

## Analisis Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) dan Manajemen Program Terhadap Kinerja Pendamping Sosial di Kabupaten Garut

Elsa Dewiyana<sup>1</sup>, Novie Susanti Suseno<sup>2</sup>, Mulyaningsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Garut, Indonesia, Email: [elsadwi@gmail.com](mailto:elsadwi@gmail.com)

Received: June 12, 2023; In Revised: July 28, 2023; Accepted: August 15, 2023

### Abstrak

Artikel ini mengeksplorasi pengaruh pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) dan manajemen program terhadap kinerja pendamping sosial di Kabupaten Garut. Dengan latar belakang pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi dan implementasi PKH sebagai upaya Kementerian Sosial untuk mengatasi kemiskinan, penelitian ini mengidentifikasi potensi kesenjangan dalam kualifikasi dan kinerja pendamping sosial PKH. Melalui survei yang melibatkan 83 responden pendamping sosial di Kabupaten Garut, hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan PKH berada dalam kategori "Baik", sementara manajemen programnya berada dalam kategori "Cukup". Temuan ini menegaskan bahwa ada pengaruh signifikan dari kebijakan dan manajemen program PKH terhadap kinerja pendamping sosial.

**Kata Kunci:** Program Keluarga Harapan (PKH), Kinerja Pendamping Sosial, Manajemen Program.

### Abstract

*This article explores the influence of implementing the Family Hope Program (PKH) policy and program management on the performance of social assistants in Garut Regency. Against the background of the importance of Human Resources (HR) in achieving organizational goals and implementing PKH as the Ministry of Social Affairs' efforts to overcome poverty, this research identifies potential gaps in the qualifications and performance of PKH social assistants. Through a survey involving 83 social assistance respondents in Garut Regency, the results showed that the implementation of the PKH policy was in the "Good" category, while the program management was in the "Enough" category. These findings confirm that there is a significant influence of PKH program policy and management on the performance of social assistants.*

**Keywords:** Family Hope Program (PKH), Social Assistance Performance, Program Management.

### Pendahuluan

Setiap organisasi, termasuk entitas pemerintahan, berupaya mencapai tujuan dan aspirasi tertentu. Dalam hal ini, organisasi merujuk pada pemerintah dan lembaga-lembaga terkait yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM bukan hanya sekedar angka atau statistik, melainkan aset vital yang harus dikelola dengan baik. Kualitas SDM, khususnya dalam hal kinerja, menjadi penentu utama keberhasilan suatu program. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang sesuai dengan standar yang ada sangat penting untuk mengetahui kualitas SDM dan area yang memerlukan peningkatan melalui pelatihan dan pembinaan.

Dalam konteks global, banyak negara telah mengimplementasikan program bantuan tunai bersyarat, dikenal sebagai Conditional Cash Transfers (CCT), untuk mengatasi kemiskinan. Indonesia, melalui Kementerian Sosial, telah mengadaptasi konsep ini melalui Program Keluarga Harapan (PKH). Sejak dimulainya pada tahun 2007, PKH telah diterapkan di seluruh Indonesia, termasuk di Kabupaten Garut, dan telah mendapatkan pengakuan di dunia internasional sebagai salah satu program CCT yang efektif.

Namun, seperti banyak program lainnya, keberhasilan PKH tidak hanya bergantung pada dana yang dialokasikan, tetapi juga pada pelaksanaannya. Di sini, peran pendamping

sosial PKH menjadi sangat krusial. Mereka bertindak sebagai jembatan antara pemerintah dan Keluarga Penerima Manfaat (KPM), memastikan bahwa bantuan yang diberikan benar-benar mencapai yang membutuhkan dan digunakan dengan tepat. Namun, berdasarkan data dan temuan sebelumnya, terdapat kesenjangan dalam pelaksanaan program ini, terutama terkait kualifikasi dan kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Garut.

Kesenjangan ini bukan hanya menunjukkan adanya area yang memerlukan perbaikan, tetapi juga menunjukkan potensi risiko yang dapat menghambat keberhasilan PKH. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam untuk memahami sumber dari kesenjangan ini dan bagaimana cara mengatasinya. Selain itu, dengan membandingkan pelaksanaan PKH di Kabupaten Garut dengan program serupa di daerah lain, kita dapat memperoleh wawasan berharga tentang praktik terbaik yang dapat diadaptasi untuk meningkatkan efektivitas program.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Program Keluarga Harapan (PKH) telah banyak dilakukan, khususnya penelitian mengenai efektivitas program dalam mengurangi kemiskinan. Sebagai contoh, penelitian oleh Sofianto, A. (2020), Hia, E. N., Siagian, M., & Achmad, N. (2021) menunjukkan bahwa PKH telah berhasil meningkatkan kualitas hidup Keluarga Penerima Manfaat (KPM) di beberapa daerah di Jawa Tengah. Sementara itu, Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020), Hasna, N. M., Nugraha, N., & Mustikarini, I. D. (2020) menyoroti tantangan dalam distribusi bantuan, di mana beberapa keluarga yang memenuhi syarat tidak mendapatkan bantuan. Namun, sedikit sekali penelitian yang fokus pada kinerja pendamping sosial PKH, khususnya di Kabupaten Garut. Pendamping sosial memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan program ini, namun seringkali menjadi aspek yang terabaikan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Garut dipilih karena menjadi Kabupaten yang paling rentan dalam hal kemiskinan, yang tercermin dari angka kemiskinan dan Indeks Pembangunan Manusia nomor 3 terendah di Jawa Barat, padahal Kabupaten Garut memiliki potensi sumberdaya alam yang sangat besar.

Penelitian ini fokus pada evaluasi kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Garut, sebuah aspek yang jarang mendapatkan sorotan dalam literatur sebelumnya. Selain itu, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis deskriptif mendalam untuk memahami tantangan, hambatan, dan peluang yang dihadapi oleh pendamping sosial dalam pelaksanaan tugas mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret dan berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja pendamping sosial dan efektivitas PKH secara keseluruhan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Garut yaitu implementasi kebijakan serta manajemen program. Selain itu, tujuan penelitian adalah memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja pendamping sosial dan efektivitas PKH di Kabupaten Garut.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Implementation Kebijakan Publik**

Implementasi kebijakan publik merupakan bidang analisis yang relatif baru. Proses pasca pengambilan keputusan telah menjadi bidang kajian yang terabaikan hingga tahun 1970-an. Banyak penulis yang menganggap kajian implementasi kebijakan sebagai sesuatu yang tidak layak mendapat perhatian dari para ahli. Bahkan banyak yang menyatakan bahwa penerapannya sederhana, sehingga tampaknya tidak menimbulkan masalah berarti. Pressman dan Wildavsky (1973)-lah yang pertama kali menarik perhatian para spesialis pada bidang ini

dan memperkuat pentingnya bidang studi ini. Van Meter & Van Horn (1975) berpendapat bahwa studi implementasi telah menjadi bidang analisis yang terabaikan karena para spesialis pada dasarnya fokus pada proses pengambilan keputusan. diyakini bahwa setelah keputusan diambil, keputusan tersebut akan dilaksanakan dan mencapai hasil yang serupa dengan yang diharapkan pada awalnya. Namun, semakin banyak bukti dari sejumlah besar studi kasus yang menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan awal kebijakan dan hasil akhirnya. Di sisi lain, dapat juga dikatakan bahwa kompleksitas dan kesulitan proses implementasi telah membuat beberapa ahli enggan mempelajari bidang studi ini. Hal ini mengarahkan kita untuk menemukan bahwa studi implementasi merupakan suatu hal yang perlu dieksplorasi dan menawarkan potensi yang sangat besar.

Berbagai penelitian kontemporer mengungkapkan bahwa banyak negara menghadapi permasalahan dan hambatan yang berbeda ketika mencoba menerapkan kebijakan dan mencapai tujuan awal mereka. Situasi ini relevan dalam dua hal: di satu sisi, defisiensi implementasi menunjukkan inefisiensi pada aparatur pemerintah. Di sisi lain, kemampuan atau ketidakmampuan pemerintah dalam melaksanakan kebijakan berdampak langsung pada persoalan otonomi negara. Selain itu, tampaknya kegagalan dalam implementasi kebijakan dapat mengurangi dukungan politik pada pemilu berikutnya. Akibatnya, ketika para ahli dan pemerintah menyadari pentingnya tahap implementasi, studi mengenai hal tersebut menjadi lebih umum, terutama dalam tiga tahun terakhir. dekade dan terutama di negara-negara maju.

Van Meter dan Van Horn (1975) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan mencakup tindakan individu atau kelompok publik dan swasta yang berupaya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. tindakan mereka merupakan upaya kecil untuk mentransformasikan keputusan menjadi prinsip-prinsip operasional, serta upaya jangka panjang untuk melaksanakan perubahan, kecil atau besar, yang diamanatkan oleh keputusan politik. Sabatier dan Mazmanian (1981: 5) memandang bahwa implementasi adalah cara untuk melaksanakan suatu keputusan kebijakan yang mendasar. Bagi Pressman dan Wildavsky (1976) implementasi harus dilihat sebagai suatu proses interaksi antara penetapan tujuan dan tindakan yang dihasilkan untuk mencapainya. Bardach (1978: 5758) menetapkan bahwa proses implementasi adalah: 1) proses perakitan elemen-elemen yang diperlukan untuk menghasilkan hasil program tertentu, dan 2) habisnya sejumlah permainan yang saling terkait secara longgar di mana elemen-elemen ini terkandung atau disampaikan kepada proses perakitan pada persyaratan tertentu. Dari pendapat beberapa ahli tadi, kita dapat mengatakan bahwa implementasi adalah proses yang terjadi antara deklarasi formal kebijakan dan hasil akhir yang dicapai. Dengan kata lain, implementasinya adalah apa yang disebut "*missing link*". Hal ini merupakan sebuah momen, sebuah proses dimana suatu kebijakan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel independen—aktor dan faktor—yang dapat mendukung, mengubah atau menghambat pencapaian tujuan awal.

Salah satu permasalahan pertama yang perlu diklarifikasi adalah gagasan tentang apa yang akan diterapkan. Literatur implementasi tidak spesifik mengenai masalah ini. Menurut Van Meter dan Van Horn tampaknya istilah implementasi dapat diterapkan pada berbagai "kebijakan". Banyak penelitian tidak secara tepat menetapkan karakteristik "politik" sebagai objek kajian. Artinya, tidak ada kepastian apakah kebijakan yang dilaksanakan merupakan keputusan administratif yang diambil oleh eksekutif atau oleh salah satu menteri dalam bentuk rencana atau program; jika instrumen tersebut lebih formal, seperti keputusan administratif yang dikeluarkan oleh eksekutif; atau bahkan jika mengacu pada undang-undang yang secara formal memerlukan persetujuan badan legislatif. Kajian yang dilakukan Van Meter dan Van Horn (1975) tidak secara eksplisit berkaitan dengan jenis kebijakan yang telah dilaksanakan. Kebijakan-kebijakan tersebut secara tidak jelas mengacu pada undang-undang, keputusan pengadilan, keputusan atau program yang berlaku, tanpa memberikan penjelasan tambahan

mengenai kemungkinan perbedaan antara berbagai jenis kebijakan tersebut. Demikian pula, Dolbeare dan Hammond (1971) menyebut suatu keputusan, undang-undang, atau kebijakan sebagai konsep yang serupa tanpa menjelaskan secara lebih rinci. Oleh karena itu, perlu dipahami bahwa para penulis ini menganggap berbagai jenis kebijakan tersebut sama saja. Oleh karena itu, mereka tidak mengidentifikasi perbedaan-perbedaan formal di antara ketiganya, atau bagaimana perbedaan-perbedaan ini pada akhirnya mencerminkan peluang keberhasilan implementasi yang lebih tinggi atau lebih rendah. Beberapa penelitian, seperti Weatherley dan Lipsky (1977), serta Pressman dan Wildavsky (1973), membahas tentang normativitas yang biasanya dirumuskan sebagai hukum. Namun, pembahasan tersebut tidak membahas kemungkinan variasi dalam proses implementasi atau hasil yang mungkin terkait dengan karakteristik kebijakan tersebut.

Sabatier dan Mazmanian (1981: 5) dalam pendekatan klasiknya yang bersifat top-down tampak jelas ketika mengacu pada implementasi suatu undang-undang. Meskipun demikian, mereka lebih lanjut menunjukkan bahwa keputusan pengadilan atau perintah eksekutif yang penting juga dapat dimasukkan. Sayangnya, para penulis ini tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai karakteristik atau formalitas perintah eksekutif tersebut. Penekanan kuat yang diberikan oleh para penulis ini terhadap penerapan suatu undang-undang atau undang-undang berkaitan dengan pentingnya pendekatan mereka terhadap apa yang mereka sebut sebagai "keharusan". legal." Kekuatan formal dan normatif perundang-undangan tersirat dalam kajiannya dan, oleh karena itu, merupakan salah satu ciri khas kerangka konseptualnya. Namun, dalam karya-karya berikutnya, Sabatier kembali ke tipe politik umum tanpa khawatir akan menimbulkan perbedaan tambahan. Pendekatan Rein dan Rabinovitz (1978) menarik karena, di luar keberadaan aturan asli, pendekatan ini mengidentifikasi kebutuhan untuk menerbitkan peraturan sekunder. Dalam "keharusan hukum" mereka melihat peraturan perundang-undangan sebagai pusat implementasi. namun, mereka mengakui perlunya menerbitkan peraturan administratif yang berfungsi sebagai mekanisme operasional. Peraturan pelengkap ini harus sesuai dengan undang-undang dan harus menyertai setiap undang-undang. Senada dengan itu, penelitian Bardach menganalisis apa yang terjadi setelah sebuah undang-undang menjadi undang-undang. Bardach mengidentifikasi program dan kebijakan administratif yang diperlukan untuk "memulai mesin". namun, studi mereka menimbulkan ambiguitas ketika mereka merenungkan bahwa mandat awal dapat bersifat legislatif, birokratis, atau yudikatif, tanpa memberikan analisis atau pembedaan dalam kaitannya dengan berbagai jenis mandat awal, seperti yang terjadi pada Rein dan Rabinovitz.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai proses implementasi, kita dapat mempertimbangkan untuk menggabungkan pendekatan terbaik dari kedua pendekatan tersebut, sehingga dapat digunakan pendekatan hibrid. Sejumlah upaya telah dicoba untuk menghasilkan hal ini, namun hasilnya tidak memiliki pola yang sama. Sejak tahun 1986 Sabatier mulai menawarkan sintesis dari dua pendekatan yang akan diterapkan pada apa yang ia sebut sebagai "masyarakat industri modern." Karena implementasi merupakan sebuah proses yang berubah, Sabatier berpendapat bahwa kebijakan harus dipelajari dalam jangka waktu yang lebih lama, setidaknya sepuluh tahun atau lebih.

Dari uraian di atas, peneliti memutuskan acuan penelitian dengan menggunakan teori Van Metter dan Van Horn yang memiliki dimensi dan indikator yang dapat mengukur pelaksanaan kebijakan. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa implementasi kebijakan terkait tiga hal. Pertama, adanya ukuran dan tujuan, kedua, adanya sumber daya, ketiga, adanya agen pelaksana, keempat, adanya sikap dan kecenderungan, kelima, adanya komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana, dan keenam lingkungan ekonomi, sosial dan politik.

## Manajemen PKH

Dari segi etimologi, istilah "manajemen" berasal dari kata Inggris "management", yang evolusinya berasal dari kata "to manage", yang berarti mengendalikan atau mengelola. Asal kata "manage" berasal dari Bahasa Italia, "maneggio", yang diambil dari Bahasa Latin "maneggiare", yang memiliki akar kata "manus", berarti tangan. Dalam literatur, banyak definisi manajemen yang diajukan oleh para ahli. Farida (2017) mendefinisikan manajemen sebagai kombinasi seni dan ilmu dalam merencanakan, mengkoordinasikan, memberi arahan, dan mengawasi untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Sementara itu, Hasibuan (2020) melihat manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif. Robbins dan Coulter, seperti yang dikutip oleh Kristina dan Widyaningrum (2019), mendeskripsikan manajemen sebagai proses koordinasi dan integrasi aktivitas kerja untuk mencapai hasil yang efisien dan efektif. Kristina dan Widyaningrum (2019) sendiri mendefinisikan manajemen sebagai koordinasi semua sumber daya melalui serangkaian aktivitas perencanaan, organisasi, pengarahan tenaga kerja, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari berbagai pendapat ahli tersebut, manajemen dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang melibatkan perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengawasan dalam sebuah entitas untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan merujuk pada berbagai definisi di atas, manajemen dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan yang melibatkan perencanaan, organisasi, motivasi, pengendalian, dan pengembangan upaya dalam mengelola sumber daya manusia dan fasilitas lainnya guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Bessant & Grant dalam Mulyaningsih, dkk, (2020: 38) berpendapat bahwa untuk mengelola manajemen memerlukan perilaku inovatif manajemen berikut : Kesiagaan: pencarian aktif berbagai sumber kompetensi teknis manajemen, Evaluasi terhadap fleksibilitas, keterbukaan, pengambilan risiko, kompetensi internal, kompetensi manajerial, akses kepada sumber eksternal, serta perencanaan dan penggunaan teknik lebih canggih, Adopsi terhadap teknologi baru dan praktik manajemen baru yang lebih handal dalam meningkatkan kinerja organisasi.

## Kinerja Pendamping

Menurut Sedarmayanti (2018:260), kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu atau keseluruhan proses manajemen yang harus dapat dibuktikan dan diukur. Kinerja, atau yang dikenal juga dengan istilah 'performance', menggambarkan sejauh mana pencapaian suatu program atau kebijakan dalam menerjemahkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi ke dalam rencana strategisnya. Hasibuan (2017:94) mendefinisikan kinerja pendamping sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kompetensi, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dimilikinya. Prestasi kerja adalah kombinasi dari tiga aspek kunci: kemampuan dan ketertarikan pekerja, pemahaman dan penerimaan terhadap delegasi tugas, serta motivasi pekerja. Prestasi kerja pendamping akan meningkat seiring dengan peningkatan ketiga aspek tersebut. Dengan merujuk pada definisi kinerja pendamping di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh pendamping selama periode tertentu berdasarkan tugas yang ditugaskan oleh organisasi. Pendamping dengan kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap pendamping memiliki kinerja yang unik berdasarkan kemampuannya. Kinerja pendamping dipengaruhi oleh kompetensi dan keahlian yang dimilikinya. Untuk mencapai kinerja optimal, pendamping harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya.

Menurut Campbell (dalam Mulyaningsih, dkk, 2020: 182), kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang sejalan dengan tujuan organisasi atau unit tempat seseorang bekerja.

Kinerja mencerminkan apa yang sebenarnya dilakukan seseorang dan dapat diamati. Ini mencakup perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi dan bukan hanya hasil dari tindakan tersebut. Mahmudi (2018: 36) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping, termasuk karakteristik individu, kepemimpinan, tim, sistem kerja, dan faktor lingkungan. Menurut Mathis dan Jackson (2009), kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan faktor lainnya. Program Keluarga Harapan (PKH) diakui sebagai salah satu program paling efektif dalam mengatasi kemiskinan di Indonesia (Kementerian Sosial Republik Indonesia, 2019) karena memberikan bantuan tunai bersyarat dan akses layanan pendidikan serta kesehatan. Program ini juga memberikan pemberdayaan melalui Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) untuk mencegah ketergantungan. Koordinasi antara sumber daya manusia PKH dan pihak terkait sangat penting untuk mencapai tujuan PKH, dengan pendamping sosial memainkan peran kunci (Gulo, 2018). Oleh karena itu, mengukur kinerja pendamping adalah esensial untuk menilai efektivitas mereka dalam mencapai tujuan PKH.

### Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pendamping Program Keluarga Harapan se Kabupaten Garut sebanyak 479 orang yang tersebar di 42 kecamatan Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pendamping Program Keluarga Harapan se Kabupaten Garut dengan *Non probability* sebagai teknik pengambilan sampel. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%.

Berikut merupakan rumus slovin yang digunakan:

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)}$$

$$n = \frac{479}{1 + 479(0,1)^2}$$

$$= \frac{479}{5.79} = 82,7 \text{ dibulatkan menjadi } 83.$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Total Populasi

e: Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengembangkan instrumen penelitian berupa kuesioner, wawancara, format observasi, dan daftar isian. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang terkait dalam penelitian. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada pejabat pemerintah, masyarakat terkait, tokoh masyarakat, dan lain-lain yang dapat mendukung data penelitian. Wawancara dilakukan untuk melengkapi data yang tidak dapat dijaring melalui instrumen penelitian lainnya. Format observasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang aktivitas yang dianggap penting dan terkait dalam penelitian. Daftar isian digunakan untuk mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian telah dilakukan. Uji validitas menggunakan metode konstruk validity, yang menganalisis hubungan antara skor setiap butir pernyataan dengan skor butir pernyataan lainnya dalam satu konsep pengukuran. Uji

reliabilitas menggunakan metode internal konsistensi, yang melihat kesesuaian jawaban responden dari setiap butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi minimal 0,30, dan sekumpulan butir pernyataan dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas minimal 0,70.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Pelaksanaan Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Garut menunjukkan hasil yang positif di semua dimensinya. Ukuran dan tujuan kebijakan memiliki persentase sebesar 74,23%, menunjukkan penerapan yang baik. Sumber daya, dengan persentase 70,05%, menandakan penggunaan sumber daya yang efisien. Karakteristik agen pelaksana, dengan persentase 80,06%, mengindikasikan kesesuaian karakteristik dengan kebutuhan program. Sikap dan kecenderungan pelaksana, dengan persentase 81,11%, menunjukkan dukungan penuh terhadap kebijakan PKH. Komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana, dengan persentase 73,99%, menandakan koordinasi yang efektif. Terakhir, lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, dengan persentase 74,30%, menunjukkan kondisi yang mendukung pelaksanaan kebijakan PKH. Rekapitulasi persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1 Data Distribusi Seluruh Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	No. Item	Rata-Rata Persentase	Kategori
Pelaksanaan Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH)	Dimensi Ukuran dan Tujuan Kebijakan	1, 2, 3, 4	74,23	Baik
	Dimensi Sumber Daya	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	70,05	Baik
	Dimensi Karakteristik Agen pelaksana	14, 15, 16, 17	80,06	Baik
	Dimensi Sikap atau Kecenderungan Para pelaksana	18, 19, 20, 21, 22, 23	81,11	Baik
	Dimensi Komunikasi antar Organisasi dan aktivitas para pelaksana	24, 25, 26, 27	73,99	Baik
Manajemen Program Keluarga Harapan (PKH)	Dimensi Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik	28, 29	74,30	Baik
	Dimensi Perencanaan (Planning)	1, 2, 3, 4, 5	61,57	Cukup
	Dimensi Pengorganisasian (Organizing)	6, 7, 8, 9	59,88	Cukup
	Dimensi Penyusunan Pegawai (Staffing)	10, 11, 12, 13	64,70	Cukup
	Dimensi Pengarahan (Directing)	14, 15, 16	63,10	Cukup
	Dimensi Pengkoordinasian (Coordinating)	17, 18	60,60	Cukup
	Dimensi Pelaporan (Reporting)	19, 20	65,95	Cukup
	Dimensi Penganggaran	21, 22, 23	61,19	Cukup

## MINISTRATE

Variabel	Dimensi	No. Item	Rata-Rata Persentase	Kategori
	(Budgetting)			
Kinerja	Dimensi Kualitas Kerja	1, 2, 3, 4	74,11	Baik
Pendamping	Dimensi Ketepatan waktu	5, 6	76,43	Baik
Sosial	Dimensi Inisiatif	7,8	74,64	Baik
	Dimensi Kemampuan	9, 10	83,21	Baik
	Dimensi Komunikasi	11, 12	74,38	Baik

Sumber: Data hasil penelitian, 2023

Pada dimensi manajemen PKH, semua dimensi dalam manajemen program PKH memiliki rata-rata persentase yang berkisar antara 59,88% hingga 65,95%, yang semuanya masuk dalam kategori "Cukup". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun manajemen program PKH di Kabupaten Garut telah berjalan, masih ada ruang untuk peningkatan dalam berbagai aspek manajemen.

Sementara dalam dimensi kinerja pendamping PKH Semua dimensi dalam kinerja pendamping sosial memiliki rata-rata persentase yang berkisar antara 74,11% hingga 83,21%, yang semuanya masuk dalam kategori "Baik". Ini menunjukkan bahwa pendamping sosial di Kabupaten Garut memiliki kinerja yang baik dalam mendukung pelaksanaan kebijakan PKH.

Berdasarkan hasil deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan kebijakan PKH dan kinerja pendamping sosial di Kabupaten Garut berada dalam kategori "Baik". Namun, manajemen program PKH masih memerlukan perbaikan karena berada dalam kategori "Cukup". Hal ini menunjukkan pentingnya meningkatkan aspek-aspek manajemen untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas program PKH di Kabupaten Garut. Selain itu, dengan kinerja pendamping sosial yang baik, diharapkan program PKH dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat di Kabupaten Garut.

### Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan dan manajemen Program Keluarga Harapan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pendamping sosial. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan yang digunakan 5%. Untuk hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6272,639	2	3136,320	125,955	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2016,920	81	24,900		
	Total	8289,560	83			

a. Dependent Variable: Pendamping\_Sosial

b. Predictors: (Constant), Manajemen\_Program, Kebijakan\_PKH

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 125,955 nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,017 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pendamping sosial. Jadi hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $125,955 > 2,017$ ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara simultan (bersama- sama) variabel pelaksanaan kebijakan Program



Keluarga Harapan dan manajemen Program Keluarga Harapan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pendamping Sosial.

### Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap keputusan pembelian. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian ini nilai  $t_{tabel}$  1,664.

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,027	3,370		1,788	,077
	Kebijakan PKH	,260	,048	,526	5,365	,000
	Manajemen Program	,148	,038	,383	3,906	,000

a. Dependent Variable: Pendamping\_Sosial

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,365 > 1,664$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti variabel pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan berpengaruh terhadap variabel kinerja pendamping sosial. Variabel manajemen Program Keluarga Harapan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,906 > 1,664$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti variabel manajemen Program Keluarga Harapan berpengaruh terhadap variabel kinerja pendamping sosial.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai R<sup>2</sup> dapat dijelaskan pada Tabel 4.40 Sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 <sup>a</sup>	,757	,751	4,990

a. Predictors: (Constant), Manajemen\_Program, Kebijakan\_PKH

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24

Dari tabel di atas diperoleh nilai *R square* atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus nilai regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R square yang diperoleh adalah 0,757 dengan nilai *Adjusted R Square* 0,751. Maka dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan dan manajemen Program Keluarga Harapan adalah 75,10% sedangkan sisanya 24,90% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada dasarnya penelitian yang menggunakan metode ilmiah memiliki toleransi terhadap keraguan yang muncul atas sebuah pernyataan atau kesimpulan, dengan demikian suatu hasil penelitian bisa saja saling berbeda atau bahkan bertentangan dengan hasil penelitian lainnya. Berikut ini akan dikemukakan pembahasan atas hasil temuan penelitian mengenai

pengaruh pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) dan manajemen program terhadap kinerja pendamping sosial di Kabupaten Garut.

Pemilihan dasar teori yang melandasi pengujian terhadap variabel pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) berdasarkan Van Meter dan Van Menckel pada 6 dimensi yaitu: ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap atau kecenderungan para pelaksana, komunikasi antar organisasi dan aktivitas para pelaksana, serta lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Keenam dimensi variabel tersebut juga saling berhubungan satu sama lain.

Hasil data kuesioner yang terkumpul menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) persepsi responden termasuk ke dalam kategori Baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Garut dinilai sudah baik dengan persentase sebesar 74,30%. Persentase tertinggi ada pada indikator sumber daya manusia sebesar 90,71% dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini memberikan informasi bahwa dalam pelaksanaan kebijakan program keluarga harapan (PKH), para pendamping sosial sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Sedangkan persentase terendah pada variabel pelaksanaan kebijakan program keluarga harapan (PKH) pada indikator sumber daya material lain dengan persentase 47,14% dan termasuk kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kebijakan program keluarga harapan (PKH) dinilai kurang memadai. Pencairan dana dilaksanakan dalam bentuk non tunai sehingga diberikan kartu ATM oleh KPM PKH. Sehingga pendampingan pencairan dilakukan dengan berkonsultasi langsung kepada KPM terkait penggunaan kartu ATM serta transaksi atau penarikan dana dapat dilakukan pada bank penyalur terkait. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi penyaluran dana PKH, karena tidak semua daerah di Kabupaten Garut tersedia mesin ATM.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian dengan software SPSS 24, temuan penelitian menunjukkan semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk menguji pelaksanaan kebijakan program keluarga harapan (PKH) pada penelitian ini valid dan reliabel. Hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan program keluarga harapan (PKH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial.

Pemilihan dasar teori yang melandasi pengujian terhadap variabel manajemen program adalah teori manajemen program yang dikemukakan oleh Terry dalam Torang Syamsir (2016:166-176) dan Hasibuan (2006:2) menunjuk pada tujuh dimensi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan pegawai (*staffing*), pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), pelaporan (*reporting*), dan penganggaran (*budgeting*).

Hasil data kuesioner yang terkumpul menunjukkan bahwa manajemen program persepsi responden termasuk ke dalam kategori Cukup. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa manajemen Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Garut dinilai sudah cukup baik dengan persentase sebesar 62,27%. Persentase tertinggi ada pada indikator tertulis sebesar 67,62% dan termasuk kategori cukup. Hal ini memberikan informasi bahwa pemimpin menyediakan format monitoring dan pelaporan dengan standar baik untuk mempermudah tahap pelaporan dari pendamping sosial.

Sedangkan persentase terendah pada variabel manajemen program keluarga harapan (PKH) pada indikator strategi dengan persentase 56,43% dan termasuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengorganisasian Dalam Program Keluarga Harapan perlu

ditingkatkan, misalnya saja dalam proses pemutakhiran data yang sering kali tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian dengan software SPSS 24, temuan penelitian menunjukkan semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk menguji manajemen program keluarga harapan (PKH) pada penelitian ini valid dan reliabel. Hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa manajemen program keluarga harapan (PKH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial.

Pemilihan dasar teori yang melandasi pengujian terhadap variabel kinerja pendamping sosial adalah teori kinerja pendamping sosial yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:10) dan Fahmi (2015:2) menunjuk pada lima dimensi yaitu (kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi). Kelima dimensi variabel tersebut tersebut juga saling berhubungan satu sama lain.

Hasil data kuesioner yang terkumpul menunjukkan bahwa kinerja pendamping sosial persepsi responden termasuk ke dalam kategori Baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pendamping sosial di Kabupaten Garut dinilai sudah baik dengan persentase sebesar 74,38%. Persentase tertinggi ada pada indikator penetapan tujuan dan sasaran sebesar 90,71% dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini memberikan informasi bahwa dalam pendamping sosial memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya selama berada di lapangan.

Sedangkan persentase terendah pada variabel kinerja pendamping sosial pada indikator komunikasi tersampaikan dengan persentase 61,43% dan termasuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan para pendamping sosial dalam berkomunikasi dan berkoordinasi dengan *stakeholder* yang ada di wilayah kerja masing-masing perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian dengan software SPSS 24, temuan penelitian menunjukkan semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk menguji kinerja pendamping sosial pada penelitian ini valid dan reliabel.

Berdasarkan uji hipotesis melalui software SPSS diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai  $T_{hitung} = 5,365$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel} (5,365 > 1,664)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial.

Hal ini sesuai dengan teori yang yang dikemukakan oleh Sumaryadi (dalam saefudin, 2016) yang berpendapat bahwa efektivitas implementasi kebijakan pada akhirnya akan memberikan dampak ataupun pengaruh terhadap kinerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Selanjutnya hasil dari penelitian ini juga dapat memperkuat dan membuktikan teori yang dikemukakan oleh Grindle yang berpendapat bahwa suatu implementasi kebijakan bertujuan untuk mencapai kinerja pemerintah. Senada dengan hal tersebut hasil penelitian ini juga dapat membuktikan dan memperkuat teori yang dikemukakan oleh Wibawa et al (1994) yang menjelaskan bahwa implementasi kebijakan bertujuan untuk menetapkan arah supaya tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil ataupun kinerja dari kegiatan pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Suparno (2019) hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,820 dan di dapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,356 dengan tingkat signifikan  $t$  sebesar 0,000.

Berdasarkan uji hipotesis melalui software SPSS diketahui bahwa manajemen program berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial. Penelitian ini dapat dilihat dari

hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai  $T_{hitung} = 3,906$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3,906 > 1,664$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya menunjukkan bahwa manajemen program berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan dengan mengembangkan manajemen maka kinerja akan meningkat (Mardikaningsih & Putra, 2021). Temuan yang sama pernah ditemukan oleh Bhaat (2002); Gholami et al. (2013); Namdarian et al. (2020) yang menunjukkan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu manajemen. Kemampuan atas manajemen perlu dikembangkan serta dimiliki oleh setiap SDM yang dimiliki (Darmawan et al., 2020). SDM dengan manajemen tinggi akan meningkatkan kinerja yang dimiliki (Wahab, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela, E. A., & Darmawan, D. (2021). hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,527 dan di dapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,410 dengan tingkat signifikan  $t$  sebesar 0,000

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) (X1) dan manajemen program (X2) terhadap kinerja pendamping sosial (Y) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja Pendamping Sosial dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial. Artinya secara simultan variabel pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) dan manajemen program signifikan terhadap kinerja pendamping sosial.

Berdasarkan *R square* atau koefisien determinasi yang diperoleh (0,757) dengan nilai *Adjusted R Square* 0,751. Maka dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi pelaksanaan kebijakan Program Keluarga Harapan dan manajemen Program Keluarga Harapan adalah 75,10% sedangkan sisanya 24,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Suwanto, S. (2020), disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,36% dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 29,26%.

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan PKH di Kabupaten Garut menunjukkan hasil yang positif. Berbagai dimensi, mulai dari ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, hingga lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, semuanya mendapatkan kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan PKH telah diterapkan dengan efektif di Kabupaten Garut. Manajemen Program Keluarga Harapan (PKH): Meskipun pelaksanaan kebijakan PKH menunjukkan hasil yang baik, manajemen program PKH di Kabupaten Garut menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek manajemen program. Kinerja Pendamping Sosial: Kinerja pendamping sosial di Kabupaten Garut menunjukkan hasil yang positif dengan kategori "Baik" di semua dimensinya. Hal ini menunjukkan bahwa pendamping sosial telah bekerja dengan efektif dalam mendukung pelaksanaan PKH. Pentingnya Kinerja Pendamping: Kinerja pendamping sosial memiliki peran penting dalam mencapai tujuan PKH. Berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, dukungan organisasi, hingga faktor lingkungan, mempengaruhi kinerja pendamping. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pendamping dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan PKH.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan PKH di Kabupaten Garut telah berjalan dengan baik, namun masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek manajemen program. Kinerja pendamping sosial memiliki peran kunci dalam mencapai tujuan PKH, dan berbagai faktor mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pendamping sosial dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan PKH

Dalam setiap penelitian, selalu ada keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk memahami konteks dan lingkup hasil yang diperoleh.

Meskipun hasil penelitian telah secara komprehensif memotret pengaruh implementasi kebijakan serta manajemen program PKH terhadap kinerja pendamping sosial, namun dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu: Pertama, penelitian ini hanya terfokus pada Kabupaten Garut. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di kabupaten atau provinsi lain di Indonesia. Kedua, metode pengumpulan data melalui Google Form mungkin memiliki keterbatasan dalam hal validitas dan kejujuran respons. Selanjutnya, penelitian ini hanya mempertimbangkan beberapa dimensi kinerja dan manajemen, meninggalkan potensi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pendamping sosial. Jumlah responden, meskipun signifikan, mungkin belum mencakup seluruh gambaran pendamping sosial di Kabupaten Garut. Terakhir, penelitian ini merupakan studi lintas waktu, yang mungkin tidak mencerminkan tren jangka panjang.

Mengingat keterbatasan-keterbatasan tersebut, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian di masa mendatang dapat memperluas cakupan geografisnya, mencakup lebih banyak kabupaten atau provinsi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda, seperti wawancara atau diskusi kelompok terfokus, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Selain itu, mempertimbangkan variabel tambahan dan menggunakan teknik analisis yang lebih canggih dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya.

### Daftar Pustaka

- Bardach, E. (1978). *The implementation game: What happens after a bill becomes a law*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Bhaat, V. V. (2002). The impact of management on performance: A study of Indian manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 78(2), 193-204.
- Darmawan, A., Astuti, A. P., & Astuti, R. (2020). Pengaruh manajemen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 22-29.
- Dolbeare, K. M., & Hammond, S. S. (1971). *The politics of school busing*. New York: Teachers College Press.
- Farida, H. (2017). *Manajemen: Suatu pengantar*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Gholami, A., Farhadi, S., & Gholami, J. (2013). The impact of management on performance: A case study of Iranian manufacturing firms. *Journal of Industrial Engineering International*, 9(1), 11-18.
- Gulo, H. (2018). Peran pendamping sosial dalam meningkatkan efektivitas Program Keluarga Harapan (PKH). *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 167-177.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasna, N. M., Nugraha, N., & Mustikarini, I. D. (2020). Analisis dampak pemberian bantuan program keluarga harapan (pkh) terhadap kesejahteraan masyarakat. *Citizenship Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 7(2), 108-116.
- Hia, E. N., Siagian, M., & Achmad, N. (2021). Implementasi Family Development Session Program Keluarga Harapan. *Perspektif*, 10(1), 128-139.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2019). *Program Keluarga Harapan (PKH): Profil dan hasil kajian*. Jakarta: Kementerian Sosial Republik Indonesia.

- Kristina, A., & Widyaningrum, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Leo Agustino. (2020). Implementasi kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 18(2), 150-164.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.
- Mahmudi, A. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, tim, dan sistem kerja terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 34-46.
- Mardikaningsih, D., & Putra, A. A. (2021). Pengaruh manajemen terhadap kinerja: Studi pada perusahaan manufaktur di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 2(1), 24-34.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human resource management*. Mason, OH: Thomson Higher Education.
- Mulyaningsih, N., Widiyastuti, S., & Sulistyowati, T. (2020). Pengaruh kompetensi inovatif manajemen terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 189-202.
- Namdarian, A., Khazaei, J., & Khazaei, M. (2020). The relationship between management and performance: Evidence from Iranian manufacturing firms. *International Journal of Business and Applied Economics*, 14(1), 1-13.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. B. (1973). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. B. (1976). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Rein, M., & Rabinovitz, F. (1978). Implementation: The organizational context. *Public Policy*, 26(2), 199-223.
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1981). *The implementation of public policy: A framework of analysis*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofianto, A. (2020). Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) di Provinsi Jawa Tengah. *Sosio Konsepsia*, 10(1), 14-31.
- Torang Syamsir. (2016). Manajemen program dan evaluasi program: Studi kasus pada program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(2), 166-176.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445-488.
- Wahab, S. A. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 1-12.
- Weatherley, R., & Lipsky, M. (1977). *Street-level bureaucracy and institutional innovation: Implementing a change in public welfare*. Cambridge, MA: Harvard University Press.