

Pengujian Standar Kompetensi Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial *Assessment of Social Assistant Competencies Standard on the Base of Social Work Systems*

Istiana Hermawati

Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS).

Jl. Kesejahteraan Sosial No.1 Sonosewu, Yogyakarta, Telp (0274) 377265

E-mail: istianahermawati@yahoo.co.id. HP 085228716070.

Diterima 15 September 2017, diperbaiki 2 Oktober 2017, disetujui 4 Oktober 2017

Abstract

This This research is aimed to describe social companion profiles; identifying social companion qualifications and the amount of incentives received per month; describing competences of the social companion; describing the development of social companion competence standards, and formulating standard hypothetical models of social companion on the base of social work systems. The research was conducted in five locations involving 150 respondents that were determined by proportional random sampling technique and a number of informants that were determined purposively. The data are collected through questionnaires, in-depth interviews, FGD and documents. The data are then analyzed quantitatively and qualitatively, which are both used simultaneously. The results of the study indicate that: 1) The majority of female companions are in the range of productive age, in married status, relatively well educated, coming from the local area and on average accompanying 48 PMKS, 2) From companion qualification, only 28 percent of social companions are qualified as professional social workers, the majority of companions (as many as 67 percent) have never attended the training of consolidation as social companions, and 75.33 percent of social companions received incentives of less than Rp. 500.000, - per month. Many companions function to accompany several PMKS programs and because of the little amount of the incentive they received, consequently they are less focused and their performance is less optimal; 3). Based on testing of contract model of social companion competence with confirmatory factor analysis (CFA) technique, it can be concluded that the competence of social companion was successfully reflected by certain knowledge, skill and values / attitude variable. Among the three variables tested, the factor content of the skill variable is merely the highest in forming competence; 4) The recruitment system of companions is identified in three ways, namely: a) direct recruitment system; b) election system; c) appointment system; 5) Developing social companion standard on the base of social work system, can be created by optimizing various components in the system including recruitment system, human resource management system, intervention system and training system. This research recommends that it is urgently needed to decide the related legislation to national standard of social companion so that the position of the companion is growing stronger and its competence is standardized; it is necessary to increase the competence of social companion, either through formal and nonformal education channels and it is also necessary to apply a hypothetical model of development of social companion standards based on the social work system as proposed.

Keywords: *standards competency; social assistant; social work system*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan profil pendamping sosial, mengidentifikasi kualifikasi pendamping sosial dan besarnya insentif yang diterima per bulan, mendeskripsikan kompetensi pendamping sosial, mendeskripsikan pengembangan standar kompetensi pendamping sosial, dan merumuskan model hipotetik standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial. Penelitian dilakukan di lima lokasi dengan melibatkan 150 responden yang ditentukan dengan teknik *proportional random sampling* dan sejumlah informan yang ditentukan secara *purposive*. Data dikumpulkan dengan angket, wawancara mendalam, FGD dan dokumen. Data dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif, keduanya digunakan secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: 1) Mayoritas pendamping berjenis kelamin perempuan, berada dalam rentang usia produktif, berstatus kawin, berpendidikan memadai, berasal dari daerah setempat dan rata-rata mendampingi 48 PMKS; 2) Dari kualifikasi pendamping, hanya 28 persen pendamping yang memiliki kualifikasi sebagai pekerja sosial profesional, mayoritas pendamping (67 persen) belum pernah mengikuti diklat pemantapan tenaga

pendamping, dan 75,33 persen pendamping menerima insentif kurang dari Rp. 500.000,- per bulan. Banyak pendamping merangkap tugas mendampingi beberapa program PMKS karena insentif yang diterima terlalu kecil, akibatnya mereka kurang fokus dan kinerjanya kurang optimal; 3) Berdasarkan pengujian model kontrak kompetensi pendamping sosial dengan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) dapat disimpulkan, bahwa kompetensi pendamping sosial berhasil direfleksikan oleh variabel pengetahuan, keterampilan dan nilai/sikap tertentu. Di antara ketiga variabel yang diuji, muatan faktor variabel keterampilan ternyata paling tinggi dalam membentuk kompetensi; 4) Sistem rekrutmen pendamping teridentifikasi melalui tiga cara, yaitu: a) sistem rekrutmen langsung, b) sistem pemilihan dan c) sistem penunjukan; 5) Pengembangan standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial, dapat diciptakan dengan mengoptimalkan berbagai komponen sistem yang meliputi sistem rekrutmen, manajemen SDM, intervensi dan sistem pelatihan. Penelitian ini merekomendasikan agar segera ditetapkan peraturan perundang-undangan terkait standar nasional pendamping sosial sehingga posisi pendamping semakin kuat dan kompetensinya terstandar; perlu peningkatan kompetensi pendamping sosial, baik melalui jalur pendidikan formal maupun non formal serta perlu diterapkan model hipotetik pengembangan standar pendamping sosial berbasis pekerjaan sosial sebagaimana diusulkan.

Kata kunci: standart kompetensi; pendamping sosial; sistem pekerjaan sosial

A. Pendahuluan

Undang-Undang No 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial secara tegas mengamanatkan bahwa semua warga negara tanpa terkecuali memiliki hak untuk menikmati kesejahteraan sosial (hak warga negara dijamin dan dilindungi oleh negara). Kenyataan empiris menunjukkan, banyak warga negara Indonesia belum terpenuhi haknya untuk hidup sejahtera (mengalami hambatan atau permasalahan dalam mencapai kesejahteraan sosial). Hal ini tercermin dari masih tingginya angka penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) di Indonesia.

Menurut Data Pusdatin Kesejahteraan Sosial tahun 2013, jenis masalah sosial dapat dikelompokkan menjadi tujuh sasaran yang terdiri dari 24 PMKS, yaitu: kemiskinan, meliputi dua PMKS yaitu fakir miskin dan warga rawan sosial ekonomi, dengan sasaran sebanyak 2,5 juta RTSM); keterlantaran, meliputi tiga PMKS yaitu anak terlantar, anak balita terlantar dan lanjut usia terlantar dengan sasaran sebanyak 7.191.551 jiwa; kecacatan, meliputi dua PMKS yaitu orang dengan kecacatan dan anak dengan kecacatan dengan sasaran sebanyak 2.126.785 jiwa; keterpencilan, meliputi satu PMKS yaitu KAT dengan sasaran sebanyak 213.080 KK; ketunaan dan penyimpangan perilaku, meliputi enam PMKS yaitu tuna susila, pengemis, gelandangan, bekas warga binaan lapas, ODHA dan korban NAPZA, dengan sasaran sebanyak

3.872.287 jiwa; bencana, meliputi dua PMKS yaitu korban bencana alam dan korban bencana sosial dengan sasaran sebanyak 1.416.744 jiwa; dan korban tindak kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi meliputi dua PMKS, yaitu korban tindak kekerasan dan pekerja migran bermasalah sosial dengan sasaran 889.987 jiwa.

Kondisi PMKS dengan segala keterbatasannya mengakibatkan aksesibilitas mereka terhadap sumber pelayanan kebutuhan dasar terbatas sehingga mengakibatkan kualitas dan tingkat kesejahteraan mereka relatif rendah. Berkembangnya masalah kemiskinan dan masalah sosial lain akibat krisis, konflik sosial, bencana alam dan gejala disintegrasi sosial membutuhkan penanganan secara holistik dan komprehensif. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar manusia dan pemecahan masalah sosial, maka pemerintah khususnya Kementerian Sosial meluncurkan berbagai program. Upaya mengawal pelaksanaan program kesejahteraan sosial dan menangani masalah sosial yang semakin kompleks, diperlukan tenaga pekerja sosial profesional dan atau pendamping sosial yang kompeten (terstandar).

Dalam ilmu pekerjaan sosial terdapat beberapa istilah yang terkait dengan pendamping, seperti Rex A. Skidmore (1994) memberi istilah *community organizer*, Jim Ife (1995) memberi istilah *community worker*, Cox (2001) member istilah *frot line worker* untuk maksud yang sama.

Di kalangan LSM/NGO, pendamping lebih populer dengan istilah fasilitator, yaitu tenaga khusus yang bertugas untuk melakukan intervensi atau dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas individu, kelompok atau institusi dalam masyarakat.

Pendamping sosial menurut Edi Suharto (2006) adalah agen atau seseorang yang bertugas untuk mendampingi masyarakat/ PMKS yang tidak berdaya karena hambatan internal dan eksternal. Pendamping sosial bertugas untuk menciptakan interaksi dinamis di antara kelompok miskin dan petugas untuk secara bersama-sama menghadapi beragam tantangan. Pendamping sosial menurut *draf Permensos tentang Standar Nasional Pendamping Sosial* tahun 2013 adalah seseorang yang telah dididik dan atau dilatih untuk melaksanakan kegiatan pendampingan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Penyelenggaraan kesejahteraan sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial (*draf Permensos tentang Standar Nasional SDM Penyelenggara Kesejahteraan Sosial*).

Dalam konteks pembangunan masyarakat, kegiatan pendampingan dilakukan oleh tenaga khusus yang bertugas untuk: (1) membina kelompok masyarakat yang terkena krisis sehingga menjadi kebersamaan tujuan dan kegiatan yang berorientasi pada upaya perbaikan kehidupan, (2) sebagai pemandu atau fasilitator, penghubung dan penggerak (dinamisator) dalam pembentukan kelompok masyarakat dan pembimbing kegiatan kelompok. Dalam upaya mewujudkan otonomi dan kemandirian masyarakat perlu bimbingan atau pendampingan. Fasilitator identik dengan tugas pendampingan (Wahyudin, 2004: 1-2).

Payne (1986) menambahkan, bahwa prinsip utama pendampingan adalah *'making the best of client resources'*. Dalam konteks pekerjaan sosial ini dapat dimaknai, bahwa pekerja sosial

tidak melihat klien dan lingkungannya sebagai sistem yang pasif dan tidak memiliki potensi apa-apa, mereka dipandang sebagai sistem sosial yang memiliki nilai positif dan berkontribusi bagi proses pemecahan masalah.

Pendamping sosial sebagai salah satu sumber daya manusia penyelenggara kesejahteraan sosial memiliki peran yang strategis dalam menyukseskan program pembangunan kesejahteraan sosial. Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa: (1) masih terdapat tenaga pendamping program kesejahteraan sosial yang sangat beragam dengan kompetensi yang berbeda-beda, sehingga proses pendampingan yang diberikan sangat beragam dan tidak terstandar; (2) banyak tenaga pendamping yang merangkap beberapa program kesejahteraan sosial; (3) kinerja pendamping sulit diukur tingkat efektivitasnya; (4) terjadi keragaman besarnya insentif yang diterima oleh pendamping, antara program yang satu dengan program yang lain. Kesenjangan besarnya insentif ini sering menimbulkan kecemburuan sosial di antara para pendamping dan dapat merusak iklim kerja di lapangan serta mengakibatkan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan pendamping kepada masyarakat yakni PMKS.

Bertitik tolak dari kenyataan tersebut, maka kajian terhadap pengembangan standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial *urgen* untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah: mendeskripsikan profil pendamping sosial, mengidentifikasi kualifikasi pendamping sosial dan besarnya insentif yang diterima per bulan, mendeskripsikan kompetensi pendamping sosial, mendeskripsikan pengembangan standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial dilihat dari sistem rekrutmen, sistem manajemen SDM, sistem intervensi sosial dan sistem pelatihan serta pengembangan kapasitas tenaga pendamping sosial, serta merumuskan model hipotetik standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial.

Manfaat penelitian secara praktis, hasil penelitian dapat memberi masukan atau rekomendasi kepada Kementerian Sosial RI, khususnya

Biro Kepegawaian dan Organisasi, Direktorat terkait serta pengambil kebijakan publik di bidang kesejahteraan sosial pada lembaga/instansi terkait dalam upaya mengembangkan standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pelaksanaan penelitian yang relevan.

B. Penggunaan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan, yaitu memadukan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*). Fokus penelitian adalah: (a) pendamping sosial berbagai program Kementerian Sosial dan program terkait lain, baik yang bersifat program asistensi, program pemberdayaan, program perlindungan maupun program pendukung lain yang bersifat lintas sektoral; (b) kompetensi pendamping sosial; (c) kualifikasi pendamping sosial dan besar insentif pendamping per bulan; (d) sistem rekrutmen tenaga pendamping sosial; (e) sistem manajemen SDM pendamping sosial; (f) sistem intervensi sosial; dan (g) sistem pelatihan dan peningkatan kapasitas tenaga pendamping sosial.

Penelitian ini mengambil sampel lima lokasi yang merupakan wilayah kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS), yaitu Kota Padang (Sumbar), Kabupaten Bandung (Jabar), Kabupaten Gunungkidul (DIY), Kota Banjarbaru (Kalsel), dan Kota Makassar (Sulsel). Subyek atau informan utama dalam penelitian ini adalah para pendamping sosial yang bertugas mendampingi berbagai program Kementerian Sosial dan program terkait lain di lokasi penelitian. Informan penelitian ditentukan dengan teknik *purposive*. Informan lain yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah: (1) pengambil kebijakan dari instansi pemerintah: Dinso TK I dan II, Pemda/Bappeda, B2P2KS, BPS, Perguruan Tinggi, Pos, Camat & Lurah; (2) Lembaga Swadaya Masyarakat yang memiliki program pendampingan; (3) dunia usaha (yang menyelenggarakan program CSR); dan

(4) sasaran program (masyarakat/PMKS). Secara teknis masing-masing lokasi akan diambil 30 orang pendamping sosial, 18 orang perwakilan dari pengambil kebijakan/ *stakeholder* (Dinso Provinsi, Dinso TK II, Asisten II (Kesbang), Asisten III (Aset & Keuangan), Bappeda, dua orang dari LSM & dunia usaha, 10 orang penerima program (masyarakat, PMKS). Dengan demikian, untuk kepentingan analisis, setiap lokasi dibutuhkan sekitar 60 subyek penelitian sebagai informan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: (1) pengisian instrumen (angket & questioner), (2) wawancara mendalam (*in depth interview*), (3) diskusi kelompok terfokus (*Focused Group Discussion*), (4) studi dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan adalah untuk data kuantitatif dianalisis dengan statistik deskriptif (melihat gambaran subyek penelitian) dan pengujian konstruk kompetensi pendamping sosial digunakan statistik inferensial dengan teknik *confirmatory factor analysis/CFA* (Joreskog, K.G & Sorbom, D., 1996; Kline, 2005). Data kualitatif dianalisis secara deskriptif interpretatif (pemaknaan/interpretasi data secara naratif).

C. Standar Kompetensi Pendamping Sosial

1. Gambaran Umum Pendamping Sosial di Lima Lokasi Penelitian

Dari hasil eksplorasi terhadap 150 responden yang tersebar di lima lokasi penelitian dapat diidentifikasi sembilan jenis program dampingan yaitu: asuransi lanjut usia (ASLUT), program keluarga harapan (PKH), program kesejahteraan sosial anak (PKSA), asuransi sosial orang dengan kecacatan (ASODK), kelompok usaha (KUBE) Fakir Miskin, wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat (WKSBM), pendampingan korban Napza, penanganan korban bencana alam, dan rumah tidak layak huni (RTLH)/bedah rumah. Rata-rata setiap pendamping sosial mendampingi 48 orang penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS). Mayoritas responden (59,33 persen) berjenis kelamin perempuan, 65,33 persen berada pada rentang usia produktif

(31-50 tahun) dengan rentang usia terendah 18 tahun, tertinggi 67 tahun dan rata-rata 43 tahun, 84,67 persen responden berstatus kawin. Di lihat dari daerah asal, mayoritas responden (88,67 persen) adalah penduduk asli. Ini berarti, bahwa dalam rekrutmen pendamping sosial di lokasi penelitian lebih memprioritaskan penerimaan penduduk asli daerah. Dilihat dari tingkat pendidikan, responden terbanyak berpendidikan D IV /S1 (44,67 persen) dan terbanyak kedua (42 persen) berpendidikan SLTA. Hal tersebut menunjukkan, bahwa pendidikan responden relatif memadai.

2. Kualifikasi Pendamping Sosial dan Besarnya Insentif yang Diterima

Kualifikasi pendamping sosial sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki dan pengalaman kerja sebelumnya. Dari aspek pendidikan mayoritas responden (53,33 persen) berpendidikan relatif tinggi, yaitu D3 s.d S2. Mayoritas pendamping sosial berkualifikasi sebagai tenaga kesejahteraan sosial (67,33 persen), 65 persen dari tenaga kesejahteraan yang ada merupakan asisten pekerjaan sosial (lulus SMA-D3).

Tenaga pendamping sosial yang berkualifikasi sebagai pekerja sosial profesional (berpendidikan D4/S1 pekerjaan sosial/IlmU Kesejahteraan Sosial) hanya sebesar 28 persen, terdiri dari asisten pekerja sosial (5,33 persen) dan pekerja sosial profesional dasar (22,67 persen). Terdapat 4,67 persen pendamping sosial yang bukan tergolong dalam kualifikasi pendamping sosial karena mereka berpendidikan rendah (SD-SMP).

Dilihat dari aspek pengabdian sebagai pendamping, 87 persen responden memiliki masa pengabdian antara satu hingga lima tahun, 61,33 persen responden pernah mengikuti diklat dan atau bimtek terkait kegiatan pendamping sosial antara satu sampai lima kali dan mayoritas responden (36 persen) pernah mengikuti pelatihan/ bimtek satu hingga dua kali yaitu setelah lolos rekrutmen (dalam penyiapan tenaga pendamping).

Sebanyak 67 persen responden menyatakan sejak menjadi pendamping sosial belum pernah mengikuti pendidikan pelatihan (diklat) dan bimbingan teknik (bimtek) lanjutan, sehingga kebutuhan diklat pemantapan tenaga pendamping sosial bagi responden merupakan sebuah kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhi dalam rangka pengembangan dan peningkatan kapasitas pendamping. Dilihat dari pengalaman sebagai pendamping sosial, 66,67 persen responden memiliki pengalaman mendampingi satu sampai tujuh jenis program Kementerian Sosial. Ini menunjukkan, bahwa pekerjaan sebagai pendamping adalah pekerjaan yang sudah cukup dikenal bagi responden.

Menurut status pekerjaan responden, 56 persen responden menjadikan pendamping sosial sebagai pekerjaan pokok dan 44 persen sebagai pekerjaan sampingan. Rata-rata penghasilan responden Rp.957.720,- per bulan. Dilihat dari besar insentif yang diterima responden per bulan, 75,33 persen responden menerima insentif kurang dari Rp. 500.000,- dan rata-rata Rp. 683.610,- per bulan.

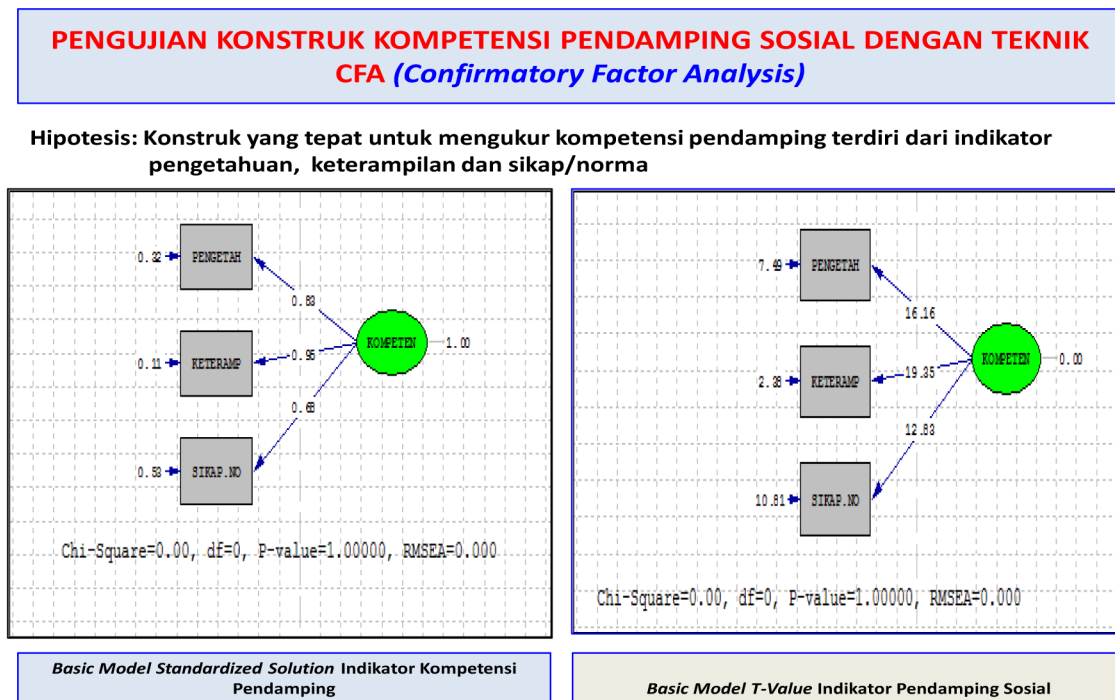
3. Kompetensi Pendamping Sosial

Kompetensi pendamping sosial menurut persepsi responden adalah kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh pendamping sosial agar dapat menjalankan tugas di bidang pekerjaan sosial (menangani permasalahan sosial yang dialami oleh PMKS dan mengembangkan potensi sumber yang ada secara optimal dalam pemecahan masalah dan pemenuhan kebutuhan). Responden yang lain merumuskan pendamping sosial adalah kemampuan, kapasitas, keahlian di bidang pekerjaan sosial yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pendampingan. Pendamping sosial juga dimaknai responden sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang perlu dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas sebagai pendamping sosial di masyarakat.

Secara eksploratif penggalan indikator kompetensi pendamping sosial di lima lokasi

penelitian teridentifikasi 22 item pengetahuan, 26 item keterampilan, dan 23 item nilai/sikap. Hasil pengujian model konstrak (dengan teknik *confirmatory factor analysis*) menunjukkan, bahwa *kompetensi pendamping sosial berhasil direfleksikan oleh indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap* ($\chi^2 = 0,00$, P-value: 1 (menurut parameter *goodness of fit index model* (GOFI)

sangat sempurna (*perfect*). Semua manifes memiliki t hitung > 2, dan nilai reliabilitas konstrak = $0,863 > 0,70$, sehingga dapat dikatakan, bahwa konstrak yang dihipotesiskan pada penelitian ini cocok dengan data empiris (hipotesa diterima). Ini berarti, kompetensi pendamping dapat direfleksikan oleh indikator pengetahuan, keterampilan, sikap dan norma.



Gambar 1. Model Pengukuran Konstrak Kompetensi Pendamping Sosial

Hasil pengujian model konstrak kompetensi pendamping sosial menunjukkan, bahwa ketiga indikator (pengetahuan, keterampilan, sikap/norma) memiliki kontribusi yang relatif besar dalam membentuk kompetensi pendamping. Dari ketiga variabel yang diuji, variabel keterampi-

lan memiliki muatan faktor standar (λ) terbesar (0,95), menyusul pengetahuan (0,83). Ini berarti, kompetensi pendamping banyak dibentuk oleh variabel keterampilan dan pengetahuan. Ringkasan hasil pengukuran konstrak kompetensi pendamping sosial dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengukuran Konstrak Pendamping Sosial

<i>Manifest</i>	λ Standar	t-hitung	<i>Construct Reliability (CR)</i>	<i>Variance Extracted (VE)</i>	Keterangan
Pengetahuan	0,83	16,16	0,863 $\geq$ 0,70	0,675 $\geq$ 0,50	<u>Validitas:</u> $t\text{-test} > 2$; λ Standard $\geq$ 0,7 atau $\geq$ 0,50 <u>Reliabilitas:</u> CR $\geq$ 0,70; VE $\geq$ 0,50
Keterampilan	0,95	19,35			
Sikap/Norma	0,68	12,82			

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa dalam membentuk pendamping sosial yang kompeten hendaknya pendamping diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, bimtek yang relevan sehingga kapasitasnya meningkat (sesuai fakta di lapangan, mayoritas pendamping tidak berlatar belakang ilmu pekerjaan sosial dan jarang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, bimtek yang relevan). Implikasi kebijakan yang diambil adalah dengan mengoptimalkan peran & fungsi lembaga penyelenggara diklat di Kementerian Sosial (Pusdiklat & BBPPKS) dalam menyelenggarakan pelatihan, bimtek pengembangan kapasitas tenaga pendamping sosial.

4. Sistem Pekerjaan Sosial

Sistem Rekrutmen

Menurut hasil riset, ada tiga sistem terkait rekrutmen tenaga pendamping sosial: a) Mengajukan lamaran langsung ke Kementerian Sosial, ditemukan pada 37 orang responden dari program kesejahteraan sosial anak (PKSA) dan program keluarga harapan (PKH). b) Dipilih dari orang-orang yang aktif dalam bidang, kegiatan sosial, sebanyak 106 orang responden dari program kelompok usaha bersama (Kube), asistensi orang dengan kecacatan (ASODK), dan asistensi lanjut usia (ASLUT). c) Menerima tunjangan langsung karena memiliki relasi dengan aparat pemerintah, pemrakarsa program (kementerian, dinas sosial provinsi/kabupaten/kota), sebanyak tujuh orang responden dari program penanganan korban bencana alam, bedah rumah/rumah tidak layak huni (RTLH), wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat (WKSBM), dan RBM korban napza.

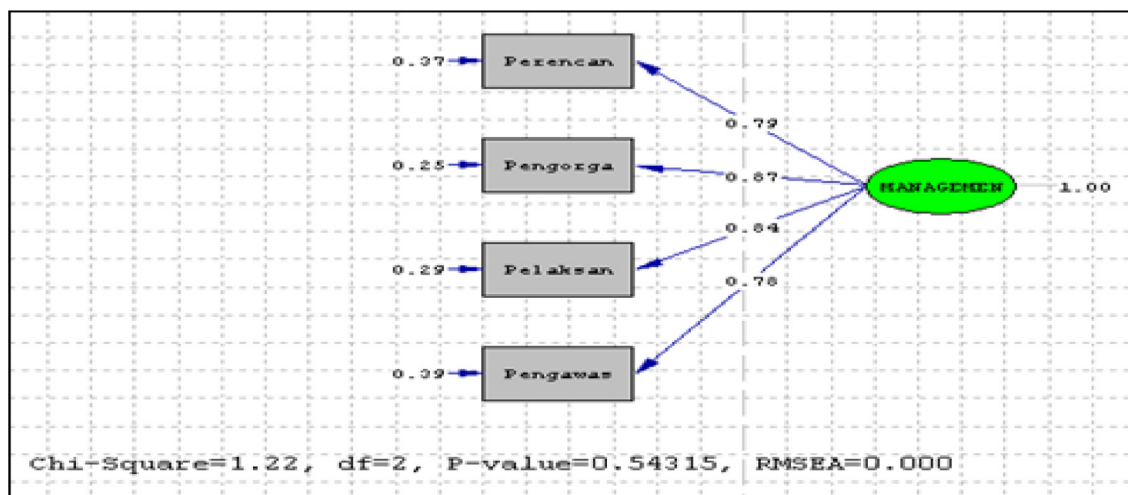
Prosedur umum yang ditempuh untuk melakukan rekrutmen pendamping adalah: a) calon pendamping melihat pengumuman tentang rekrutmen pendamping melalui Website Kemensos/Dinso TK I/II; b) menyiapkan berkas yang dibutuhkan/melengkapi administrasi; c)

mengirimkan berkas melalui website Kemensos/Dinso setempat; d) mengikuti seleksi berkas; e) mengikuti seleksi tertulis; f) mengikuti Test Psikologi (*Psikotest*) untuk formasi Pekerja Sosial; g) mengikuti seleksi lisan dan test wawancara; h) pengumuman kelulusan dari penyelenggara dapat diakses melalui website Kemensos/Dinso setempat atau melalui surat pemberitahuan; i) calon pendamping terseleksi akan diikutkan dalam program sambil menunggu surat panggilan untuk mengikuti diklat calon pendamping; j) setelah selesai mengikuti diklat mendapatkan penugasan sebagai pendamping sosial di wilayah kerja tertentu.

Prosedur khusus yang ditempuh untuk melakukan rekrutmen pendamping adalah: 1) tergantung kebijakan pada masing-masing program; 2) untuk PKH dan Sakti Peksos seleksi dilakukan oleh pemerintah pusat langsung dengan melibatkan pemda setempat; 3) pada program tertentu, misal Seleksi WKSBM seleksi pendamping dilakukan melalui penunjukkan dengan pertimbangan yang bersangkutan memiliki loyalitas tinggi dan pengalaman dalam melakukan program pendampingan.

Sistem Manajemen

Secara kuantitatif terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel manajemen pendamping sosial, yakni variabel perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Hasil pengujian kontrak sistem manajemen pendamping sosial dengan enam parameter *goodness of fit index*, menunjukkan, bahwa sebagian besar ukuran *goodness of fit index model (GOFI model)* terpenuhi (lima dari enam parameter). Ini berarti, model yang diajukan mendapat dukungan kuat dari sampel untuk menjelaskan populasi yang ada. Model pengukuran kontrak manajemen pendamping sosial beserta indikatornya dapat dilihat pada Gambar.2



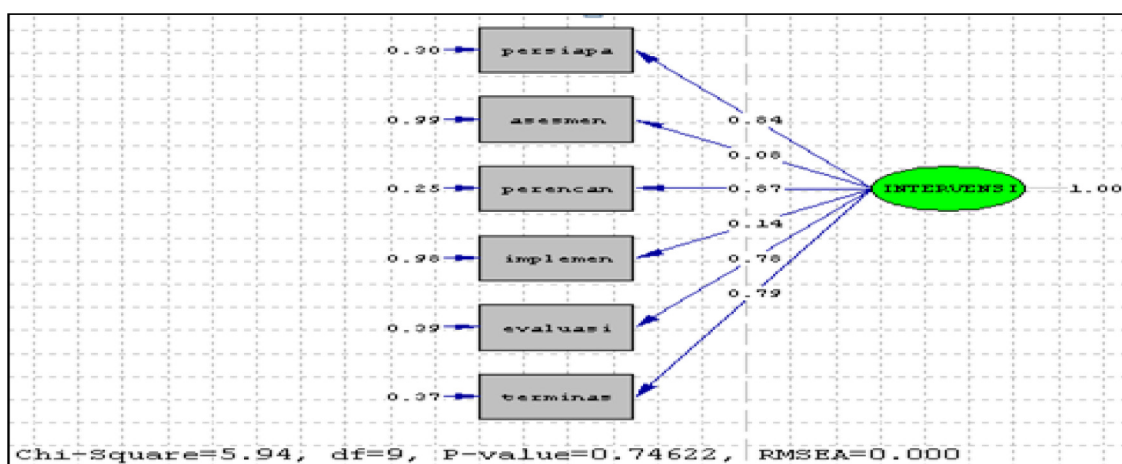
Gambar 2. Model Pengukuran Konstrak Sistem Manajemen Pendamping Sosial

Dari hasil pengukuran konstruk manajemen pendamping sosial dapat diketahui, bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang relatif besar terhadap manajemen. Hal ini terlihat dari muatan faktor semua variabel di atas 0,70. Dari empat variabel yang mempengaruhi manajemen pendamping sosial, ternyata variabel pengorganisasian dan variabel pelaksanaan memiliki muatan faktor relatif besar (0,87) dan (0,84) di banding muatan faktor variabel perencanaan (0,79) dan variabel pengawasan (0,78). Ini menunjukkan, bahwa dalam sistem manajemen tenaga pendamping sosial yang dilaksanakan selama ini, keempat variabel memiliki andil yang relatif besar dalam menentukan pendamping yang berkompeten. Dengan kalimat lain, untuk menghasilkan pendamping sosial yang baik, perlu pengorganisasian yang baik di antara berbagai pihak terkait, perlu diterapkan sistem manajemen yang transparan, inovatif dan akomodatif. Di samping itu, juga perlu dibuat perencanaan yang matang dengan menggunakan teknik yang relevan sehingga menghasilkan tenaga pendamping yang sesuai kebutuhan (memiliki kom-

petensi yang dibutuhkan) serta melakukan pengawasan, pengendalian secara periodik sesuai standar kriteria tertentu.

Sistem Intervensi Sosial

Sistem intervensi diukur dari bagaimana pendamping melakukan persiapan (*engagement*), melaksanakan identifikasi masalah dan kebutuhan (*assessment*), merencanakan kegiatan (*designing*), mengimplementasikan kegiatan (*implementation*), mengevaluasi kegiatan (*evaluation*) dan melakukan terminasi (*termination*). Hasil pengujian konstruk sistem intervensi dalam pendampingan sosial dengan enam parameter *goodness of fit index*, menunjukkan, bahwa sebagian besar ukuran *goodness of fit index model* (*GOFI model*) terpenuhi (lima dari enam parameter). Ini berarti, model yang diajukan mendapat dukungan kuat dari sampel untuk menjelaskan populasi yang ada. Hasil pengukuran konstruk sistem intervensi dalam pendampingan sosial beserta indikatornya dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Model Pengukuran Konstrak Sistem Intervensi dalam Pendampingan Sosial

Dari hasil pengukuran konstrak sistem intervensi dalam pendampingan sosial dapat diketahui, bahwa variabel yang diukur memiliki pengaruh yang beragam terhadap sistem intervensi. Dari enam variabel yang berpengaruh terhadap sistem intervensi dalam pendampingan sosial, ternyata variabel perencanaan dan variabel persiapan memiliki muatan faktor relatif paling besar (0,87) dan (0,84), sementara variabel asesmen dan evaluasi juga memiliki muatan faktor relatif besar (0,79) dan (0,78). Variabel implementasi dan variabel terminasi memiliki muatan faktor relatif kecil (0,14) dan (0,08). Ini menunjukkan, bahwa sistem intervensi dalam pendampingan sosial sangat dipengaruhi oleh keempat variabel yaitu perencanaan, persiapan, asesmen dan evaluasi. Keempat variabel ini memiliki andil yang relatif besar dalam menentukan keberhasilan intervensi (karena memiliki muatan faktor di atas 0,70).

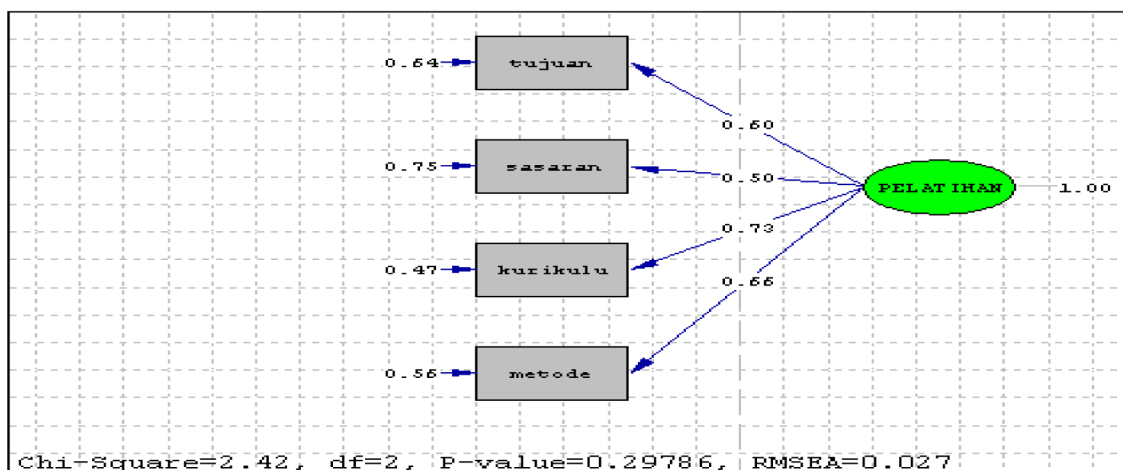
Hasil pengukuran konstrak juga menunjukkan, bahwa sistem intervensi yang dilakukan dalam pendampingan sosial sangat lemah dalam hal implementasi dan terminasi. Hal ini relevan dengan kenyataan di lapangan, bahwa mayoritas tenaga pendamping sosial yang ada, tidak memiliki latar belakang pekerjaan sosial dan jarang mengikuti diklat atau bimtek yang relevan, sehingga dalam mengimplementasikan program pendampingan, mereka lebih banyak

mengandalkan kepada kebiasaan ataupun naluri (insting). Demikian halnya dalam melakukan intervensi juga tidak jelas kapan berakhirnya karena terminasi program tidak jelas.

Sistem Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas Pendamping Sosial

Secara kuantitatif terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel sistem pelatihan pendampingan sosial, yakni variabel tujuan, sasaran, kurikulum, dan metode pembelajaran. Hasil pengujian konstrak sistem pelatihan dengan menggunakan enam parameter, terbukti bahwa sebagian besar ukuran *goodness of fit index model (GOFI model)* terpenuhi. Dari enam parameter yang digunakan, lima parameter diantaranya, yaitu X^2 dan P , CFI, IFI, GFI dan AGFI dapat memenuhi kriteria (*GOFI model*), hanya satu kriteria yaitu RMSEA yang tidak dapat memenuhi kriteria (*GOFI model*). Dengan terpenuhinya sebagian besar kriteria (*GOFI model*) tersebut, berarti model yang dihipotesiskan dapat dinyatakan sesuai dengan data empirik. Artinya, model yang diajukan mendapat dukungan kuat dari sampel untuk menjelaskan populasi yang ada.

Model pengukuran konstrak sistem pelatihan pendamping sosial beserta indikatornya dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Model Pengukuran Konstrak Sistem Intervensi dalam Pendampingan Sosial

Dari hasil pengukuran konstrak sistem pelatihan pendamping sosial dapat diketahui, bahwa dari empat variabel yang berpengaruh terhadap sistem pelatihan pendamping sosial, ternyata variabel kurikulum memiliki muatan faktor relatif paling besar (0,73) dibanding variabel yang lain. Muatan faktor variabel metode pembelajaran, tujuan dan sasaran relatif kecil, yaitu masing-masing secara berurutan (0,66), (0,60) dan (0,50). Ini menunjukkan, bahwa sistem pelatihan pendampingan sosial secara umum relatif lemah karena memiliki muatan faktor kurang dari 0,70.

Hal ini relevan dengan kenyataan di lapangan yang menunjukkan, bahwa mayoritas tenaga pendamping sosial di lima lokasi penelitian, baru 67 persen yang pernah mengikuti diklat/bimtek terkait kegiatan pendampingan sosial. Dari responden yang pernah mengikuti diklat pendampingan, mayoritas (36 persen) di antaranya pernah mengikuti pelatihan/bimtek satu sampai dua kali yaitu setelah lolos rekrutmen (dalam penyiapan tenaga pendamping). Hasil penelitian menunjukkan 67 persen responden menyatakan belum pernah mengikuti diklat/bimtek lanjutan, sehingga dalam mengimplementasikan program pendampingan, mereka lebih banyak mengandalkan kebiasaan/ tradisi ataupun naluri (insting) sehingga hasilnya kurang optimal. Secara empiris, bekal pelatihan kesejahteraan sosial sebagian besar pendamping sosial diperoleh se-

cara otodidak dari pengalaman aktivitas sosial di masyarakat sebagai tenaga kesejahteraan sosial keluarga (TKSK) dan tenaga kesejahteraan sosial masyarakat (TKSM). Hanya sebagian kecil pendamping yang mendapat bekal melalui diklat dan bimtek.

Berdasar kondisi tersebut, kebutuhan diklat pemantapan atau pengembangan kapasitas tenaga pendamping sosial bagi responden merupakan sebuah kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhi. Hal ini mengingat fakta menunjukkan, bahwa hanya 28 persen tenaga pendamping yang berkualifikasi sebagai pekerja sosial profesional (berpendidikan D4/S1 pekerjaan sosial/Illmu Kesejahteraan Sosial), terdiri dari asisten pekerja sosial (5,33 persen) dan pekerja sosial profesional dasar (22,67 persen). Sebanyak 72 persen responden lain merupakan tenaga kesejahteraan sosial yang berasal dari beragam profesi atau latar belakang pendidikan.

Hasil penggalan secara empiris menunjukkan, bahwa sistem pelatihan dan pengembangan kapasitas SDM pendamping ditempuh melalui dua jalur, yaitu melalui jalur pendidikan formal dengan memberi kesempatan pada pendamping untuk menempuh pendidikan lanjut di STKS dan melalui jalur pelatihan/bimtek. Pelatihan dilaksanakan oleh Kementerian Sosial melalui BBPPKS/Pusdiklat dan Dinas Sosial TK I & TK II, materi relatif relevan dengan kebutuhan, namun muatan lokal dirasa masih kurang (teru-

tama pelatihan yang dari pusat), metode menyesuaikan kebutuhan pelatihan namun cenderung masih klasikal (terutama yang diselenggarakan oleh pemda), alokasi waktu belum seimbang, artinya masih banyak teori dibanding praktik, sarana-prasarana untuk pelatihan yang sifatnya

program nasional relatif memadai, namun untuk program lokal kurang memadai; narasumber relatif kompeten. Sistem pelatihan tenaga pendamping menurut penggalian data empirik dapat dipaparkan dalam Tabel.2.

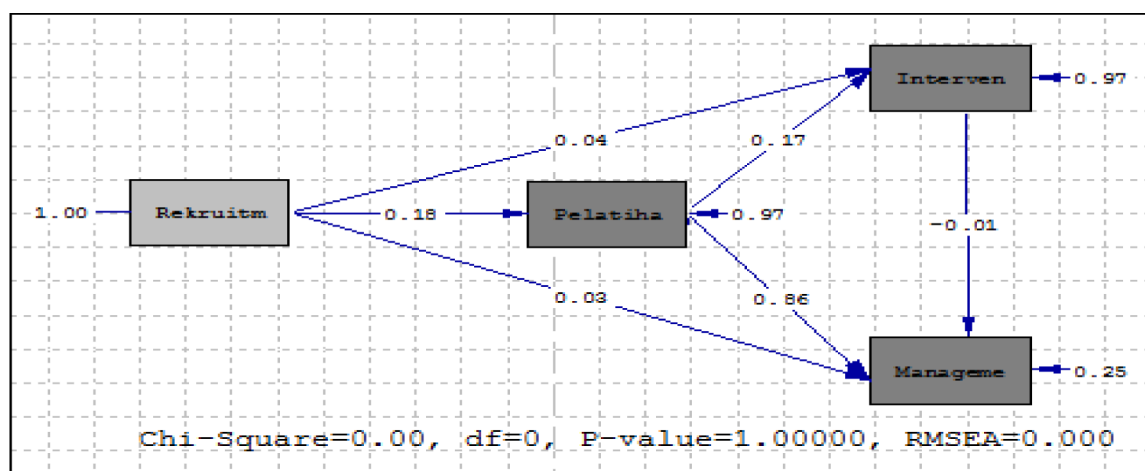
Tabel 2. Sistem Pelatihan Pendamping Sosial Menurut Program di Lima Lokasi Penelitian

Program	Penyelenggaraan		Materi	Metode	Sarpras	Alokasi Waktu (Teori: praktik)	Narasumber
	Kemensos	Dinso TK I/II					
Aslut	V	V	70% Relevan	Andragogi	Kurang memadai	80:20	Cukup kompeten
PKSA	V	V	Relevan	Menyesuaikan	Cukup Memadai	60:40	Kompeten
PKH	V	V	Relevan	Menyesuaikan	Memadai	70:30	Kompeten
ASODK	-	V	70% Relevan	Menyesuaikan	Kurang memadai	80:20	Cukup kompeten
KUBE FM	V	V	80% Relevan	Andragogi	Cukup Memadai	70:30	Cukup kompeten
WKSBM	-	V	70% Relevan	Andragogi	Kurang memadai	80:20	Cukup kompeten
RBM Korban Napza	-	V	70% Relevan	Menyesuaikan	Kurang memadai	80:20	Cukup kompeten
Penangan- an KBA	-	V	70% Relevan	Menyesuaikan	Cukup memadai	80:20	Cukup kompeten
RTLH	-	V	70% Relevan	Menyesuaikan	Cukup memadai	80:20	Cukup kompeten

5. Pengujian Model Standar Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial

Dengan mengkhususkan analisa pada empat variabel yang merupakan komponen pengembangan standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial (variabel rekrutmen,

variabel pelatihan, variabel intervensi dan variabel manajemen), maka menurut hasil pengujian Model Standar Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial dengan *path analysis* dapat disusun model hubungan kausalitas antar variabel sebagaimana terlihat pada Gambar 5.



Gambar.5 Model Standardized Solution Standar Pendamping Sosial Berbasis Sistem Pekerjaan Sosial

Dari pengujian model kausalitas antar variabel dengan teknik *path analysis* dapat diketahui, bahwa: hubungan kausal *antara sistem pelatihan dengan sistem manajemen* memiliki pengaruh sebesar 0,86. Hal ini menunjukkan, bahwa sistem pelatihan dan sistem manajemen memiliki hubungan yang relatif kuat. Hubungan kedua variabel ini terbukti signifikan ($29,11 > 2$). Ini berarti, bahwa pelatihan pendamping sosial memiliki peran yang sangat strategis dalam mengelola SDM pendamping sosial. Dengan pelatihan yang baik, maka pendamping sosial yang ada dapat dikelola sedemikian rupa (baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun dalam pengawasan) sehingga akan menghasilkan pendamping yang kompeten.

Hubungan kausal *antara sistem rekrutmen dengan sistem pelatihan* memiliki pengaruh sebesar 0,18. Hal ini menunjukkan, bahwa sistem pelatihan dan sistem intervensi memiliki hubungan yang relatif rendah, namun hubungan tersebut terbukti signifikan ($3,14 > 2$). Ini berarti, bahwa dengan sistem rekrutmen pendamping yang baik akan dapat ditentukan pendamping yang dibutuhkan dalam pelatihan dan jenis intervensi yang relevan.

Hubungan kausal *antara sistem pelatihan dengan sistem intervensi* memiliki pengaruh sebesar 0,17. Hal ini menunjukkan, bahwa sistem pelatihan dan sistem intervensi memiliki hubungan yang relatif rendah, namun hubungan tersebut terbukti signifikan ($2,86 > 2$). Ini berarti, bahwa sistem pelatihan yang baik akan menghasilkan intervensi yang relevan bagi kebutuhan pendamping. Ketiga jalur ini terbukti signifikan (koefisien $t > 2$), sehingga perlu dipertimbangkan dalam penentuan kebijakan terkait pengembangan standar kompetensi pendamping sosial.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan, bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya secara total terhadap pembentukan kompetensi pendamping adalah variabel sistem manajemen karena memiliki kontribusi pengaruh secara total sebesar 86 persen.

Dari penggalian secara empiris, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan yang dirasakan oleh pendamping sosial sebagai berikut. (1) Posisi tawar pendamping rendah karena belum adanya acuan hukum yang secara tegas mengatur dan menguatkan posisi pendamping; (2) Secara geografis, lokasi relatif jauh dan medan agak sulit dijangkau; (3) Terbatasnya sarana-prasarana (seperti tiadanya sarana transportasi umum ke lokasi, tidak adanya fasilitasi transportasi bagi pendamping, kamera, identitas dan sebagainya); (4) Kurangnya diklat (bimtek) lanjutan bagi pendamping sosial (pementasan kompetensi, pengembangan kapasitas pendamping); (5) Kurang validnya data, penerima bantuan sering tidak sesuai dengan hasil pendataan TKSK, sehingga warga yang merasa memenuhi persyaratan tetapi tidak menerima bantuan melakukan aksi protes; (6) Pemahaman keluarga PMKS, PMKS dan masyarakat tentang program yang didampingi belum maksimal sehingga dukungan terhadap pelaksanaan program relatif kurang; (7) Insentif terbatas dan kadang sering terlambat diterima (kecuali honor pendamping PKH dan Sakti peksos langsung masuk ke rekening); (8) Sulit menuntut penerima manfaat, PMKS untuk melaporkan kegiatan secara rutin karena keterbatasan kualitas SDM; (9) Kurang dan tidak adanya sumber dana taktis yang bisa menunjang kinerja pendamping

D. Penutup

Kesimpulan: Mayoritas pendamping berjenis kelamin perempuan, berada dalam rentang usia produktif, berstatus kawin, berpendidikan SMA-D3, berasal dari daerah setempat dan rata-rata mendampingi 48 PMKS. Dari kualifikasi pendamping, hanya sebagian kecil pendamping program kesejahteraan sosial yang memiliki kualifikasi sebagai pekerja sosial profesional; mayoritas pendamping memiliki pengalaman kerja antara satu hingga lima tahun dan belum pernah mengikuti diklat pementasan tenaga pendamping. Insentif pendamping relatif rendah (kecuali pendamping PKSA/sakti pekerja sosial

dan pendamping PKH). Banyak pendamping merangkap tugas mendampingi beberapa program PMKS karena insentif yang diterima terlalu kecil, akibatnya mereka kurang fokus dan kinerjanya kurang optimal.

Berdasar pengujian model konstruk kompetensi pendamping sosial dengan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) dapat disimpulkan, bahwa kompetensi pendamping sosial berhasil direfleksikan oleh variabel pengetahuan, keterampilan dan nilai/sikap tertentu. Di antara ketiga variabel yang diuji, muatan faktor variabel keterampilan ternyata paling tinggi dalam membentuk kompetensi.

Sistem rekrutmen pendamping teridentifikasi ada tiga cara yaitu melalui: sistem rekrutmen langsung, sistem pemilihan aktivis sosial dan sistem penunjukkan karena adanya relasi kekuasaan. Pengembangan standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial, dapat diciptakan dengan mengoptimalkan berbagai komponen dalam sistem yang meliputi sistem rekrutmen, sistem manajemen SDM, sistem intervensi dan sistem pelatihan. Dari hasil pengujian terhadap model standarisasi pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial dengan menggunakan teknik *path analysis* dapat disimpulkan, bahwa hubungan kausal antara sistem pelatihan dan sistem manajemen sangat kuat dan signifikan. Sedangkan hubungan kausal antara sistem rekrutmen dengan sistem pelatihan, hubungan kausal antara sistem rekrutmen dengan sistem manajemen dan hubungan kausal antara sistem pelatihan dengan sistem intervensi juga signifikan meskipun hubungan tersebut relatif rendah.

Sistem Pelatihan dan Pengembangan kapasitas SDM pendamping ditempuh melalui dua jalur, yaitu melalui jalur pendidikan formal dengan memberi kesempatan pada pendamping untuk menempuh pendidikan lanjut di STKS dan melalui jalur pelatihan/bimtek. Pelatihan dilaksanakan oleh Kemensos melalui BBPPKS/Pusdiklat dan Dinso TK I & TK II, materi relatif relevan dengan kebutuhan namun muatan lokal

dirasa masih kurang (terutama pelatihan yang dari pusat), metode menyesuaikan kebutuhan pelatihan namun cenderung masih klasikal (terutama yang diselenggarakan oleh Pemda), alokasi waktu belum seimbang, artinya masih banyak teori dibanding praktik, sarana-prasarana untuk pelatihan yang sifatnya program nasional relatif memadai, namun untuk program lokal kurang memadai; narasumber relatif kompeten.

Rekomendasi: Berdasar temuan hasil penelitian maka direkomendasikan kepada:

1. Kementerian Sosial, sebagai berikut.

Perlu segera ditetapkan Peraturan Perundangan tentang standar nasional pendamping sosial sehingga posisi pendamping sosial menjadi kuat, demikian halnya dengan mekanisme perekrutan, manajemen, intervensi sosial dan sistem peningkatan kapasitas pendamping menjadi jelas. Pendamping program hendaknya berlatar belakang pendidikan pekerjaan sosial/ilmu kesejahteraan sosial atau berlatar belakang ilmu yang lain (lintas disiplin) namun diberi kesempatan untuk mengikuti diklat pendampingan sosial sesuai bidang garap yang relevan.

Kualifikasi pendamping sosial perlu dikaitkan dengan pendidikan dan sistem insentif yang layak. Kompetensi pendamping sosial perlu ditingkatkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun melalui jalur pelatihan/bimtek. Standarisasi pendampingan sosial perlu diciptakan dengan memadukan sistem rekrutmen, sistem manajemen, sistem intervensi, dan sistem pelatihan dengan melibatkan berbagai pihak terkait (Kemensos/Direktorat terkait, Pemda TK I/II, BBPPKS dan *stake holder*).

Merekomendasikan diterapkannya Model Hipotetik Pengembangan Standar pendamping sosial berbasis sistem pekerjaan sosial yang diusulkan

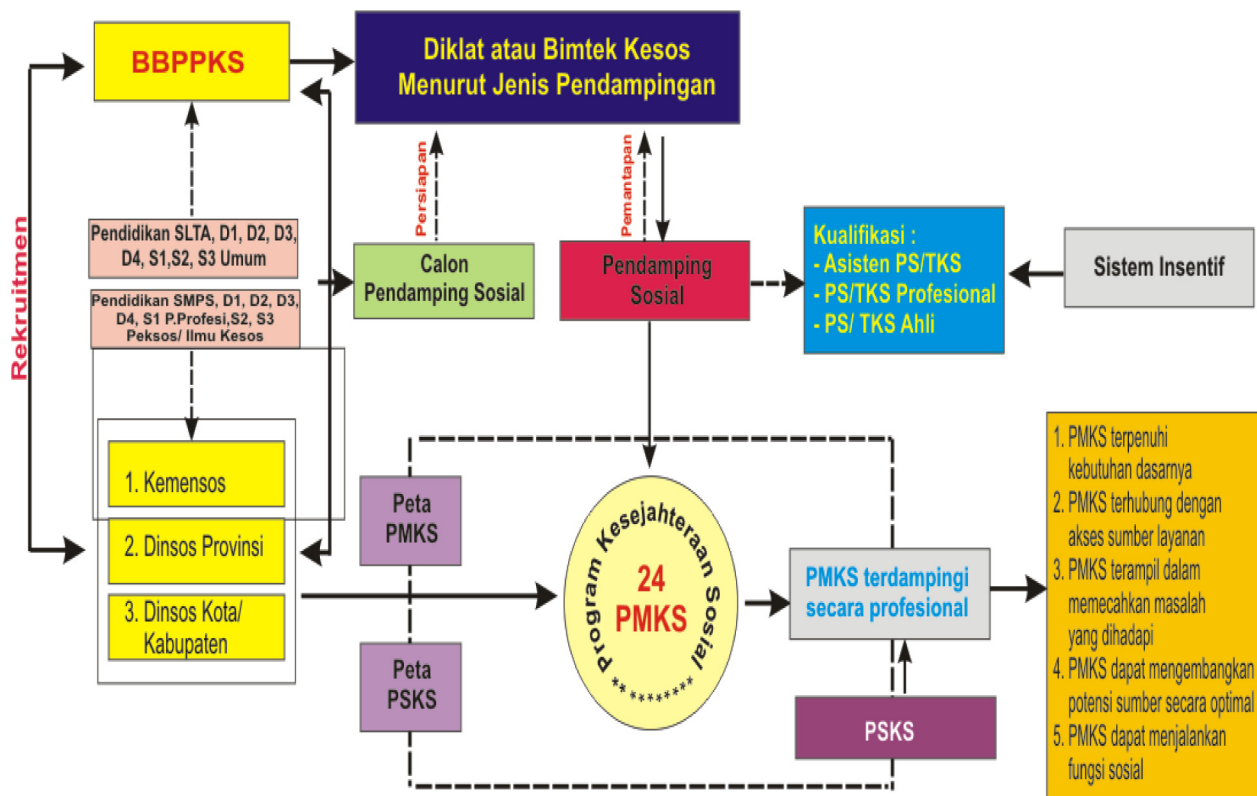
2. Pemerintah Daerah

Perlu dialokasikan dana *sharing* untuk menunjang kesejahteraan pendamping sosial, hal ini mengingat keterbatasan anggaran Ke-

menterian Sosial. Di samping itu, pendamping sosial juga bekerja untuk penanganan PMKS di daerah. Perlu sinergitas dengan Kementerian Sosial dan *stakeholder* terkait dalam rangka pembinaan dan pemberdayaan

tenaga pendamping sosial, terutama dalam upaya untuk mewujudkan pendamping sosial terstandar sehingga penanganan PMKS yang dilakukan oleh pendamping sosial di daerah lebih optimal.

Model Hipotetik Standar Pendamping Sosial Berdasar Sistem Pekerjaan Sosial



Ucapan Terima Kasih

Kepada seluruh responden dan informan yang telah menyediakan waktu dan memberikan informasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan, disampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya. Kepada berbagai pihak yang telah mendukung kelancaran penelitian ini diucapkan terima kasih.

Pustaka Acuan

- Awandana. (2009). *Standar Kompetensi Pendamping yang Efektif*. <http://id.shvoong.com/social-science/sociology> diunduh tanggal 20 Januari 2013.
- Bina Desa. (1998). *Buku Pegangan Pendampingan Komunitas Pedesaan*. Jakarta: Bina Desa.
- Biro Pusat Statistik. (2005-2012). *Statistik Indonesia dan Data Susenas*. Jakarta: BPS RI

Cox, David. (2001). *Hand Out untuk Lokakarya Pengembangan Materi Pembangunan social dalam Kurikulum Pendidikan Ilmu Kesejahteraan Sosial*. Tidak Dipublikasikan.

Du Bois, Brenda dan Karla Krogsrud Miley. (2005) Edisi ke-5, *Social Work: an Empowering Proffession*, Boston: Perason.

Edi Suharto, (2006), *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung, Refika Aditama.

-----, (2007). *Pendampingan Sosial dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin: Konsepsi dan Strategi*. Bahan Bacaan Pelatih dalam Meningkatkan Kemampuan Para Pendamping Sosial Keluarga Miskin: Tidak Diterbitkan.

Ife, Jim. (1995). *Community Development, Creating Community Alternatives-Vision, Analysis and Practice*. Melbourne: Addison Wesley Longman Australia Pty Limited.

- Isbandi Rukminto Adi. (2001). *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas: Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Johnson, Wayne. (1984). *The Social Services: An Introduction*, Illionis: F.E Peacock Publisher.
- Joreskog, K.G & Sorbom, D. (1996). *Lisrel 8: User Reference Guide*, Scientific Software International, Inc, Chicago.
- Kementerian Sosial. (2011). *Peningkatan Kapasitas Tenaga Kesejahteraan Sosial dalam Meningkatkan Kesetiakawanan Sosial*. Jakarta: Bidang Integrasi Sosial Sekjen Kemensos RI.
- , (2011). *Buku Kerja Pendamping PKH*. Jakarta: Direktorat Jaminan Sosial Dirjen Perlindungan dan Jaminan Sosial RI.
- Kline, Rex B. (1998), *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. The Guilford Press, New York.
- Milles, M.B & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An Expanded sourcebook*. Newyork: SAGE Publication.
- Payne, Malcolm. (1986). *Social Care in The Community*. London: Mac Milan Press Ltd.
- Parson, J. Ruth, James D Jorgensen dan Santos H. Hernandez. (1994). *The Integration of Social Work Practice*, Pacific Grove: Brooks,Cole
- Skidmore, Rex A, Milton Thackeray dan William Farley. (1994). *Introduction to Social Work*. Sixth edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall International, Inc.
- Wahyudin Sumpeno. (2005). *Kiat-kiat Memberdayakan Masyarakat*. Solo: Kerjasama Yayasan Duta Awan Solo dengan Chatolic Relief Service (CRS) Jakarta.
- <http://www.bintan-s.web.id> *Pengertian Pendamping*, diunduh tanggal 8 Desember 2015.
- <http://wordpres.com>. *Pendampingan Sosial dalam Pengembangan Masyarakat*. Diunduh tanggal 7 Januari 2015

