemberdayaan masyarakat yang

dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 1 ayat (12): “Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan Masyarakat Desa.

Dalam Penelitian Linda Handayani Pemberdayaan Masyarakat atau pengembangan sumber daya manusia adalah upaya perluasan horizon pilihan bagi masyarakat. Berarti masyarakat diberdayakan untuk melihat dan memilih sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya. Dapat dikatakan bahwa masyarakat yang berdaya adalah masyarakat yang dapat memilih dan mempunyai kesempatan untuk mengadakan pilihan-pilihan. (Machendrawaty dan Agus Ahmad, 2001)

Upaya pemberdayaan masyarakat dapat dilihat dari sisi keberadaannya sebagai suatu program atau sebagai suatu proses. Pemberdayaan sebagai suatu program yaitu pemberdayaan dilihat dari tahapan-tahapan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan, yang biasanya sudah ditentukan jangka waktunya. Misalnya program pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan jangka waktu 1,2 ataupun 5 tahun. Konsekuensinya bila program ini selesai, dianggap pemberdayaan sudah selesai dilakukan (Adi, 2008)

Dalam kajian yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan terdapat beberapa program pemberdayaan

masyarakat di Kecamatan Tallo Kota Makassar, salah satu diantaranya adalah PKH (Program Keluarga Harapan). PKH adalah program asistensi sosial kepada rumah tangga yang memenuhi kualifikasi tertentu dengan

memberlakukan persyaratan dalam rangka untuk mengubah perilaku miskin. Program sebagaimana dimaksud merupakan program pemberian uang tunai kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) dan bagi anggota keluarga RTSM diwajibkan melaksanakan persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tujuan utama dari PKH ini adalah untuk mengurangi angka dan memutus rantai kemiskinan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mengubah perilaku yang kurang mendukung kesejahteraan dari kelompok paling miskin. Tujuan ini berkaitan langsung dengan upaya mempercepat pencapaian target *Millenium Development Goals* (MDGs) yang selanjutnya PBB meluncurkan program pembangunan berkelanjutan, disebut dengan SDGs (*Sustainable Development Goals*) yang memiliki 17 tujuan yang saling berkaitan dengan tujuan “to leave no one behind” pada tahun 2030. Salah satu bukti pemerintah Indonesia dalam menunjukkan keseriusannya pada SDGs adalah melalui Program Keluarga Harapan (PKH). PKH sebagai bantuan tunai bersyarat (conditional cash transfer) berupaya merubah sikap dan perilaku Keluarga Penerima Manfaat (KPM) berkaitan dengan komponen kesehatan, pendidikan, dan/atau kesejahteraan sosial sehingga menjadi sejahtera dan mandiri. KPM didorong untuk memiliki akses dan memanfaatkan pelayanan sosial dasar kesehatan, gizi dan pangan, pendidikan, perumahan, dan program perlindungan sosial dasar lainnya yang merupakan program komplementer secara berkelanjutan. Bantuan-bantuan sosial tersebut terintegrasi sebagai upaya peningkatan kesejahteraan dan kemandirian keluarga. (Trust News)

Sejak Tahun 2012, untuk memperbaiki sasaran penerima PKH, data awal untuk menerima manfaat PKH diambil dari Basis Data Terpadu hasil Pendataan Program Perlindungan Sosial (PPLS) 2011, yang dikelola oleh Tim Nasional

Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K). Sasaran PKH yang sebelumnya berbasi Rumah Tangga,

Namun hasil dari analisis situasi sosial, proses implementasi berbagai program pemberdayaan masyarakat masih sering ditemukan ketidaksesuaian. Masih adanya keterlambatan dalam pelayanan masyarakat, hal ini menunjukkan bahwa perilaku birokrasi dalam sektor pemberdayaan masyarakat masih jauh dari harapan terwujudnya kualitas pelayanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjamin kepuasan masyarakat. (BPS:2020)

Permasalahan yang muncul pada proses implementasi PKH, sudah tidak sesuai dengan tujuan dari program ini. Laporan penyalahgunaan dana PKH yang masuk ke Dinas Sosial bermacam-macam. Seperti dugaan adanya oknum yang memotong sebagian dana PKH, penerima dana disandera untuk kepentingan pemilu, dan sejumlah dana PKH tidak masuk dalam golongan keluarga miskin. salah satu kasus nyata dari penyalahgunaan PKH adalah adanya oknum Pendamping PKH di Kecamatan Tallo yang terjaring OTT pada tahun 2019 lalu (Tribun News Makassar).

Dilihat dari banyaknya permasalahan yang terjadi, terbukti bahwa tidak adanya peningkatan kualitas Perilaku Birokrasi. Pentingnya perilaku birokrasi dalam organisasi sebagai penentu aktivitas pelayanan untuk mencapai tujuan organisasi, maka segala tindakan yang berorientasi pada pencapaian tujuan harus sesuai dengan perilaku birokrasi. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia menurut penelitian Dwiyanto (2006:257) memberikan indikasi bahwa pada umumnya para pejabat birokrasi belum mampu menempatkan para pengguna jasa birokrasi sebagai pelanggan yang memiliki kemampuan untuk memperbaiki nasib diri dan birokrasinya. Pengguna jasa masih diperlakukan

sebagai klien yang nasibnya ditentukan oleh tindakannya, akibatnya diskriminasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik masih mudah dijumpai dalam birokrasi pelayanan.

Dalam pandangan Thoha (2009) dijelaskan bahwa birokrasi di Indonesia ada kecenderungan berkembang ke arah *parkinsonian* pertumbuhan jumlah personel dan pemekaran struktur birokrasi secara tak terkendali. Pemekaran yang terjadi bukan karena adanya tuntutan fungsi, tetapi semata-mata adalah untuk memenuhi tuntutan struktur. Kecenderungan lain terjadinya pertumbuhan kekuasaan birokrasi atas masyarakat, sehingga kehidupan masyarakat menjadi dikendalikan oleh birokrasi. Akibatnya birokrasi Indonesia semakin membesar dan cenderung tidak efektif dan tidak efisien. Kondisi seperti ini menyebabkan sangat sulit diharapkan birokrasi siap dan mampu melaksanakan kewenangan barunya secara optimal. Gejala demikian ini menunjukkan bahwa birokrasi dan birokratisasi tidak pernah tampil dalam bentuk idealnya.

Sedangkan Michael Lipsky (2010) mengatakan bahwa cara birokrat tingkat jalanan memberikan manfaat dan sanksi menyusun dan membatasi kehidupan dan peluang orang. Cara-cara ini berorientasi dan memberikan konteks sosial (dan politik) di mana orang bertindak. Jadi setiap perpanjangan manfaat layanan disertai dengan perpanjangan negara pengaruh dan kendali. Sebagai penyedia manfaat publik dan penjaga publik ketertiban, birokrat tingkat jalanan menjadi fokus kontroversi politik. Mereka terus-menerus dipengaruhi oleh tuntutan penerima layanan untuk meningkatkan efektivitas dan daya tanggap dan oleh tuntutan kelompok warga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan pemerintah

Dari beberapa permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Perilaku Birokrat dalam Implementasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian ini, yaitu : Bagaimana Karakteristik Individu dalam Implementasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan Karakteristik Individu dari para birokrat dalam mengimplementasikan Program Keluarga Harapan di Kecamatan Tallo Kota Makassar.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

1) Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan masukan bagi penyempurnaan perangkat peraturan mengenai Perilaku Birokrat di Indonesia.

2) sebagai bahan referensi untuk para peneliti dalam mengkaji dan meningkatkan Kualitas Perilaku Birokrat dan wacana dari Program Keluarga Harapan

I.4.2 Manfaat Praktis

1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat Pemerintahan Kecamatan Tallo Kota Makassar sebagai suatu bahan informasi, pertimbangan demi menghasilkan Program Keluarga Harapan yang lebih baik lagi di masa mendatang.

2) Bagi penulis dan pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai Perilaku Birokrat dan Program Keluarga Harapan..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II. 1 Konsep Perilaku

II. 1.1 Pengertian Perilaku

Sumber daya manusia adalah pendukung utama dalam setiap organisasi baik publik maupun privat. Perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi itu. Perilaku hakikatnya didasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan fokus utamanya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Setiap individu membawa dirinya ke dalam suatu kelompok atau organisasi dengan berbagai kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Dan setiap organisasi juga mempunyai karakteristik tersendiri yang harus diikuti oleh setiap individu antara lain tugas, wewenang dan tanggungjawab, keteraturan yang diwujudkan dalam dalam susunan hierarki, sistem upah (*reward system*), sistem pengendalian, dll. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka terwujudlah perilaku dalam organisasi baik publik maupun privat. (Juliette Nancy : 2015)

Perilaku menurut Miftah Thoha (2015) adalah penampilan seseorang karena adanya motivasi untuk mencapai tujuan. Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya.

II. 1.2 Pendekatan untuk Memahami Perilaku

Terdapat beberapa pendekatan yang dikembangkan oleh para ahli ilmu perilaku untuk memahami perilaku manusia yang berinteraksi dengan lingkungannya. Pendekatan (*approach*) menurut Miftah Thoha (2015)

dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yakni : Pendekatan Kognitif, Pendekatan Penguatan (*Reinforcement*), dan Pendekatan Psikoanalitis.

a. Pendekatan Kognitif

Pendekatan ini pada dasarnya menekankan pada peranan individu atau person dalam hubungan dengan ungkapan rumus $P=F(I,L)$ (*ket: P adalah perilaku, F adalah Fungsi, I adalah Individu, dan L adalah Lingkungan*). Pendekatan kognitif ini meliputi kegiatan-kegiatan mental yang sadar seperti berpikir, mengetahui, memahami, dan kegiatan konsepsi mental seperti sikap, kepercayaan, dan pengharapan yang kesemuanya itu merupakan faktor yang menentukan di dalam perilaku.

Teori Kognitif percaya bahwa perilaku seseorang disebabkan adanya suatu rangsangan (stimulus), yakni suatu obyek fisik yang mempengaruhi seseorang dalam banyak cara. Teori ini mencoba melihat apa yang terjadi diantara stimulus dan jawaban seseorang terhadap rangsangan tersebut.

b. Pendekatan Penguatan (*Reinforcement Approach*)

Teori Penguatan ini tumbuh berkembang bermula dari usaha analisa eksperimen tentang perilaku yang dilakukan oleh psikolog kenamaan Ivan Pavlov dan Edward Thorndike.

Cara untuk menjelaskan konsepsi penguatan ini, seperti halnya dalam penjelasan mengenai konsepsi kognitif ialah adanya stimulus dan respon. Konsepsi penguatan menjelaskan bahwa stimulus adalah sesuatu yang terjadi untuk mengubah perilaku seseorang. Suatu Stimulus dapat berupa benda fisik ataupun berupa materi. Ia dapat diukur dan diamati. Dan Semua stimulus dapat dijumpai di lingkungan manusia. Adapun respon adalah setiap perubahan dalam

perilaku individu. Dalam pendekatan ini, suatu respon terjadi karena adanya stimulus.

Unsur ketiga dalam konsepsi penguatan ini adalah penguat (*reinforce*) yakni setiap hasil dari suatu respon yang membuahkan adanya kenaikan perhubungan (*association*) antara respon dan stimulus yang menghasilkannya.

c. Pendekatan Psikoanalitis

Pendekatan ini menunjukkan bahwa perilaku manusia dikuasai oleh personalitasnya atau kepribadiannya. Pelopor dari psikoanalitis ini adalah Sigmund Freud, yang telah menunjukkan betapa besar sumbangan karyanya pada bidang Psikologi termasuk konsepsinya mengenai suatu tingkat ketidaksadaran dari kegiatan mental.

Menurut Freud susunan personalitas atau kepribadian seseorang itu dapat dijelaskan dengan kerangka ketidaksadaran. Ia percaya bahwa ada tiga hal yang saling berhubungan, dan yang seringkali berlawanan (*konflik*). Konsep psikoanalitisnya merangkum tiga hal tersebut, yakni : *Ide*, *Ego*, dan *Superego*.

II. 2 Konsep Birokrasi

II. 2. 1 Pengertian Birokrasi

Kalau ditinjau dari segi bahasa, birokrasi berasal dari bahasa Yunani, *kretein* yang berarti mengatur. Dalam bahasa Prancis, birokrasi disamakan dengan kata *bureau* yang berarti kantor. 'Biro' sendiri secara leksikal (*bureau*) dalam kamus mempunyai arti sebagai biro, kantor, atau departemen dengan pejabat-pejabat yang ditunjuk. (Mohammad Tahir Haning : 2015)

Anthony Down mengungkapkan bahwa : yang pertama, birokrasi sebagai Suatu lembaga yang disebut 'Biro'. Kedua, sebagai *Bureauness* yang

menunjukkan kualitas yang membedakan 'Biro' dengan tipe organisasi lain bukan Birokrasi. Ketiga, sebagai suatu pengalokasian nilai dan sumber-sumber dalam organisasi yang berskala luas. Down juga berpandangan bahwa Birokrasi hanya ada di pemerintahan skala luas, tidak ada di kelurahan, departemen, dll.

Sementara itu, Kast & Rozenweig (1982) mengatakan bahwa birokrasi adalah setiap aktivitas yang kompleks dan rutin sifatnya sehingga memerlukan koordinasi yang ketat terhadap aktivitas orang-orang dan sangat terspesialisasi maka bentuk organisasi yang diterapkan adalah organisasi birokratik.

Berbeda dengan Blau yang melihat birokrasi sebagai organisasi yang ditunjukkan untuk memaksimalkan efisiensi dalam administrasi. Adapula pandangan Max Weber terhadap Birokrasi adalah sebagai satu sistem otorita yang ditetapkan secara rasional dalam berbagai peraturan untuk mengorganisasi secara teratur, bersifat spesialisasi, hirarkis, dan terelaborasi. Birokrasi sebagai bentuk organisasi yang amat efisien yang dapat digunakan lebih efektif bagi organisasi yang kompleks.

Seperti yang dikutip oleh Juliette Nancy (2015) Max Weber seorang sosiolog asal Jerman yang pada abad ke-19 menulis karya yang sangat berpengaruh bagi Negara-negara yang berbahasa Inggris dan Negara di daratan Eropa lainnya, karya itu sampai sekarang dikenal dengan konsep tipe ideal birokrasi. Konsep tipe ideal ini kurang dikenal tentang kritiknya terhadap seberapa jauh peran birokrasi terhadap kehidupan politik, atau bagaimana peran politik terhadap birokrasi. Birokrasi Weberian hanya menekankan bagaimana seharusnya mesin birokrasi itu secara profesional dan rasional di jalankan. Weber berpendapat adalah tidak memungkinkan bagi kita untuk memahami setiap gejala kehidupan yang ada secara keseluruhan. Adapun yang mampu kita

lakukan hanyalah memahami sebagian dari gejala tersebut. Satu hal yang amat penting ialah memahami mengapa birokrasi itu bisa diterapkan dalam kondisi organisasi tertentu, dan apa yang membedakan kondisi tersebut dengan kondisi organisasi lainnya. Menurut Weber tipe ideal birokrasi itu ingin menjelaskan bahwa suatu birokrasi atau administrasi itu mempunyai suatu bentuk yang pasti dimanapun fungsi dijalankan dalam cara-cara yang rasional. Menurut Weber tipe ideal birokrasi yang rasional itu dilakukan dalam cara-cara sebagai berikut:

1. Individu pejabat secara personal bebas, akan tetapi dibatasi oleh jabatannya manakala ia menjalankan tugas-tugas atau kepentingan individual dalam jabatannya. Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk keperluan dan kepentingan pribadinya termasuk keluarganya.
2. Jabatan-jabatan itu disusun dalam tingkatan hierarki dari atas ke bawah dan ke samping. Konsekuensinya ada jabatan atasan dan bawahan, dan ada pula yang menyandang kekuasaan lebih besar dan ada yang lebih kecil.
3. Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki itu secara spesifik berbeda satu sama lainnya.
4. Setiap pejabat mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan. Uraian tugas (job description) masing-masing pejabat merupakan domain yang menjadi wewenang dan tanggungjawab yang harus dijalankan sesuai dengan kontrak.
5. Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya, idealnya hal tersebut dilakukan melalui ujian yang kompetitif.
6. Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun sesuai dengan tingkatan hierarki jabatan yang disandangnya. Setiap pejabat

bisa memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dan jabatannya sesuai dengan keinginannya dan kontraknya bisa diakhiri dalam keadaan tertentu.

7. Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas dengan promosi berdasarkan senioritas dan merita sesuai dengan pertimbangan yang objektif.
8. Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya dan resource instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.
9. Setiap pejabat berada di bawah pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara disiplin. Butir-butir tipe ideal tersebut tidak semuanya bisa diterapkan dalam kondisi tertentu oleh suatu jenis pemerintahan tertentu. Seperti persyaratan tentang pengangkatan pejabat dalam jabatan tertentu berdasarkan kualifikasi profesionalitas cocok untuk kondisi birokrasi tertentu, tetapi banyak sekarang tidak bisa diterapkan. Karena banyak pula negara yang mengangkat pejabat berdasarkan kriteria subjektivitas, apalagi ada yang didasarkan atas intervensi politik dari kekuatan partai politik tertentu.

Mohammad Tahir Haning (2015) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa strategi pengembangan aparat birokrasi :

1. *Role Modelling*

Role Modelling merupakan perilaku yang dapat diteladani

2. Rekrutmen, Kondisi Kerja, dan Pelatihan

Rekrutmen yang objektif, kondisi kerja yang kondusif, dan pelatihan dengan menggunakan *methodic* dan *didaktik* yang tepat.

3. Pendekatan Proses Belajar

Pendekatan proses belajar ini yakni memberi toleransi bagi aparat yang berbuat kesalahan karena akan menjadi input untuk perbaikan

4. Penguatan Organisasi

Fokus pada sistem manajemen untuk meningkatkan kinerja dan informasi kelembagaan.

5. *Social Control*

Mutual Learning antara birokrat dan masyarakat sipil.

II. 2.2 Tujuan Birokrasi

Pada hakikatnya, pemerintahan atau birokrasi dibentuk berdasarkan atas cita-cita bersama untuk menyejahterakan dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui aturan-aturan yang telah dibentuk oleh *founding-fathers* kita di masa lalu. Mewujudkan cita-cita bersama sebagai rakyat Indonesia adalah suatu keniscayaan yang tidak boleh diabaikan oleh para aparatur negara atau pemerintah sehingga segala hal yang menyangkut kepentingan negara harus diutamakan daripada kepentingan kelompok atau golongan.

Tujuan dari dibentuknya sebuah pemerintahan tentu saja tidak lepas dari upaya untuk mempercepat pembangunan nasional yang menjadi cita-cita bersama seluruh rakyat Indonesia. Jika agenda pembangunan nasional direncanakan dengan baik dan menjadi prioritas dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka aparatur negara yang berada dalam lingkaran birokrasi bisa dianggap berhasil dalam mengupayakan kesejahteraan rakyat. Intinya, keberadaan pemerintah adalah untuk mempercepat pembangunan nasional sehingga masyarakat bisa merasakan manisnya kemerdekaan yang telah lama diraih.

Menurut Rasyid, pemerintah mempunyai tiga fungsi utama, yaitu pelayanan (*Services*), pemberdayaan (*empowerment*), dan pembangunan (*development*). Pelayanan akan membuahkan keadilan bagi masyarakat, pemberdayaan akan mendorong kemandirian, dan pembangunan akan menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. (Mohammad Tahir Haning : 2015)

II. 2.3 Birokrat Tingkat Jalanan

Kemenkeu mengungkapkan bahwa Birokrat adalah pegawai yang bertindak secara birokratis atau yang bertindak secara birokratis, atau seseorang yang menjadi bagian dari birokrasi (KBBI). Dengan kata lain birokrat adalah seseorang yang bekerja pada lembaga pemerintah, yang kita sebut juga aparatur negara. (DJKN Kemenkeu)

Dalam bukunya, Michael Lipsky (2010) mengatakan bahwa pekerja layanan publik yang berinteraksi langsung dengan warga selama pekerjaan mereka, dan yang memiliki keleluasaan substansial dalam pelaksanaan pekerjaan mereka disebut birokrat tingkat jalanan. Badan layanan publik itu mempekerjakan sejumlah besar birokrat tingkat jalanan secara proporsional tenaga kerja mereka disebut birokrasi tingkat jalanan. Birokrat tingkat jalanan yang khas adalah guru, petugas polisi dan personel penegak hukum lainnya, pekerja sosial, hakim, pengacara publik dan petugas pengadilan lainnya, pekerja kesehatan, dan banyak pegawai publik lainnya yang memberikan akses ke program pemerintah dan menyediakan layanan di dalamnya. Orang yang bekerja di pekerjaan ini cenderung memiliki banyak kesamaan karena mereka mengalami pekerjaan yang serupa secara analitis kondisi.

Michael Lipsky (2010) mengatakan birokrat tingkat jalanan membuat kebijakan dalam dua hal terkait. Mereka menerapkan kebijaksanaan yang luas dalam pengambilan keputusan tentang warga negara yang berinteraksi dengan mereka. Kemudian, jika dilakukan bersamaan, tindakan individu mereka akan ditambahkan ke perilaku agensi.

II. 3 Konsep Perilaku Birokrasi

II. 3. 1 Pengertian Perilaku Birokrasi

Konsep perilaku birokrasi Miftah Thoha (dalam Onno Sahlania Hamzah :2014) dapat dipakai bersama dengan konsep perilaku organisasi karena pada dasarnya birokrasi maupun organisasi adalah merupakan suatu sistem yang ditopang oleh manusia yang berusaha mencapai tujuan dan selalu berperilaku. Konsep perilaku organisasi menurut Robbins (2008:11) merupakan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Sedangkan Davis (1989:5) berpendapat bahwa perilaku organisasi adalah telah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi.

Perilaku Organisasi (Miftah Thoha : 2015) adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini

adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Dalam Perilaku organisasi, sering terjadi beberapa permasalahan. Yakni :

1. Ketidakseimbangan tugas, wewenang, tanggung jawab.
2. Terjadi *Overlapping*.
3. Terjadi dualisme dalam komando

II. 3. 2 Pentingnya Perilaku Birokrasi

Vecchio, 1995 (dalam Wibowo : 2017) mengemukakan tiga alasan mengapa perlu mempelajari perilaku organisasi atau perilaku birokrasi:

1. Practical applications

Dalam kenyataan riil organisasi, ada beberapa manfaat memahami perilaku organisasi, antara lain berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam mengatasi persoalan, seleksi pekerja yang tepat, peningkatan kinerja, dan sebagainya.

2. Personal growth

Dengan memahami perilaku organisasi dapat lebih memahami orang lain. Memahami orang lain akan memberikan pengetahuan diri dan wawasan diri lebih besar. Dengan memahami orang lain, atasan dapat menilai apa yang diperlukan bawahan untuk mengembangkan diri sehingga pada gilirannya meningkatkan kontribusinya pada organisasi.

3. Increased knowledge

Dengan perilaku organisasi dapat menggabungkan pengetahuan tentang manusia dalam pekerjaan. Studi perilaku organisasi dapat membantu orang untuk berpikir tentang masalah yang berhubungan dengan pengalaman kerja.

Kemampuan berpikir kritis dapat bermanfaat dalam menganalisis baik masalah pekerja maupun personal.

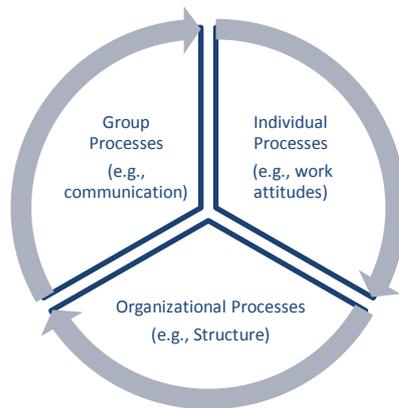
Stuart-Kotze:2006 (dalam Wibowo: 2017) melihat pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya Stuart-Kotze mendukung Perlunya *Behavior Kinetics* yang merupakan pendekatan saintifik pada perubahan perilaku karena dapat menunjukkan empat fungsi penting sains : (1) mendeskripsikan, (2) menjelaskan, (3) memprediksi, dan (4) mengontrol.

Behaviour Kinetics didasarkan tujuh prinsip , yakni :

1. Perilaku mendorong kinerja.
2. Hubungan Perilaku dengan kinerja adalah pekerjaan spesifik
3. Titik awal untuk perubahan adalah pengakuan tentang perilaku sekarang.
4. Ahli yang sebenarnya hanyalah orang yang melakukan pekerjaan.
5. Kepemilikan perubahan adalah penting untuk sukses

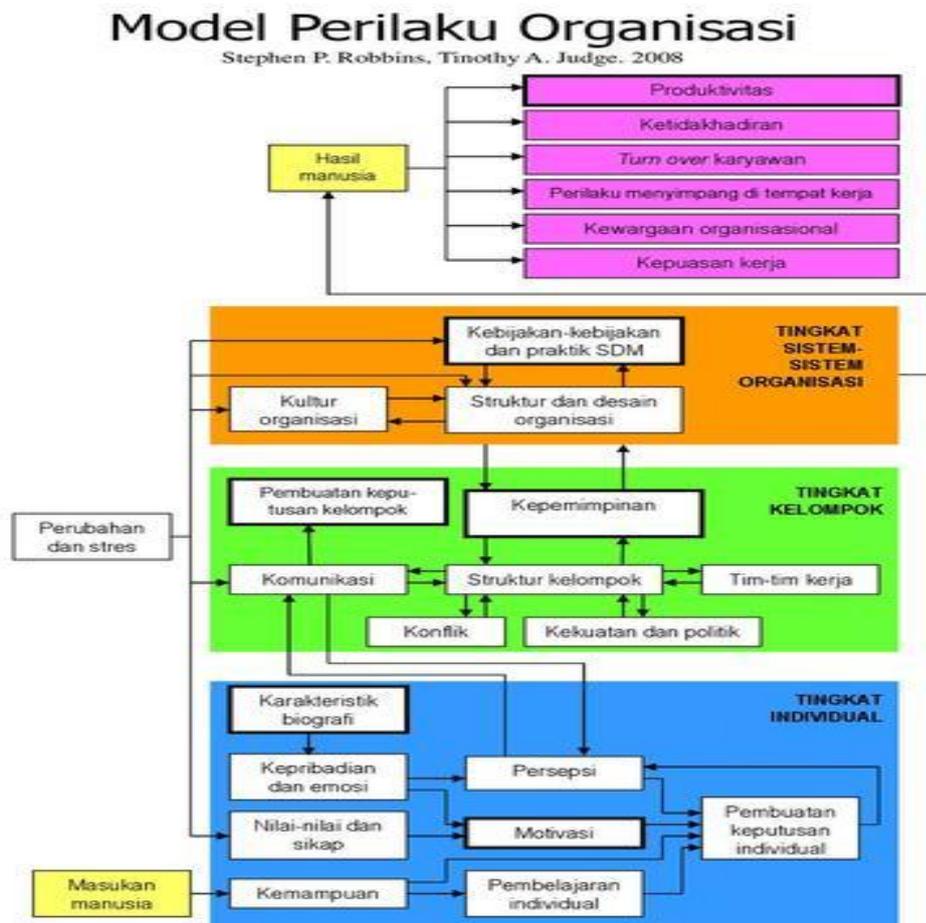
II. 3. 3 Model Perilaku Birokrasi

Perilaku Organisasi (wibowo ;2017), menurut Greenberg dan Baron (2003) merupakan bidang yang bersifat multidisiplin yang membahas perilaku organisasi sebagai proses individu, kelompok, dan organisasional. Pengetahuan ini dipergunakan ilmuwan yang tertarik memahami perilaku manusia dan praktisi yang tertarik dalam meningkatkan efektivitas organisasional dan kesejahteraan individu. Dengan dasar ini mereka mengemukakan adanya tiga tingkatan analisis yang dipergunakan dalam perilaku organisasi, yaitu proses individual, kelompok dan organisasional



Gambar 2.1 Tiga Tingkatan analisis dalam perilaku organisasi

Sumber : Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behaviour in Organization*, 2003. Dalam Wibowo (2017)

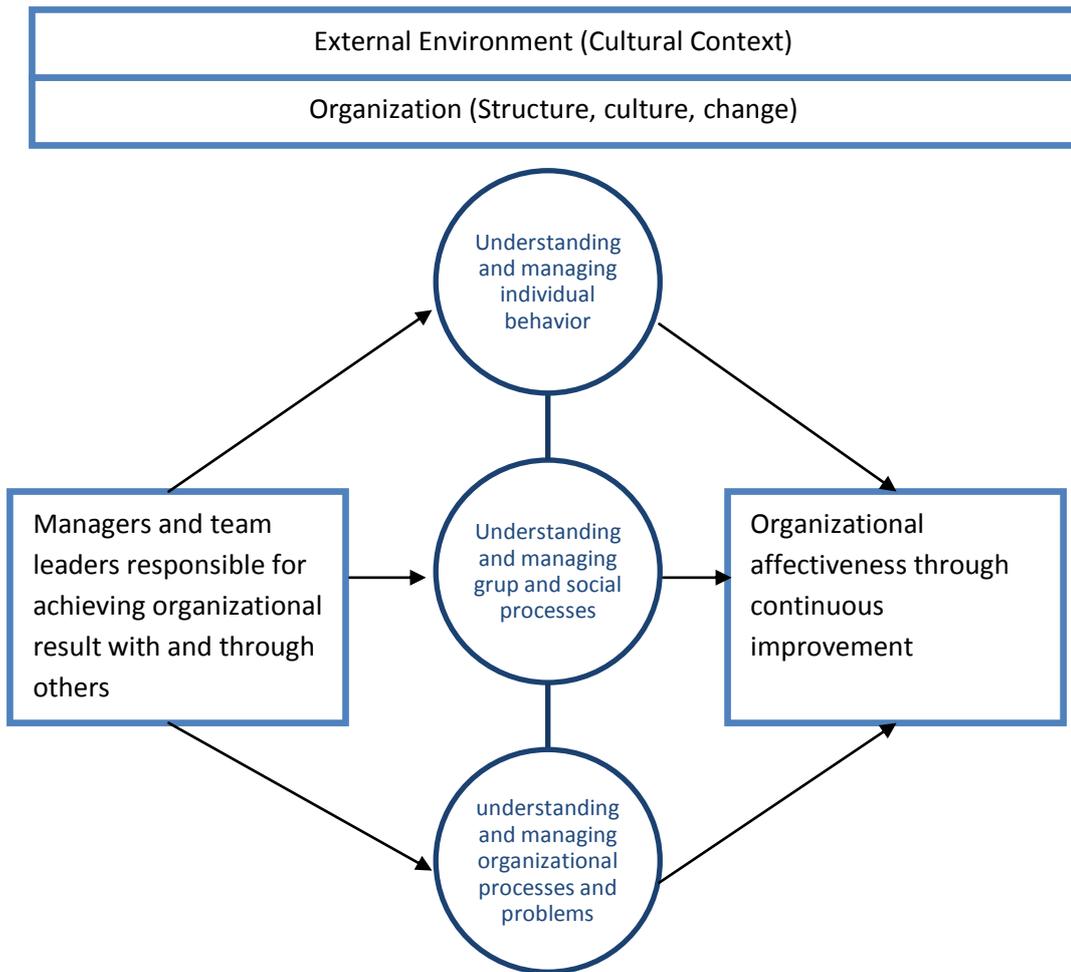


Gambar: 2.2 Model dasar perilaku organisasi

Sumber : Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 2008. / SlidePlayer.info

Robbins dan Judge (2011) menjelaskan model perilaku secara rinci. Model ini digambarkan komponen yang berkaitan dengan perilaku pada tingkat individual, kelompok dan organisasional.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2010) menggambarkan tingkatan perilaku organisasi sebagai berikut :



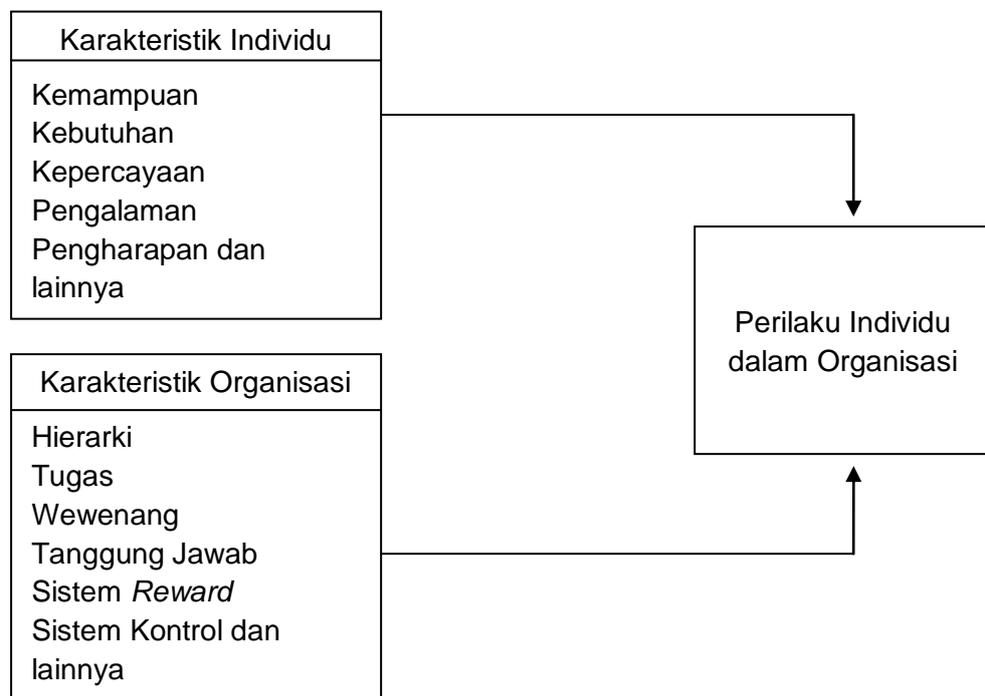
Gambar : 2.3 Model Tipikal Perilaku Organisasi

Sumber : Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Organizational Behavior, 2010 (dalam wibowo 2017)

Dalam model tersebut dijelaskan bahwa tujuan akhir organisasi adalah efektivitas organisasional melalui perbaikan berkelanjutan. Untuk mencapainya,

dipengaruhi oleh perilaku individu, proses kelompok dan sosial, dan proses organisasional.

Sementara itu, David A. Nadler, dkk. (dalam Miftah Thoha:2015) menggambarkan Model Umum Perilaku Organisasi dengan dua karakteristik, yakni karakteristik individu dan karakteristik organisasi.



Gambar 2.4 Model umum perilaku birokrasi – David A. Nadler, dkk. (dalam Miftah Thoha : 2015)

Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dimiliki

antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab, sistem penggajian (*reward system*), sistem pengendalian dan lain sebagainya. jikalau karakteristik individu berinteraksi maka akan terwujudlah perilaku dalam organisasi (David A. Nadler, dkk. dalam Miftah Thoha : 2015)

II. 4. Konsep Implementasi Program

II.4.1 Pengertian Implementasi

Implementasi menurut Suratman (2017) secara etimologis adalah berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn (1975) bahwa Implementasi adalah “tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan”.

Definisi lain juga diutarakan oleh Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier (1983) yang menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa hakikat utama implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengadministrasikannya dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu kebijakan atau program harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi publik dimana aktor, organisasi, prosedur, teknik, serta sumber daya diorganisasikan secara bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

II.4.2 Unsur-Unsur Implementasi

Unsur-unsur implementasi menurut Tachjan (2006) (dalam Suratman :2017) adalah : 1) unsur pelaksana, (2) adanya program, (3) target group atau kelompok sasaran. Unsur pelaksana adalah implementator kebijakan, yaitu pelaksana kebijakan merupakan pihak-pihak yang menjalankan kebijakan yang terdiri dari penentuan tujuan dan sasaran organisasional, analisis serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program, pengorganisasian, penggerakkan manusia, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian. Pihak yang terlibat penuh dalam implementasi kebijakan publik adalah birokrasi. Unit-unit birokrasi menempati posisi dominan dalam implementasi kebijakan yang berbeda dengan tahap formulasi dan penetapan kebijakan publik dimana birokrasi mempunyai peranan besar namun tidak dominan.

Suatu kebijakan publik tidak mempunyai arti penting tanpa tindakan-tindakan riil yang dilakukan dengan program. Kegiatan atau proyek. Maksudnya, program merupakan rencana yang bersifat komprehensif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam satu

kesatuan. Program tersebut menggambarkan sasaran, kebijakan, prosedur, metode, standar, dan budget. Program harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Sasaran yang dikehendaki
2. Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
3. Besarnya biaya yang diperlukan beserta sumbernya.
4. Jenis-jenis kegiatan yang dilaksanakan, dan
5. Tenaga kerja yang dibutuhkan baik ditinjau dari segi jumlahnya maupun dilihat dari sudut kualifikasi serta keahlian dan keterampilan yang diperlukan.

II.4.3 Implementasi Program

Menurut KBBI, Program adalah rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketenagakerjaan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan. Westra (1989:236) mengatakan bahwa “program adalah rumusan yang memuat gambaran pekerjaan yang akan dilaksanakan beserta petunjuk cara-cara pelaksanaannya”.

Implementasi program merupakan langkah-langkah pelaksanaan kegiatan dalam upaya mencapai tujuan dari program itu sendiri, Jones (dalam Rohman 2009: 101-102) menyebutkan implentasi program merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Implementasi program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan. Menurut Charles O. Jones (Siti Erna Lutfi Suryana, 2009:28) ada tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu:

1. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang jelas diperlukan dalam mengoperasikan program sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas

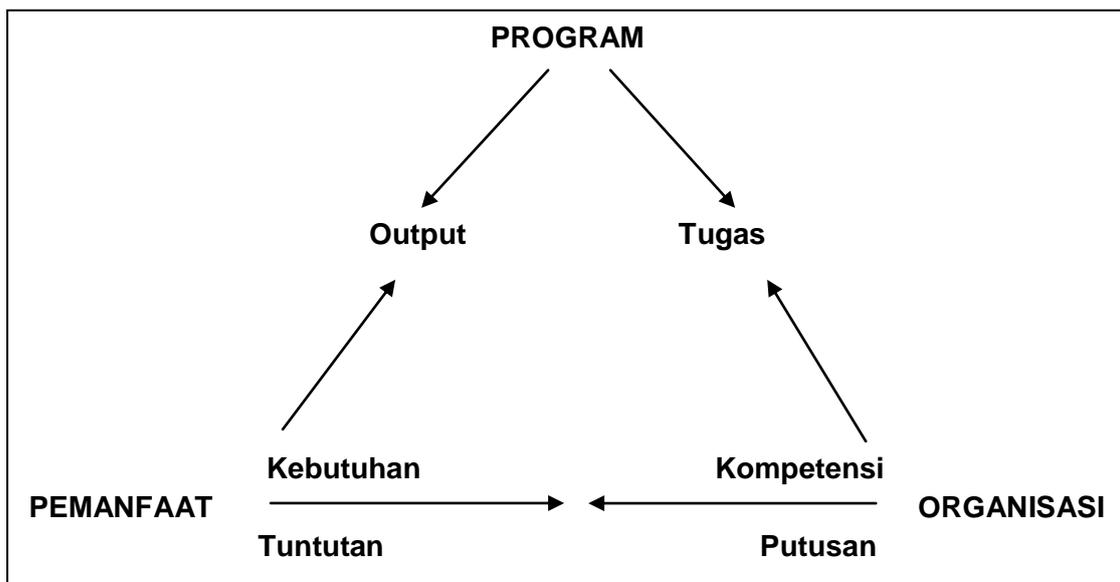
2. Interpretasi

Para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan petunjuk teknis pelaksana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

3. Penerapan atau Aplikasi

Perlu adanya pembuatan prosedur kerja yang jelas agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan sehingga tidak berbenturan dengan program lainnya.

Salah satu model yang implementasi program yakni model yang diungkapkan oleh David C. Korten (dalam Haedar Akib dan Antonius Tarigan 2000:12) Model ini memakai pendekatan proses pembelajaran dan lebih dikenal dengan model kesesuaian implementasi program, sebagai berikut :



Gambar 2.5 Model Kesesuaian Implementasi Program

Sumber : Haedar Akib dan Antonius Tarigan (2000:12)/ www.repository.unisba.ac.id

Korten menggambarkan model ini berintikan tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, dan kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana. (www.repository.unisba.ac.id)

II. 5 Konsep Pemberdayaan Masyarakat

II. 5.1 Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Undang-Undang No. 16 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran serta memanfaatkan sumber daya melalui pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa.

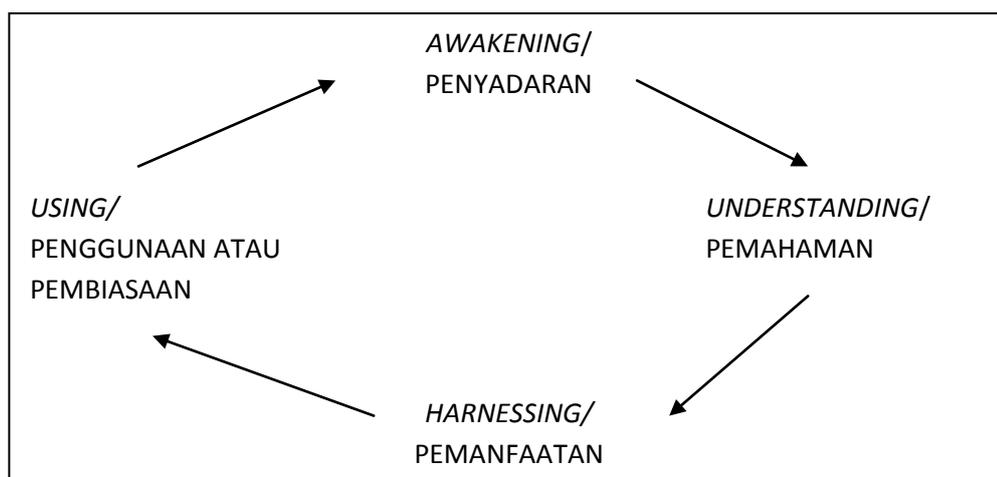
Robbins, Chatterjee, & Canda (Dalam Mustangin, dkk. :2017) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah proses yang menggambarkan sarana yang individu dan kelompok memperoleh kekuasaan, akses ke sumber daya dan keuntungan control atas hidup mereka. Sejalan dengan itu Rapport (dalam Hamill dan Stein, 2011), pemberdayaan dianggap sebagai proses

kolaboratif di mana orang yang kurang berdaya akan sumber daya bernilai dikerahkan untuk meningkatkan akses dan control atas sumber daya untuk memecahkan masalah pribadi dan/atau masyarakat. (Mustangin, dkk. :2017)

II. 5.2 Proses Pemberdayaan Masyarakat

Wilson (1996) (dalam Zaki Mubarak :2017) memaparkan empat tahapan dalam proses pemberdayaan, yakni :

1. *Awakening* atau kesadaran, pada tahap ini masyarakat disadarkan akan kemampuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki serta rencana dan harapan akan kondisi mereka yang lebih baik dan efektif.
2. *Understanding* atau pemahaman, lebih jauh dari tahapan kesadaran masyarakat diberikan pemahaman dan persepsi baru mengenai diri mereka sendiri, aspirasi mereka dan keadaan umum lainnya. Proses pemahaman ini meliputi proses belajar untuk secara utuh menghargai pemberdayaan dan tentang apa yang dituntut dari mereka oleh komunitas.
3. *Harnessing* atau memanfaatkan, setelah masyarakat sadar dan mengerti mengenai pemberdayaan, saatnya mereka memutuskan untuk menggunakannya bagi kepentingan komunitasnya.
4. *Using* atau menggunakan keterampilan dan kemampuan pemberdayaan sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari.



Gambar 2.6 Proses Pemberdayaan Masyarakat

Sumber: Wilson 1996 (dalam Zaki Mubarak :2017)

II.6 Konsep Program Keluarga Harapan (PKH)

Dalam UU No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Bab I Poin 24, Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Salah satu tugas Camat yang tertera dalam UU No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan adalah menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, yaitu mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Program Keluarga Harapan (PKH) sebagai program pemberdayaan yang termasuk dalam kategori jangka panjang, program ini merupakan pemberian sejumlah uang tunai kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM).

II.6.1 Pengertian PKH

PKH dalam kajian Kementerian Keuangan adalah program asistensi sosial kepada rumah tangga yang memenuhi kualifikasi tertentu dengan memberlakukan persyaratan dalam rangka untuk mengubah perilaku miskin. Program sebagaimana dimaksud merupakan program pemberian uang tunai kepada Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM) dan bagi anggota keluarga RTSM diwajibkan melaksanakan persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Landasan Hukum pemberian PKH adalah :

- Undang-undang No. 40 Tahun 2005 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-undang nomor 13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin.
- Peraturan Presiden No. 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.

- Inpres nomor 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan poin lampiran ke 1 tentang Penyempurnaan Pelaksanaan Program Keluarga Harapan.
- Inpres nomor 1 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi poin lampiran ke 46 tentang Pelaksanaan Transparansi Penyaluran Bantuan Langsung Tunai Bersyarat Bagi Keluarga Sangat Miskin (KSM) Sebagai Peserta Program Keluarga Harapan (PKH).

II.6.2 Tujuan PKH

Tujuan utama dari PKH ini adalah untuk mengurangi angka dan memutus angka kemiskinan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mengubah perilaku yang kurang mendukung kesejahteraan dari kelompok paling miskin. Tujuan ini berkaitan langsung dengan upaya mempercepat pencapaian target *Millenium Development Goals* (MDGs) yang kemudian menjadi SDGs (*Sustainable Development Goals*) yakni Agenda 2030 dengan tujuan pembangunan berkelanjutan TPB dan merupakan kesepakatan pembangunan berkelanjutan berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan TPB/SDGs berprinsip universal, integrasi, dan inklusif, untuk meyakinkan bahwa tidak ada satupun yang tertinggal atau disebut dengan *NO ONE LEFT BEHIND* (SDGs *Bappenas*)

Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Program Keluarga Harapan, PKH bertujuan untuk :

- a) meningkatkan taraf hidup Keluarga Penerima Manfaat melalui akses pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial;

- b) Mengurangi beban pengeluaran dan meningkatkan peningkatan pendapatan keluarga miskin dan rentan;
- c) Menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian Keluarga Penerima Manfaat dalam mengakses layanan kesehatan dan pendidikan serta kesejahteraan sosial;
- d) Mengurangi kemiskinan dan kesenjangan; dan
- e) Mengenalkan manfaat produk dan jasa keuangan formal kepada Keluarga Penerima Manfaat.

Adapun tujuan dari PKH menurut Kajian yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan adalah meningkatkan kualitas kesehatan RTSM/KSM, meningkatkan taraf pendidikan anak-anak RTSM/KSM, serta meningkatkan Akses dan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan khususnya bagi anak RTSM/KSM.

II.6.3 Penerima PKH

Dalam Kajian Kementerian keuangan mengungkapkan bahwa PKH diberikan kepada Keluarga Sangat Miskin (KSM). Data keluarga yang dapat menjadi peserta PKH didapatkan dari Basis Data Terpadu dan memenuhi sedikitnya satu kriteria kepesertaan program berikut, yaitu :

1. Memiliki ibu hamil/nifas/anak balita.
2. Memiliki anak usia 5-7 tahun yang belum masuk pendidikan dasar (Anak pra sekolah).
3. Anak usia SD/MI/Paket A/SDLB (Usia 7-12 tahun)
4. Anak usia SLTP/MTs/Paket B/SMLB (Usia 12-15).
5. Anak 15-18 tahun yang belum menyelesaikan pendidikan dasar termasuk anak dengan disabilitas.

Seluruh keluarga di dalam suatu rumah tangga berhak menerima bantuan tunai apabila memenuhi kriteria kepesertaan program dan memenuhi kewajibannya. Kepesertaan PKH tidak menutup keikutsertaannya pada program-program pemerintah lainnya pada klaster 1, seperti: Jamkesmas, BOS, Raskin, dan BLT.

II.6.4 Hak Kewajiban dan Sanksi PKH

- **Hak peserta PKH adalah :**

1. Menerima bantuan uang tunai.
2. Menerima pelayanan kesehatan (ibu dan bayi) di Puskesmas, Posyandu, Polindes, dan lain-lain sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Menerima pelayanan pendidikan bagi anak usia wajib belajar Pendidikan Dasar 9 tahun sesuai ketentuann yang berlaku.

- **Kewajiban penerima program PKH adalah :**

1. Persyaratan Kesehatan Bagi Peserta PKH
 - a) Kategori Persyaratan Kesehatan Anak
 - 1) Anak usia 0-28 hari (neonates) harus diperiksa kesehatannya sebanyak 3 (tiga) kali.
 - 2) Anak usia 0-11 bulan harus diimunisasi lengkap (BCG, DPT, Polio Campak, Hepatitis B) dan ditimbang berat badannya secara rutin setiap bulan .
 - 3) Anak usia 6-11 bulan harus mendapatkan vitamin A minimal sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun yaitu bulan Februari dan Agustus.

4) Anak usia 12-59 bulan perlu mendapatkan Imunisasi tambahan dan ditimbang berat badannya secara rutin setiap 3 (tiga) bulan. Anak usia 5-6 tahun ditimbang berat badannya secara rutin setiap 3 (tiga) bulan untuk dipantau tumbuh kembangnya dan/atau mengikuti program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD/*Early Childhood Education*) apabila di lokasi/posyandu terdekat terdapat fasilitas PAUD.

b) Kategori persyaratan kesehatan ibu hamil dan ibu nifas

1) Selama kehamilan, ibu hamil harus melakukan pemeriksaan kehamilan di fasilitas kesehatan sebanyak 4 (empat) kali yaitu sekali pada usia kehamilan 3 bulan I, sekali pada usia kehamilan 3 bulan II, dua kali pada 3 bulan terakhir, dan mendapatkan suplemen tablet Fe.

2) Ibu melahirkan harus ditolong oleh tenaga kesehatan.

3) Ibu nifas harus melakukan pemeriksaan/diperiksa kesehatannya setidaknya 3 (tiga) kali pada minggu I, IV dan VI setelah melahirkan.

2. Persyaratan Pendidikan Bagi Peserta PKH

Peserta PKH diwajibkan memenuhi persyaratan berkaitan dengan pendidikan dan mengikuti kehadiran di satuan pendidikan/rumah singgah minimal 85% dari hari sekolah dalam sebulan selama tahun ajaran berlangsung dengan catatan sebagai berikut:

a) Peserta PKH yang memiliki anak usia 7-15 tahun diwajibkan untuk didaftarkan/terdaftar pada lembaga pendidikan dasar (SD/MI/SDLB/Salafiyah Ula/Paket A atau SMP/MTs/SMLB/Salafiyah Wustha/Paket B termasuk SMP/MTs terbuka) dan mengikuti kehadiran di kelas minimal 85% dari hari belajar efektif setiap bulan selama tahun ajaran berlangsung. Apabila ada anak yang berusia 5-6 tahun yang

sudah masuk sekolah dasar dan sejenisnya, maka yang bersangkutan dikenakan persyaratan pendidikan.

- b) Bagi anak penyandang disabilitas yang masih mampu mengikuti pendidikan reguler dapat mengikuti program SD/MI atau SMP/MTs, sedangkan bagi yang tidak mampu mengikuti pendidikan non reguler yaitu SDLB atau SMLB.
- c) Peserta PKH yang memiliki anak usia 15-18 tahun dan belum menyelesaikan pendidikan dasar; maka diwajibkan anak tersebut didaftarkan/terdaftar ke satuan pendidikan reguler atau non-reguler (SD/MI atau SMP/MTs, atau Paket A, atau Paket B).
- d) Anak peserta PKH yang bekerja atau menjadi pekerja anak atau telah meninggalkan sekolah dalam waktu yang cukup lama, maka anak tersebut harus mengikuti program remedial yakni mempersiapkannya kembali ke satuan pendidikan. Program remedial ini adalah layanan rumah singgah atau shelter yang dilaksanakan Kementerian Sosial untuk anak jalanan dan Kemenakertrans untuk pekerja anak.
- e) Bila kedua persyaratan di atas, kesehatan dan pendidikan, dapat dilaksanakan secara konsisten oleh Peserta PKH, maka mereka akan memperoleh bantuan secara teratur.

- **Kewajiban KPM PKH pada Kondisi Pandemi Covid-19**

- a) Komponen kesehatan terdiri dari ibu hamil/nifas/menyusui, anak usia dini (0-6 tahun) yang belum bersekolah wajib melaksanakan pola hidup sehat dan menerapkan protokol kesehatan;
- b) Komponen pendidikan terdiri dari anak usia sekolah wajib belajar 12 tahun, wajib mengikuti kegiatan belajar dengan penerapan protokol

kesehatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah dan gugus tugas covid-19;

- c) Komponen kesejahteraan Sosial terdiri dari lanjut usia dan/atau penyandang disabilitas berat, wajib mengikuti kegiatan di bidang kesejahteraan sosial sesuai kebutuhan yang dilakukan minimal setahunsekali dengan menerapkan protokol kesehatan;
- d) KPM wajib meneriam dan menerapkan materi-materi yang ada dalam Modul P2K2 khususnya modul kesehatan dan penerapan protokol kesehatan. (Pedoman Pelaksanaan Program Keluarga Harapan 2021-2024)

- **Sanksi terhadap pelanggaran komitmen**

Calon Peserta PKH yang telah ditetapkan menjadi peserta PKH dan menandatangani komitmen, jika suatu saat melanggar atau tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, baik syarat kesehatan maupun syarat pendidikan, maka bantuannya akan dikurangi, dan jikaterus menerus tidak memenuhi komitmennya, maka peserta tersebut akan dikeluarkan dari program.

Setiap bantuan yang diterima oleh peserta PKH memiliki konsekuensi sesuai komitmen yang ditandatangani Ibu penerima pada saat pertemuan awal. Apabila peserta tidak memenuhi komitmennya dalam satu triwulan, maka besaran bantuan yang diterima akan berkurang dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Apabila peserta PKH tidak memenuhi komitmen dalam satu bulan, maka bantuan akan berkurang sebesar Rp 50,000,00.
- 2) Apabila peserta PKH tidak memenuhi komitmen dalam dua bulan, maka bantuan akan berkurang sebesar Rp 100,000,00.

- 3) Apabila peserta PKH tidak memenuhi komitmen dalam 3 bulan berturut-turut, maka tidak akan menerima bantuan dalam satu periode pembayaran.

Kementrian Keuangan mengutip bahwa ketentuan di atas berlaku secara tanggung renteng untuk seluruh anggota keluarga penerima bantuan PKH, artinya jika salah satu anggota keluarga melanggar komitmen yang telah ditetapkan, maka seluruh anggota dalam keluarga yang menerima bantuan tersebut akan menanggung akibat dari pelanggaran ini. Peserta dapat menggunakan bantuan PKH untuk keperluan apa saja, asal mereka memenuhi syarat pendidikan dan kesehatan. Penggunaan 10 uang bantuan TIDAK AKAN dimonitor oleh program. Semua peserta WAJIB menjalankan kewajiban, dan apabila tidak memenuhi kewajiban, maka jumlah bantuan yang diterima akan dikurangi bahkan bantuan dapat dihentikan.

II.6.5 Komponen Bantuan dan Jangka Waktu Kepesertaan PKH

Kiki Zakiah, dkk. dalam penelitiannya mengatakan bahwa Besaran bantuan yang diterima oleh setiap KPM dapat menjadi berbeda setiap tahunnya dikarenakan adanya perubahan dan perkembangan kebijakan PKH, sebagai contoh kebijakan indeks bantuan flat yaitu besaran bantuan untuk setiap keluarga sama dengan keluarga lainnya tanpa melihat kondisionalitas KPM PKH dan indeks variasi (non flat) dimana setiap keluarga mendapatkan bantuan dengan jumlah yang berbeda tergantung dari berapa anggota keluarga yang dapat diakomodir oleh komponen PKH. Rincian besaran bantuan PKH dapat dilihat pada berikut.

Tabel 2.1

Komponen dan Besaran Bantuan PKH

Komponen Bantuan	Besaran Bantuan/Keluarga/Tahun						
	2007-2012	2013	2015	2016	2017-2018	2019	2020
A. Bantuan Tetap untuk Setiap Keluarga							
1. Reguler	200.000	300.000	500.000			550.000	-
2. PKH Akses	-	-	-			1.000.000	-
B. Bantuan Komponen untuk Setiap Jiwa dalam Keluarga PKH							
1. Ibu Hamil	800.000	1.000.000	1.000.000	1.200.000	FLAT 1.890.000 s.d 2.000.000	2.400.000	3.000.000
2. Anak Usia Dini	-	-				2.400.000	3.000.000
3. SD	400.000	500.000	450.000	450.000		900.000	900.000
4. SMP	800.000	1.000.000	750.000	750.000		1.500.000	1.500.000
5. SMA	-	-	1.000.000	1.000.000		2.000.000	2.000.000
6. Disabilitas Berat	-	-	-			2.400.000	2.400.000
7. Lanjut Usia	-	-	-			2.400.000	2.400.000
Bantuan Minimum/KPM	600.000	800.000	950.000			1.450.000	900.000
Bantuan Maksimum/KPM	2.200.000	2.800.000	3.700.000			10.150.000	10.800.000
Mekanisme Penyaluran	Tunai	Tunai	Tunai	Tunai	Non Tunai	Non Tunai	Non Tunai

Sumber : Kementerian Sosial 2020

Pada tahun 2017-2018, komponen PKH hanya berupa bantuan KPM Reguler dan bantuan KPM Akses/Disabilitas/Lansia. Bantuan PKH diberikan secara fixed/flat-policy tanpa melihat kondisionalitas KPM PKH, dengan nilai bantuan Rp1.890.000/KPM/tahun untuk KPM PKH Reguler dan KPM PKH Akses atau yang memiliki komponen disabilitas/lansia dengan nilai bantuan sebesar Rp2.000.000/KPM/tahun. Pada tahun 2019, bantuan kembali diberikan sesuai dengan kondisionalitas KPM-PKH (indeks variasi/non-flat) ditambah dengan bantuan tetap untuk PKH Akses (wilayah sulit terjangkau) sebesar

Rp1.000.000/KPM/tahun dengan total nilai bantuan berkisar antara Rp1,45 juta- Rp10,6 juta per KPM/tahun.

Komponen kesejahteraan sosial pada PKH pertama kali ditambahkan pada tahun 2016. New Initiative PKH 2016 diwujudkan dengan menyediakan komponen bantuan kepada anggota keluarga PKH yang menyandang disabilitas berat dan lanjut usia berusia 70 tahun ke atas. Penyandang disabilitas dalam komponen kesejahteraan sosial sendiri adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama kedisabilitasannya sudah tidak dapat direhabilitasi, tidak dapat melakukan aktivitas kehidupannya sehari-hari dan/atau sepanjang hidupnya bergantung pada bantuan/pertolongan orang lain, tidak mampu menghidupi diri sendiri, serta tidak dapat berpartisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan lainnya.

Tabel 2.2

Komponen Kesejahteraan Sosial PKH

2016	2017	2018	2019	2020
Bantuan tunai	Bantuan Non Tunai	Bantuan Non Tunai	Bantuan Non Tunai	Bantuan Non Tunai
Indeks Variasi	Indeks Flat	Indeks Flat	Indeks Variasi	Indeks Variasi
Lansia: 70 tahun ke atas Bantuan Rp2,4 juta per tahun per jiwa Maksimum 2 jiwa per keluarga Perseorangan atau dalam keluarga	Lansia: 70 tahun ke atas Bantuan flat Rp2 juta per tahun per keluarga Perseorangan atau dalam keluarga	Lansia: 70 tahun ke atas Bantuan flat Rp2 juta per tahun per keluarga Perseorangan atau dalam keluarga	Lansia: 60 tahun ke atas Bantuan Rp2,4 juta per jiwa tahun per keluarga Hanya dalam keluarga	Lansia: 70 tahun ke atas Bantuan Rp2,4 juta per jiwa tahun per keluarga Hanya dalam keluarga dan dibatasi hanya 1 lansia
Disabilitas: Disabilitas Berat Bantuan Rp2,4 juta per tahun per jiwa Perseorangan atau dalam keluarga	Disabilitas: Disabilitas Berat Bantuan Flat Rp 2 juta per tahun per keluarga Perseorangan atau dalam keluarga	Disabilitas: Disabilitas Berat Bantuan Flat Rp 2 juta per tahun per keluarga Perseorangan atau dalam keluarga	Disabilitas: Disabilitas Berat Bantuan Rp 2,4 juta per jiwa per tahun per keluarga Hanya dalam keluarga	Disabilitas: Disabilitas Berat Bantuan Rp 2,4 juta per jiwa per tahun per keluarga Hanya dalam keluarga dan dibatasi 1 disabilitas berat

Sumber : Kementerian Sosial 2020

Meski Program Keluarga Harapan termasuk program jangka panjang, namun kepesertaan PKH tidak akan bersifat permanen. Kepesertaan penerima bantuan PKH selama enam tahun selama mereka masih memenuhi persyaratan yang ditentukan, apabila tidak adalagi persyaratan yang mengikat maka mereka harus keluar secara alamiah (*Natural Exit*). Untuk peserta PKH yang tidak keluar alamiah, setelah enam tahun diharapkan terjadi perubahan perilaku terhadap peserta PKH dalam bidang pendidikan, kesehatan dan peningkatan status sosial ekonomi. Pada tahun kelima kepesertaan PKH akan dilakukan Resertifikasi.

Resertifikasi adalah kegiatan pendataan ulang yang dilakukan pada tahun kelima kepesertaan rumah tangga dengan menggunakan metode tertentu. (Kajian Kementerian Keuangan).

II.7 Perilaku Birokrat Dalam Implementasi Program Keluarga Harapan

Perilaku Birokrasi secara konseptual sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins and Judge : 2013 dalam Wayan Gede Suparta, Desak Ketut Sinta Asih : 2017). Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi.

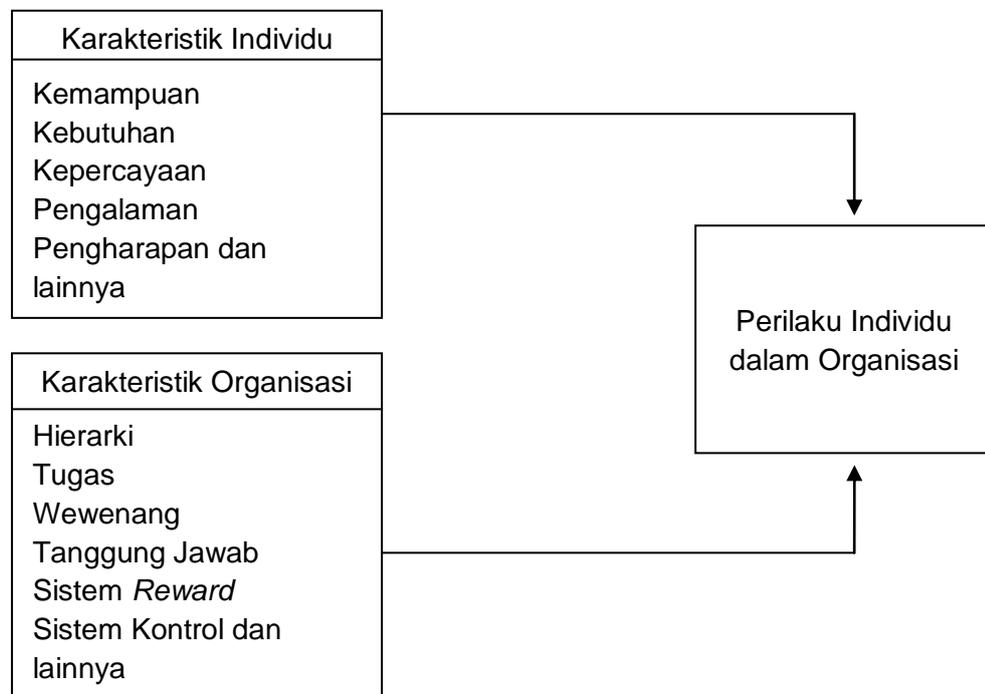
Menurut Miftah Thoha (dalam Juliette Nancy :2015) ada beberapa sikap yang perlu diperhatikan oleh birokrat dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat yakni harus berdasarkan pada sila-sila yang terdapat dalam pancasila karena birokrasi Negara kita berlandaskan pada perilaku pancasila sesuai yang ditetapkan oleh MPR No.2 Tahun 1978 yakni:

1. Pada sila pertama, KeTuhanan yang Maha Esa implementasi sikap dan perilaku birokrasi mulai dari penetapan hingga pelaksanaan kebijakan harus berlandaskan pada nilai-nilai agama, saling menghormati kebebasan beragama dan memberikan waktu seluas-luasnya untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ketentuan agama masing-masing.

2. Pada sila kedua, kemanusiaan yang adil dan beradab yakni menempatkan dan menghargai sesama dengan memperhatikan persamaan derajat, hak, dan kewajiban. Sehingga tidak ditemui lagi adanya perbedaan pelayanan, serta memberikan kesempatan bagi penyandang cacat tubuh untuk bersama-sama mengabdikan pada bangsa sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya.
3. Pada sila ketiga, persatuan Indonesia diwujudkan dengan menempatkan persatuan, kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa di atas kepentingan pribadi dan golongan serta dihapuskannya cara-cara Jacksonisme dalam birokrasi yakni tidak akan dijumpai lagi adanya orang-orang dari satu daerah tertentu mengumpul dan membentuk kelompok tersendiri dalam suatu departemen, sehingga tercermin adanya Bhineka Tunggal Ika sesuai dengan ideologi bangsa kita.
4. Pada sila keempat, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam musyawarah dan perwakilan yakni mengutamakan kepentingan Negara dan masyarakat umum, mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama dan diliputi suasana kekeluargaan dalam mencapai mufakat. Dengan demikian perilaku birokrasi kita menempatkan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat umum di atas kepentingan daerah, golongan, keluarga, dan semua kepentingan yang bersifat subjektif.
5. Pada sila kelima, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia diwujudkan dalam perilaku birokrasi yang mengutamakan sikap-sikap kerjasama (gotong royong) tanpa melihat warna kulit dan agamanya, birokrasi yang tidak bersifat boros tetapi mengutamakan efisiensi dan efektivitas sehingga tidak

membebani Negara serta menghargai karya orang lain dengan memberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dengan tetap berlandaskan pada prinsip keadilan.

Perilaku birokrasi pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara individu-individu dengan organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku birokrasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Berikut model umum dari perilaku birokrasi :



Gambar 2.7 Model umum perilaku birokrasi – David A. Nadler, dkk. (dalam Miftah Thoha : 2015)

Dalam Penelitian ini, peneliti menjelaskan bagaimana perilaku birokrat dalam implementasi program keluarga harapan .di Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan mangacu pada perilaku perorangan/individu pada pemerintahan kecamatan tersebut. Dari prinsip tersebut, berikut unsur-unsur yang dikemukakan terkait dengan model dasar perilaku organisasi

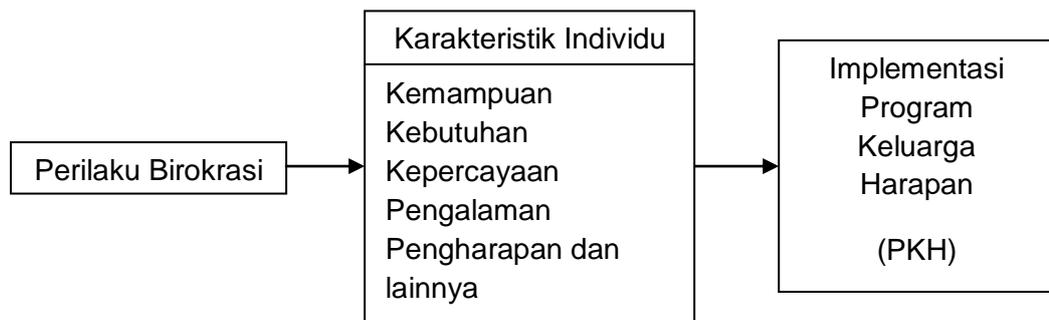
- a. Kemampuan
- b. Kebutuhan
- c. Kepercayaan
- d. Pengalaman
- e. Pengharapan

Seseorang dalam organisasinya, perilaku untuk menciptakan efektivitas kerja banyak ditentukan karena kebutuhannya maka pimpinan dapat merancang suatu rencana kerja yang mengarah terpenuhinya suatu kebutuhan tersebut. Kalau seandainya disebabkan karena kemampuan karyawan, maka pimpinan dapat merencanakan peningkatan kemampuan tersebut baik dengan jalan pelatihan jabatan atau di sekolahkan. (Miftah Thoha : 2015)

II. 8 Kerangka Konsep

Dalam kerangka pikir ini, penulis menggunakan teori dari David A. Nadler, dkk. (dalam Miftah Thoha, 2015) untuk mengetahui perilaku birokrat dalam implementasi program pemberdayaan masyarakat di Kecamatan Tallo Kota Makassar

Berdasarkan teori yang digunakan, penulis menguraikan dalam bentuk kerangka pikir :



Gambar 2.8 Kerangka Konsep (David A. Nadler, dkk. dalam Miftah Thoha, 2015)