

**MANAJEMEN STRES PENDAMPING PROGRAM KELUARGA  
HARAPAN (PKH) DI KOTA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Reni Dwi Nurindah**

**12250097**

**Pembimbing:**

**Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M. Sc.**

**NIP. 19810823200901 1 007**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2016**



**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-01/Un.02/DD/PP.00.9/08/2016

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN STRES PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)  
DI KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RENI DWI NURINDAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 12250097  
Telah diujikan pada : Senin, 29 Agustus 2016  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**

Ketua Sidang/Penguji I

Drs. H. Suisyanto, M.Pd  
NIP. 19560704 198603 1 002

Penguji II

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc.  
NIP. 19810823 200901 1 007

Penguji III

Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
NIP. 19740202 200112 1 002

Yogyakarta, 29 Agustus 2016  
UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
DEKAN



Dr. Nurjannah, M.Si.  
NIP. 19600310 198703 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856  
Yogyakarta 55281

---

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamua'alikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Reni Dwi Nurindah  
NIM : 12250097  
Judul Skripsi : Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan  
Di Kota Yogyakarta

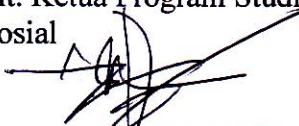
Sudah dapat diajukan kembali ke Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial.

Dengan demikian mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 12 Agustus 2016

Mengatehui,  
Plt. Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan  
Sosial

  
Andayani, S.IP, M.SW  
NIP. 19721016 199903 2 008

Pembimbing

  
Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M. Sc.  
NIP. 19810823200901 1 007

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reni Dwi Nurindah  
NIM : 12250097  
Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kota Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 18 Juli 2016

Yang Menyatakan,



**Reni Dwi Nurindah**

**12250097**

## SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Nama : Reni Dwi Nurindah  
NIM : 12250097  
Tempat, tanggal lahir : Klaten, 05 Agustus 1992  
Program Studi : Ilmu Kesejahteraan Sosial  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Dengan ini menyatakan saya dengan benar-benar berjilbab dengan kesadaran tanpa paksaan. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan maka saya tidak akan menyangkut pautkan kepada pihak fakultas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 18 Juli 2016

Yang Menyatakan,



**Reni Dwi Nurindah**

**12250097**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas segala petunjuk dan nikmat yang telah Allah SWT berikan, bingkisan kecil ini kupersembahkan untuk:

1. Orang tua saya, Ibu Legiyem, terima kasih atas segala doa, cinta, kasih sayang, semangat dan motivasi serta tetesan butir keringat dalam pengorbanannya kepada saya selama ini yang tidak akan pernah bisa aku membalasnya.
2. Kakakku Heri Eko Wibowo dan saudara-saudaraku yang telah mencurahkan kasih sayang, dorongan, semangat dan perhatiannya kepada saya selama ini.
3. Untuk sahabat-sahabatku yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam pembuatan skripsi ini.
4. Untuk Zubaidi yang telah membantu memberikan semangat, perhatian, motivasi, dukungan dan pengarahan selama mengerjakan skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya angkatan 2012 yang selalu saya kagumi dan banggakan.

## MOTTO

*“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”*

**(Andrew Jackson)**

*“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”*

**(Evelyn Underhill)**

*Tiada keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan dan saya percaya pada diri saya sendiri”*

**(Muhammad Ali)**

*Jangan pernah menyerah tetap berusaha meski di depan banyak batu menghadangmu dan kesulitan menimpamu*

**(Reni Dwi Nurindah)**

*Awalilah hidupmu dengan selalu bersyukur, senyum dan bahagia, liat lah kedepan jangan melihat ke belakang, tunjukkan dirimu pada dunia siapa dirimu sebenarnya.*

**(Reni Dwi Nurindah)**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. Dzat penguasa alam yang telah menciptakan makhluk-NYA, sehingga dengan rahmat, taufik dan hidayah-NYA peneliti mendapat lindungan dari Allah SWT. Sholawat serta salam senantiasa tucurahkan kepada Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW, sosok yang sempurna dan berjasa untuk umat Islam, sehingga kita semua terbebas dari jaman jahiliyah dan berada di zaman modern ini.

Alhamdulillah, berkat usaha, serta doa orang tua tercinta, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar dan sesuai harapan. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Wahyudi Yudian, M.A., Ph. D., selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjanah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Andayani, S.IP, M.SW., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memfasilitasi perkuliahan dan memberikan izin dalam penelitian.
4. Ibu Siti Solechah, S. Sos.I., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan dorongan dan motivasinya selama masa perkuliahan di Program Ilmu Kesejahteraan Sosial.
5. Bapak Muh. Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membimbing dengan sabar, memberikan waktu, tenaga dan ilmu pengetahuannya dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen khususnya Dosen Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Dosen-dosen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya tanpa pamrih.
7. Seluruh Pengurus Tata Usaha (TU) dan staf Program Ilmu Kesejahteraan Sosial, terutama Bapak Sudarmawan yang telah membantu dan memperlancar dalam penyusunan skripsi ini.
8. Gubernur D.I. Yogyakarta, Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Sekretariat PKH Kota Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.



9. Bapak Supriyanto, S. ST., selaku Kepala Seksi Bantuan dan Perlindungan Kesejahteraan Sosial yang telah memberikan izin penelitian.
10. Ibu Titiek Kuswandari, S. Pd., selaku Koordinator PKH Kota Yogyakarta yang senantiasa membimbing dengan sabar, memberikan waktu, tenaga dan ilmu pengetahuannya dalam proses penyusunan skripsi.
11. Seluruh Pendamping PKH Kota Yogyakarta yang telah berkenan untuk diteliti dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh Staf Sekretariat PKH Kota Yogyakarta yang telah menerima peneliti dengan ramah dan kelapangan dada.
13. Orang Tuaku tercinta dan Kakakku yang ku banggakan. Terimakasih atas doa, dorongan, motivasi, serta kasih sayang sehingga hidup ini selalu berwarna untuk menuju kesuksesan.
14. Keluarga Besar ku Kakek Karto Tinoyo, terimakasih atas doanya dan memotivasi untuk menjadi anak yang membanggakan orang tua.
15. Teman-teman PPS (Praktek Pekerjaan Sosial) yang telah memberi semangat, dukungan dan motivasi.
16. Teman-teman Ilmu Kesejahteraan Sosial, khususnya angkatan 2012, dan sahabat-sahabatku semua Alfi, Ismaluka, Mashunah, Zakka, Ribat, Roma, Siti K, Panji, Supriyadi, Vika, Febri, Eni N, Ria O. Sefi, Galih, Elsa, Mahmudah, Trisna dan sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya untuk pribadi dan pembaca. Hanya kepada Allah SWT kita memohon perlindungan, pertolongan dan keselamatan, semoga dengan Rido-Nya kita senantiasa mendapatkan kehidupan ini yang berkah dan bermanfaat.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb.***

Yogyakarta, 25 Juli 2016  
Hormat Penyusun,

**Reni Dwi Nurindah**  
**12250097**

## ABSTRAK

Reni Dwi Nurindah 12250097, Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kota Yogyakarta. Skripsi: Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Agustus 2016 dengan tujuan untuk membahas Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan terhadap pelaksanaan program yang dikerjakan oleh pendamping yang memiliki komposisi pekerjaan yang banyak atau menumpuk, waktu yang deadline/pendek. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pekerjaan dan tugas seorang pendamping yang banyak menghabiskan waktu terjun ke lapangan untuk menjalankan PKH seperti validasi, verifikasi fasilitas kesehatan dan pendidikan, pemutakhiran data bulanan dan tahunan, penyaluran bantuan, pertemuan kelompok, home visit ke rumah peserta PKH, pekerjaan Insidental, pelaporan bulanan. Dari banyaknya pekerjaan seorang pendamping PKH perlu memiliki manajemen stres yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga, manajemen stres yang dilakukan pendamping mampu mengerjakan pekerjaan PKH yang banyak, mampu menghadapi masalah peserta PKH dan bisa mengatasi manajemen diri dari faktor eksternal dan internal yang dihadapi pendamping. Oleh karena itu, penelitian dalam manajemen stres pendamping PKH dalam menghadapi pekerjaan banyak perlu dilakukan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subyek penelitiannya adalah 10 pendamping PKH Kota Yogyakarta dan 1 koordinator PKH kota Yogyakarta. Sehingga keseluruhan subyek berjumlah 11 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi yaitu dengan sumber data. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan manajemen stres Pendamping dalam menjalankan pekerjaan mampu menguasai manajemen stres dengan baik, dari faktor eksternal dan internal. Pendamping mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan, serta berusaha bersikap wibawa dengan peserta PKH yaitu pendamping PKH memiliki sikap dan manajemen diri seorang pendamping tetap sabar, tidak marah, mudah bergaul dengan peserta, tidak membeda-bedakan, memperjuangkan peserta PKH dan mampu adil dengan yang lain. Manajemen stres pendamping yang berkeluarga dengan yang sudah berkeluarga memiliki perbedaan yang signifikan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu beban pekerjaan masih bisa dinetralisir dengan baik, sedangkan pendamping yang sudah berkeluarga melakukan manajemen stres dengan dukungan sosial.

Kata Kunci: Manajemen Stres, Pendamping PKH.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
D. Tinjauan Pustaka .....	12
E. Kerangka Teori.....	15
1. Tinjauan Tentang Stres.....	15
a. Pengertian Stres.....	15
b. Stres Berkaitan Dengan <i>Burnout</i> .....	18
2. Tinjauan Tentang Penyebab Stres.....	20
a. Penyebab Umum Stres.....	20
b. Penyebab Stres dari Faktor Eksternal dan Internal.....	21
3. Tinjauan Tentang Manajemen Stres.....	23
F. Metode Penelitian .....	25
G. Sistematika pembahasan.....	33
<b>BAB II .....</b>	<b>35</b>
<b>GAMBARAN PKH KOTA YOGYAKARTA .....</b>	<b>35</b>
A. Profil Program Keluarga Harapan di Kota Yogyakarta .....	35
B. Profil Pendamping.....	40
C. Peran Pendamping PKH.....	43

<b>BAB III .....</b>	<b>59</b>
<b>MANAJEMEN STRES PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DALAM MELAKSANAKAN PROGRAM DI KOTA YOGYAKARTA.....</b>	<b>59</b>
A. Manajemen Stres Pendamping Dalam Melaksanakan Program Keluarga Harapan di Kota Yogyakarta .....	60
B. Manajemen Stres Pendamping Dari Faktor Eksternal .....	101
C. Manajemen Stres pendamping Dari Faktor Internal .....	112
 <b>BAB IV .....</b>	 <b>122</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>122</b>
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran.....	124
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>125</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>127</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah KSM PKH Yogyakarta dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 .....	37
Tabel 3.1	Manajemen Stres Program Pendamping PKH.....	99
Tabel 3.2	Manajemen Stres Dari Faktor Eksternal Pendamping PKH.....	112
Tabel 3.3	Manajemen Stres Dari Faktor Internal Pendamping PKH .....	120

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan atau manusia lainnya. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan juga bertujuan mencapai taraf hidup yang lebih baik.<sup>1</sup>

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Manusia menghabiskan kira-kira sepertiga hidup kita untuk bekerja, tiga perempat selanjutnya dengan tidur dan tiga perempat sisanya dengan keluarga dan teman-teman. Banyak orang

---

<sup>1</sup> As'ad, Mohammad, *Psikologi Industry*, cet. Ke-4 (Yogyakarta: Liberty, 2002), hlm. 57.

mendapati bahwa sebagian besar *distres* dalam hidup mereka timbul dari hubungan-hubungan dengan orang lain, baik dalam keluarga dan lingkungan sosial dan di tempat kerja.<sup>2</sup>

Menurut koordinator Program Keluarga Harapan (PKH) kota Yogyakarta menyatakan bahwa, “saat ini di kota Yogyakarta jumlah KSM (Keluarga Sangat Miskin) 3.325 keluarga”. Dengan jumlah KSM yang cukup tinggi setiap pendamping kecamatan mengampu  $\pm 100-300$  KSM per kecamatan. Jadi, seorang pendamping harus mampu mengkoordinir jumlah KSM yang relatif banyak dalam satu kecamatan. Tugas yang dikerjakan oleh pendamping diantaranya adalah verifikasi pemutakhiran data, memfasilitasi, mengunjungi rumah peserta PKH, berkoordinasi dengan aparat setempat, melakukan pertemuan rutin atau bulanan, kunjungan bulanan petugas kesehatan dan pendidikan, memberi motivasi peserta, melakukan pencatatan dan pelaporan serta penyaluran dana bantuan PKH.<sup>3</sup>

Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) adalah sebagai penyalur atau penghubung bagi peserta PKH dalam menyalurkan hak-haknya yang terbatas. Jika tidak ditopang oleh jaringan dan pranata sosial akses bagi peserta PKH sulit untuk

---

<sup>2</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* cet. ke-3 (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 81.

<sup>3</sup> Wawancara dengan Titik, Koordinator PKH Kota Yogyakarta, Jumat 01 April 2016.

diakses. Permasalahan-permasalahan sosial yang dialami oleh peserta PKH sangat kompleks dan beragam. Seorang peserta belum tentu mampu dalam memenuhi kebutuhan pokok maupun kemudahan dalam menangani permasalahan klien. Di sini peran pendamping sangat penting karena pendamping adalah ujung tombak bagi peserta PKH.

Setiap orang pernah mengalami variasi dari sebab yang berlebihan, dan berupaya mengatasi masalah atau situasi ketika sesuatu yang tidak terduga dan mendesak timbul, atau seseorang menderita sakit. Mempunyai terlalu banyak kegiatan yang harus dilakukan atau dikerjakan dan merasa tidak mempunyai cukup waktu untuk mengerjakannya adalah merupakan masalah yang umum atau biasa terjadi.<sup>4</sup>

Oleh sebab itu, seorang pendamping harus bisa melakukan manajemen. Manajemen dalam diri sendiri, manajemen waktu maupun manajemen stres menghadapi pekerjaan yang berlebihan. Di sisi lain seorang pendamping lebih banyak melakukan aktivitas pekerjaan di luar pekerjaan atau lapangan, sehingga pendamping lebih banyak berinteraksi dengan peserta PKH, maupun pihak-pihak yang terkait. Jadi pekerjaan yang dikerjakan seorang pendamping cukup banyak, maka pendamping besar kemungkinan mengalami tekanan atau stres yang dialami dalam pekerjaan.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 77.



Pengertian stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.<sup>5</sup> Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.<sup>6</sup>

Stres dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang kita alami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntunan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres adalah keseimbangan antara bagaimana kita memandang tuntutan-tuntunan dan bagaimana kita berpikir bahwa bagaimana kita dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah kita tidak merasakan *stress*, merasakan *distres* atau *eustres*.<sup>7</sup>

Stres dapat bersifat sementara, jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada pendamping seberapa besar kemampuan untuk menghadapinya. Jika stres sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 76.

<sup>6</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* cet. 4 (Jakarta: PT. Reineka Cipta, 2006) hlm. 50.

<sup>7</sup> Terry Loker dan Olga Gregson, *Managing Stress: Mengatasi Stres Secara Mandiri* (Yogyakarta: Baca, 2005), hlm. 44.

dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Harapan pendamping mampu menajemen stres dengan permasalahan yang dihadapi dan tugas yang banyak mampu menangani di segala situasi dan kondisi dapat memberikan pelayanan terbaik bagi peserta dan pelayanan yang meningkatkan kesejahteraan. Seseorang mengalami stres karena mungkin mendapat tekanan internal dan eksternal. Sumber tekanan internal dapat berupa kondisi fisik, perilaku, kognitif, emosional, dan lain-lain. Sumber tekanan eksternal dapat berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan lain-lain.<sup>8</sup>

Menurut Ketua Bantuan Sosial Kota Yogyakarta, “Untuk saat ini ada tiga kecamatan tidak memiliki pendamping PKH yaitu Kecamatan Mantrijeron, Kecamatan Pakualaman dan Kecamatan Wirobrajan. Alasannya, untuk Kecamatan Mantrijeron sengaja mengundurkan diri karena sakit hingga keguguran, Kecamatan Pakualaman pendamping sengaja keluar menjadi dosen dan Kecamatan Wirobrajan pendamping naik jabatan menjadi Koordinator Kota PKH.”<sup>9</sup> Hal ini menunjukkan, tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan dan sebagainya. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal

---

<sup>8</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 77.

<sup>9</sup> Wawancara dengan Bapak Supri, Ketua Bantuan Sosial Kota Yogyakarta, Rabu 30 Maret 2016.

atau menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.<sup>10</sup>

Stres sangat berkaitan dengan *burnout* (jenuh), *burnout* adalah reaksi terhadap munculnya faktor penyebab stres. Pendamping yang mengalami *burnout* dengan dihadapkan banyak kertas kerja yang harus diselesaikan bisa menjadi penyebab *burnout*. Pendamping yang dihadapkan *burnout* tidak mampu mengatasi ketegangan-ketegangan emosional dalam pekerjaannya dan ketidakmampuan ini bisa menurunkan kinerja dan produktivitas kerja.<sup>11</sup>

Menurut Smith dalam Sutarto Wijono mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: *Pertama*, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh: keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. *Kedua*, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi. *Ketiga*, stres terjadi karena faktor

---

<sup>10</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Universitas Indonesia Press: Jakarta, 2001), hlm. 380.

<sup>11</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 55.

“*workload*” juga faktor kemampuan melakukan tugas. *Keempat*, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. *Kelima*, faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas.<sup>12</sup> Sedangkan menurut Heilriegel & Slocum dalam Sutarto Wijono mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajer. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, “*stressor*” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).<sup>13</sup>

Dalam melaksanakan tugas pendampingan dimana Pendamping PKH terjun langsung ke masyarakat, berkoordinasi dengan instansi dan lembaga terkait juga berinteraksi langsung dengan peserta penerima PKH, terdapat beberapa kendala (validasi, pemutakhiran data, penyaluran bantuan, verifikasi, perkumpulan kelompok, pelaporan bulanan, faktor eksternal dan internal). Selain

---

<sup>12</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi* cet. Ke-3 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 143.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 144.

kendala adapun tantangan yang dihadapi seorang pendamping yaitu terletak pada program peningkatan kapasitas yang terbatas, sehingga pendamping harus belajar menghadapi persoalan sambil melaksanakan tugas keseharian (*learning by doing*).<sup>14</sup>

Dengan segala keterbatasan dan himpitan berbagai masalah pendamping PKH terkadang harus bisa menaifikannya untuk tetap bisa terus dalam eksistensinya dalam peran dan fungsinya sebagai seorang pendamping Program Keluarga Harapan, program yang bisa diharapkan bisa memutus rantai kemiskinan. Sungguh sebuah pengharapan yang sangat luar biasa. Dalam kenyataannya keseharian, seorang pendamping PKH bukanlah sosok figur yang selalu bisa dan serba bisa menaifkan setiap himpitan permasalahan yang ada. Keluarga adalah bagian yang tak terpisahkan, satu sisi keluarga adalah penyemangat dalam melaksanakan rutinitas keseharian sebagai seorang pendamping PKH, tapi disisi lain keluarga terkadang menjadi bagian dari kendala yang dengan segala problematikanya yang menjadi hal yang melemahkannya eksistensi dalam pelaksanaan pendampingan.<sup>15</sup>

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya

---

<sup>14</sup> <http://pkhkebumen.blogspot.co.id/2014/07/kendala-umum-pendampingan-pkh.html?=1> diunduh Jumat, 04 Maret 2016 pukul 04. 17 WIB.

<sup>15</sup> AbuAlief, *Kisah Pendamping*, <http://pkhpringsewu.blogspot.co.id/2013/02/kisah-pendamping-part-4.html> diunduh Rabu 06 April 2016 pukul 04.16 WIB.

ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang tidak efisien serta mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.<sup>16</sup>

Seorang pendamping dengan dihadapkan banyak tugas dan pekerjaan dari Program Keluarga Harapan menjadikan seorang pendamping merasa memiliki banyak tugas dan beban yang harus diselesaikan. Tugas dan program dengan target waktu yang terbatas atau harus terselesaikan dengan waktu yang pendek sehingga pendamping harus memiliki kemampuan mengatur waktu, tugas dan kegiatan yang harus diselesaikan. Stres kerja yang dialami seorang pendamping mempengaruhi pelayanan dan produktivitas kinerja. Stres yang dialami pendamping dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan, emosional, keadaan fisik dan beban yang dihadapi.

Oleh karena itu, alasan peneliti kenapa mengambil studi kasus di Kota Yogyakarta karena karakteristik di kota berbeda

---

<sup>16</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 27.

dengan kemiskinan di desa yaitu perbedaan pada letak geografis, fasilitas memadai, akses mudah dijangkau dan fasilitas kesehatan dan pendidikan memadai. Permasalahan dan tekanan yang dihadapi pendamping Program Keluarga Harapan dalam menjalankan kegiatan dan tugas lebih kompleks dalam penanganan bagi peserta PKH, sehingga, kemungkinan adanya timbul tekanan/stres yang dialami oleh pendamping PKH.

Sebagaimana pernyataan di atas ketertarikan peneliti terhadap Pendamping Program Keluarga Harapan alasannya adalah yang *pertama* pendamping Program Keluarga Harapan merupakan ujung tombak bagi peserta PKH. *Kedua* seorang pendamping memiliki pekerjaan banyak/padat, pekerjaan bersifat *segera/deadline*, pendamping merasa tertekan dengan pekerjaan banyak. *Ketiga*, pendamping sangat penting dalam keberhasilan Program Keluarga Harapan dan *keempat* belum ada penelitian sebelumnya mengenai Manajemen Stres Pendamping. Maka peneliti tertarik mengangkat judul “***Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Yogyakarta***”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dibuat untuk memfokuskan kajian dalam penelitian ini sehingga mempermudah proses pengambilan data dan pelaporan hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam peneliti ini adalah “Bagaimana manajemen stres pendamping dalam Program Keluarga Harapan (PKH) di Kota Yogyakarta?”

## **C. Tujuan Masalah dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan dari penelitian ini berdasar dari perumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen stres pendamping dalam Program Keluarga Harapan (PKH) di Kota Yogyakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

#### **a. Manfaat secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan ilmiah bagi para akademis, masyarakat dan elemen lainnya, serta harapan kedepannya bisa menjadi bahan evaluasi terhadap program pemerintah maupun lembaga-lembaga lainnya dalam pengembangan program kebijakan berikutnya. Selain itu, dari penelitian



ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan secara khusus pada bidang penelitian kesejahteraan sosial, terutama pada mata kuliah Kesehatan Mental, Perilaku Manusia Dalam Lingkungan, Psikologi Sosial, Kebijakan dan Perencanaan Sosial.

b. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi mengenai implementasi Program Keluarga Harapan dan manajemen pendamping terhadap pelaksanaan Program Keluarga Harapan.

**D. Tinjauan Pustaka**

Untuk mendukung penelaah yang lebih detail, penulis berusaha melakukan kajian terhadap beberapa pustaka ataupun karya dengan relevan dengan topik penulisan karya ilmiah ini. Buku-buku, karya ilmiah dan literatur yang sebelumnya pernah ditulis dan ditelusuri sebagai bahan perbandingan maupun rujukan dalam penulisan karya ilmiah ini, yakni:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Takas Prasetinato (2015), yang berjudul “*Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Collaborative Religious Coping Sebagai Moderator Pada*

*Perawat Rumah sakit Umum Swasta Di Kota Yogyakarta*".<sup>17</sup> Dalam skripsi ini membahas mengenai hubungan antara stres kerja dengan Kepuasan kerja dan *Religious coping* sebagai variabel moderator dalam aspek pekerjaan dengan mengungkap secara empiris. Dalam penelitian ini lebih fokus pada kepuasan kerja dengan mengacu pada teori Robbins (2002) dan mengacu pada teori stress kerja dari Beehr & Newman (1995). Peneliti ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tiga variabel yaitu variabel tergantung pada kepuasan kerja, variabel bebas berupa stress kerja dan variabel moderator sebagai *religious coping*.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014), yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*".<sup>18</sup> Dalam skripsi ini membahas tentang pengaruh adanya stres terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Selain itu terdapat faktor-faktor stres yang mempengaruhi kinerja

---

<sup>17</sup> Takas Prasetyanto, "*Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Collaborative Religious Coping Sebagai Moderator Pada Perawat Rumah sakit Umum Swasta Di Kota Yogyakarta*", dalam skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

<sup>18</sup> Edi Sutrisno, "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*", dalam skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

karyawan. Stres kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rokhul Alamin (2010), yang berjudul “*Analisis Peran Pendamping Dalam Pogram Keluarga Harapan (PKH) Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Utara*”.<sup>19</sup> Dalam skripsi ini membahas tentang peran seorang pendamping dalam pengentasan kemiskinan melalui PKH dengan harapan-harapan seorang pendamping PKH dan peserta PKH dalam program perlindungan sosial dengan adanya pendampingan masyarakat serta sikap dan tindakan dalam menerima pendampingan PKH pada Suku Dinas Sosial Jakarta Utara.

Berdasarkan beberapa tinjauan pustaka di atas, yang membedakan dengan yang peneliti lakukan adalah perbedaan tempat dan waktu penelitian, serta kajian teori yang disajikan untuk menjawab rumusan masalah. Sehingga pemaparan terkait dengan manajemen stres yang dihadapi pendamping dalam melaksanakan pekerjaan dan Program Keluarga Harapan masih minim dilakukan. Padahal, pendamping adalah sebagai motor penggerak dalam terlaksananya Program Keluarga Harapan (PKH) khususnya menangani peserta RTSM (Rumah Tangga Sangat Miskin). Karena hal inilah yang menjadi tujuan utama disini menitikberatkan pada

---

<sup>19</sup> Ahmad Rokhoul Alamain, *Analisis Peran Pendamping Dalam Pogram Keluarga Harapan (PKH) Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Utara*, dalam skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010. Diunduh repository.uinjkt.ac.id , Jumat 08 April 2016 pukul 15.30 WIB .

manajemen stres pendamping dalam pelaksanaan pekerjaan dan program yang dilakukan untuk meningkatkan potensi diri dan kualitas sumber daya manusia.

## **E. Kerangka Teori**

Dalam setiap penelitian harus disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis, teori adalah untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi. Teori menguraikan jalan pikiran menurut kerangka yang logis artinya mendudukan masalah penelitian yang telah dirumuskan di dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menerangkan masalah tersebut.<sup>20</sup>

### **1. Tinjauan Tentang Stres**

#### **a. Pengertian Stres**

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhun. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indoensia Press, 1986), hlm. 112.

<sup>21</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 76.

Seseorang mengalami stres karena mungkin mendapat tekanan internal dan eksternal. Sumber tekanan internal dapat berupa kondisi fisik, perilaku, kognitif, emosional, dan lain-lain. Sumber tekanan eksternal dapat berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan lain-lain.<sup>22</sup>

Menurut Stephen P. Robbins Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikronfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang diakibatkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.<sup>23</sup>

Menurut T. Hani Handoko pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun pengertian Stres Kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh *stresors* (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 77.

<sup>23</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, ter. Alih Bahasa Tim Indek cet. 1 (Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group, 2003), hlm. 375.

<sup>24</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE), hlm. 200.

seperti, faktor lingkungan, faktor organisasi dan individu.<sup>25</sup>

Menurut Cox dan Macky dalam Iswanto, dari sudut pandang psikologi menegaskan bahwa stres, atau yang sekarang sering disebut ketegangan adalah sebuah gejala yang sangat individual. Stres adalah hasil penafsiran seseorang mengenai keterlibatannya dalam lingkungan, baik secara fisis maupun psikososial. Stres atau ketegangan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi orang itu mengenai tuntutan yang dihadapi dan persepsinya mengenai kemampuan untuk menanggulangi tuntutan tersebut.<sup>26</sup>

*Stress* dapat didefinisikan sebagai reaksi psikologis dan emosional terhadap *stressor*. *Stressor* (sumber/penyebab *stress*) dapat berupa tuntutan, situasi atau keadaan yang mengganggu keseimbangan seseorang. Terdapat jumlah *stressor* yang mudah dikenali, antara lain kerumunan, keributan, kematian teman, demam yang berlebihan, kehilangan pekerjaan, keracunan dan

---

<sup>25</sup> Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cet. 2 (Yogyakarta: BPFPE, 1999), hlm. 25.

<sup>26</sup> T. M. Fraser, *Stres & Kepuasan Kerja: Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang Sesuai* cet. 2 (Jakarta: IPPM dan PT. Pustaka Binaan Presindo, 1992), hlm. 80.

pertengkaran.<sup>27</sup> Stres dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang kita alami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntunan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres adalah keseimbangan antara bagaimana kita memandang tuntutan-tuntunan dan bagaimana kita berpikir bahwa bagaimana kita dapat mengatasi semua tuntutan yang menentukan apakah kita tidak merasakan *stress*, merasakan *distres* atau *eustres*.<sup>28</sup>

b. Stres Berkaitan Dengan *Burnout*

Menurut Zastrow dalam Edi Suharto burnout (kejenuhan) atau yang dalam bahasa gaul disebut *bete*, kini semakin disadari sebagai suatu masalah yang serius yang mempengaruhi manusia. *Burnout* ternyata bukan saja dialami oleh pegawai pada perusahaan industri, melainkan pula sering terjadi pada mereka yang bekerja di lembaga pelayanan sosial, termasuk pekerja sosial dan psikolog.<sup>29</sup> Menurut Maslach dan Pines dalam Terry Loker dan Olga Gregson telah melakukan studi yang mendalam mengenai

---

<sup>27</sup> Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri* cet. 2 (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 55.

<sup>28</sup> Terry Loker dan Olga Gregson, *Managing Stress: Mengatasi Stres Secara Mandiri*, hlm. 44.

<sup>29</sup> Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri*, hlm. 53.

*burnout* ini terhadap beberapa profesi seperti Pekerja Sosial, psikiater, psikolog, petugas penjara, perawat psikiater, pengacara, dokter, perawat anak, guru, pendeta dan konselor. Menurut Maslach Berdasarkan penelitian tersebut Maslach dan Pines memberikan pengertian mengenai *burnout* juga ditandai oleh kelelahan fisik dan penyakit fisik, *burnout* juga ditandai oleh kelelahan emosional sehingga para profesional tidak lagi memiliki perasaan positif, simpati atau respek terhadap klien atau pasien yang ditolongnya.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Pines dan Aronson dalam Edi Suharto mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan pikiran yang disertai beragam gejala seperti kelelahan emosi, fisik dan psikologis; perasaan putus asa serta hilangnya semangat kerja dan bahkan semangat hidup.<sup>31</sup> Para profesional yang mengalami tidak mampu mengatasi ketegangan-ketegangan emosional dalam pekerjaannya, dan ketidakmampuan ini tercermin dalam berbagai bentuk dan cara, mulai dari menurunnya kinerja dan seringnya membolos sampai pada munculnya berbagai masalah pribadi, seperti kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-

---

<sup>30</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 53.

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 53.



obatan, konflik perkawinan, dan penyakit mental. Sebagian besar orang mengalami *burnout* keluar dari pekerjaannya atau bahkan berganti profesi, sementara sebagian lainnya mencari perawatan Psikiater untuk menyembuhkan masalah pribadinya tersebut.<sup>32</sup>

Istilah *burnout* sangat berkaitan dengan, dan tidak dapat dipisahkan dari, istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat sangat. Untuk memahami lebih baik hakekat *burnout*, ada baiknya mengartikan *burnout* sebagai suatu reaksi terhadap *stress* (*stress management*) dapat digunakan dalam mencegah dan mengobati *burnout*.<sup>33</sup>

## 2. Tinjauan Tentang Penyebab Stres

### a. Penyebab Umum Stres

Kita menghabiskan kira-kira sepertiga hidup kita untuk bekerja, tiga perempat selanjutnya dengan tidur dan tiga perempat sisanya dengan keluarga dan teman-teman. Banyak orang mendapati bahwa sebagian besar *distres* dalam hidup mereka timbul dari hubungan-hubungan dengan orang lain, baik dalam keluarga dan lingkungan

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 54.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 55.

sosial dan di tempat kerja. Demikian juga, ada sejumlah peristiwa yang berhubungan dengan kerja. Pekerjaan umumnya dikutip sebagai penyebab utama *distres* dan ada banyak alasan untuk ini, misalnya :

- 1) Beban kerja berlebihan-terlampau banyak tugas.
- 2) Tekanan waktu dan tenggat waktu yang tidak mungkin dipenuhi.
- 3) Seberapa baik dan seajuh mana Anda merasa keahlian-keahlian dan kemampuan-kemampuan sedang dipergunakan.
- 4) Peran kerja yang dipahami atau didefinisikan dengan buruk.
- 5) Perubahan prosedur.
- 6) Komunikasi buruk-tidak tahu apa yang sedang terjadi dan tidak merasa sebagai bagian dari organisasi.<sup>34</sup>

b. Penyebab Stres Dari Faktor Eksternal dan Internal

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian antara lain :

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 179.

1) Berasal dari Pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- a. Beban tugas yang terlalu besar.
- b. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dan umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c. Tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab.
- d. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu.
- e. Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan.

2) Berasal dari Luar Pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber *stress*. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti :

- a. Masalah keluarga.
- b. Perilaku negative anak-anak.
- c. Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.
- d. Pindah tempat tinggal dan adanya anggota

keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit, gawat dan lain sebagainya.<sup>35</sup>

Menurut Maslach dalam Edi Suharto menemukan bahwa banyaknya tugas-tugas dalam profesi pertolongan merupakan faktor penyebab terjadinya *burnout*. Kurangnya waktu istirahat dalam bekerja juga merupakan sumber lain dapat menimbulkan *burnout*. Waktu istirahat bukan hanya kesempatan untuk minum kopi, melainkan juga kesempatan bagi para profesional untuk mengubah tugas-tugas pekerjaan manakala menghadapi hari-hari yang sangat sibuk. Kesempatan istirahat ini hanya mungkin terjadi pada perusahaan-perusahaan yang memiliki pembagian tugas secara baik.<sup>36</sup>

### 3. Tinjauan Tentang Manajemen Stres

Mengatasi dan mengendalikan *stress* hendaknya dilakukan secara adaptif dan efektif. Dalam hal ini perlu diketahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus diupayakan. Respon pertama terhadap *stress* yang dilakukan oleh beberapa orang, adalah kadang-kadang menyalakan sebatang rokok atau meraih segelas minuman keras. Hal tersebut bukan merupakan cara penanggulangan yang efektif, tidak dapat

---

<sup>35</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 7 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), hlm. 301.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 59.

menyelesaikan/memecahkan sebab *stress*, bahkan hanya menambah masalah.<sup>37</sup>

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mengendalikan *stress*, yang paling penting perlu dikenali terlebih dahulu penyebab *stress* yang bersangkutan, sehingga jelas tindak lanjut apa yang perlu dilakukan kemudian. Dalam mengatasi dan mengendalikan *stress*, pada umumnya seseorang dihadapkan pada tiga bidang untuk melakukan tindakan/perubahan, yaitu diri sendiri, orang lain dan lingkungan. Pada dasarnya salah satu dari bidang tersebut akan dijadikan target yang jelas untuk dilaksanakan, namun bila pada kenyataan mengalami kesulitan maka perlu segera dipikirkan untuk segera beralih melaksanakan kegiatan di bidang lainnya.<sup>38</sup>

Menurut Zastrow dalam Edi Suharto *burnout* tidak saja merugikan Pekerja Sosial yang mengalaminya, melainkan pula mengganggu dan bahkan merusak hubungan profesional antara konselor dan klien. Selain *burnout* dapat menimbulkan gangguan fisik dan emosional, *burnout* juga juga menurunkan tingkat produktivitas, kinerja dan kualitas pelayanan lembaga. Di bawah ini disajikan beberapa penjelasan ringkas untuk mencegah dan mengurangi *stress* maupun *burnout*. Cara atau

---

<sup>37</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, hlm. 80.

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 81.

kiat yang diberikan pada dasarnya seperti suatu 'rencana diet keseharian', artinya hanya dapat berjalan efektif apabila dilaksanakan dengan komitmen dan usaha yang sungguh-sungguh. Yaitu diantaranya:

1. Perumusan tujuan dan pengaturan waktu.
2. Berpikir positif.
3. Mengubah pikiran yang menimbulkan *burnout*.
4. Teknik-teknik relaksasi.
5. Melakukan latihan olah raga.
6. Melakukan kegiatan luar atau hobi.
7. Melakukan hal-hal yang menyenangkan.
8. Sistem dukungan sosial.
9. Variasi kerja.
10. Humor.
11. Mengubah atau menyesuaikan dengan kejadian-kejadian yang membuat stres.<sup>39</sup>

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam catatan lapangan merupakan catatan yang ditulis secara rinci, cermat, luas dan mendalam yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang

---

<sup>39</sup> Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri*, hlm. 60

dilakukan oleh peneliti tentang aktor, aktivis atau tempat berlangsungnya kegiatan tersebut.<sup>40</sup> Jenis penelitian ini adalah catatan deskriptif kualitatif merupakan deskriptif peneliti tentang situasi yang diamati oleh peneliti tentang aktor yang tengah melakukan aktivitas (apa) dan berlangsung di tempat (dimana situasi itu berlangsung), dalam situasi alamiah yang menjadi subjek penelitian. Dalam catatan deskriptif ini peneliti berusaha untuk mendeskripsikan secara detail tentang situasi yang diamatinya sejelas mungkin.<sup>41</sup>

Dalam penelitian ini peneliti membagi kerangka berpikir menjadi tiga komponen yaitu penyebab stres yang dialami pendamping ketika melaksanakan program dengan manajemen stres yang dialami yaitu pertama, manajemen stres pendamping dalam melaksanakan program PKH kedua, manajemen stres pendamping dari faktor eksternal dan manajemen stres dari faktor internal.

Jenis penelitian ini digunakan agar dapat memberikan pemahaman dan penafsiran secara mendalam mengenai keadaan dan fakta yang relevan dari manajemen stres yang dihadapi pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kota Yogyakarta.

---

<sup>40</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 62.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 62.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Pada penentuan subjek penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yang artinya teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.<sup>42</sup> Subjek penelitian informan yang dipilih yaitu 1 koordinator PKH kota dan 10 Pendamping kota di Yogyakarta yang berjumlah 11 orang.

### b. Objek Penelitian

Objek yang peneliti tentukan adalah terkait manajemen stres dari program kebijakan pemerintah yaitu Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Yogyakarta.

## 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif menurut Lexy yang mengutip dari *Lofloand* terdiri dari sumber data utama berupa kata-kata dan tindakan yang diperoleh secara langsung.<sup>43</sup> Sumber data yang diambil berupa data primer dan data sekunder. *Data primer* yaitu data yang diperoleh dari sumber-

---

<sup>42</sup> Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 53.

<sup>43</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1989), hlm. 112.



sumber primer yaitu sumber asli atau informan yang memuat informasi atau data tersebut.<sup>44</sup> Data primer juga dapat diperoleh dari observasi dan wawancara dengan metode *indepth interview*.<sup>45</sup> Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang bukan memuat asli informasi dari data tersebut. Data sekunder diperoleh lewat pihak-pihak lain secara tidak langsung diperoleh penelitian dari obyek penelitian. Data sekunder biasanya didapat dari data dokumentasi, data lapangan dan arsip-arsip desa yang dianggap penting.<sup>46</sup>

Sumber data peneliti peroleh adalah dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi dengan objek yang paham tentang manajemen stres. Sumber data berasal dari pendamping PKH khususnya terkait manajemen stres dan data diperoleh juga dari staf operator PKH dan koordinator PKH.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Berikut penjelasannya:

---

<sup>44</sup> Tatang Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 132.

<sup>45</sup> Indepth Interview yaitu wawancara untuk mengetahui dan mendapatkan data yang lebih dalam mengenai aspek-aspek yang telah ditentukan dalam penelitian, sehingga tidak menutup kemungkinan muncul faktor-faktor lain yang dapat diketahui disini. Lihat, Tatang Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 132.

<sup>46</sup> Syaifudin Anwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar: 1989), hlm. 91.

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan secara terlibat (partisipatif) ataupun non-partisipatif.<sup>47</sup> Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan terhadap “Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kota Yogyakarta” dengan terjun langsung ke lapangan yaitu dengan mengamati kegiatan apa saja yang dilakukan seorang pendamping selama proses menjalankan program dan tugas Program Keluarga Harapan secara administratif maupun lapangan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.<sup>48</sup> Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui informasi tanya jawab dengan pendamping setiap kecamatan kota Yogyakarta secara langsung, secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Wawancara dengan pendamping bisa seluruh pendamping atau dapat juga acak (*random*). Jenis wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara terstruktur yaitu

---

<sup>47</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, hlm. 101.

<sup>48</sup> Muslin Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian* (Malang: UMM Press, 2009), hlm. 114.

dilakukan peneliti dengan cara terlebih dahulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara nanti.<sup>49</sup>

c. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data sebagai alat untuk mendapatkan data dengan melihat segala sesuatu yang berhubungan dengan pokok permasalahan, seperti sumber dokumen, arsip-arsip dan catatan-catatan yang mengandung petunjuk tertentu dengan berhubungan dengan kepentingan penelitian yang dilakukan.<sup>50</sup>

5. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Sekretariat UPPKH Kota Yogyakarta Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi beralamat di Komplek Balaikota Jalan Kenari No. 56 Umbulharjo, Yogyakarta Daerah Istimewa Yogyakarta.

6. Validitas Data

Terdapat banyak teknik untuk mengukur keabsahan data. Teknik yang peneliti gunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai penggabungan data dari berbagai

---

<sup>49</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, hlm. 107.

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 202.

teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>51</sup> Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Denzim yang dikutip oleh Moleong membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.<sup>52</sup>

Triangulasi sumber, peneliti gunakan sebagai uji keabsahan data yaitu dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda, misalnya wawancara pendamping PKH kecamatan Danurejan dengan kecamatan Gondomanan dan kecamatan yang lain yang ada di kota Yogyakarta.

#### 7. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian peneliti melakukan analisis atau pengolahan data dengan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan keadaan, realita dan fakta-fakta yang ada. Data-data yang telah terkumpul lalu diseleksi dan disajikan, ditafsirkan secara sistematis agar dapat menghasilkan suatu pemikiran, pendapat,

---

<sup>51</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 83.

<sup>52</sup> Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 326-328.

teori atau gagasan baru yang kemudian disebut sebagai hasil temuan (*findings*).<sup>53</sup> Analisis data dilakukan dengan tahap-tahap, antara lain, reduksi data, penyaji data dan menarik kesimpulan.<sup>54</sup>

Penjelasannya sebagai berikut:

a. Reduksi data

Reduksi data yaitu proses penyelesaian atau pemilihan semua data atau informasi dari lapangan yang telah diperoleh dari hasil proses wawancara, observasi dan dokumentasi terkait dengan implementasi dan respon terhadap program PKH. Reduksi data berfungsi untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah menyusun data atau informasi yang diperoleh dari survey dengan sistematis sesuai dengan pembahasan yang telah direncanakan. Penyajian bertujuan untuk memudahkan dalam membaca dan menarik kesimpulan.

---

<sup>53</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rienaka Cipta, 2008), hlm. 50.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 123.

c. Menarik kesimpulan

Menarik kesimpulan atau verifikasi merupakan interpretasi secukupnya terhadap data yang telah disusun untuk menjawab rumusan masalah sebagai hasil dari kesimpulan.

**G. Sistematika Pembahasan**

Demi memperjelas pembahasan dan mempermudah pembaca lainnya dalam membaca penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun beberapa sistematika pembahasan dari mulai bagian awal, BAB I samapi BAB IV, dan bagian akhir skripsi. Berikut sistematikanya:

**BAB I**, berisi pendahuluan yang menjelaskan prosedur penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II**, berisi pembahasan mengenai gambaran umum tempat penelitian seperti letak dan batas wilayah tempat, dan data pendamping Program Keluarga Harapan (PKH). Gambaran umum tentang PKH, Profil Pendamping PKH Kota Yogyakarta, pihak dalam pelaksanaan PKH, komponen PKH seperti pengertian PKH, visi misi PKH, tujuan program PKH, Struktur Organisasi PKH Kota Yogyakarta.

**BAB III**, berisi pembahasan mengenai jawaban dari hasil perumusan masalah yang telah diteliti yaitu Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan dan bagaimana manajemen stres pendamping ketika dihadapkan banyak tugas dan pekerjaan di Kota Yogyakarta.

**BAB IV**, berisi pembahasan tentang kesimpulan, saran dan penutup dalam penelitian. Kesimpulan yang isinya adalah pembahasan singkat untuk menjawab tujuan dan hasil hipotesis. Saran yang berisi tentang penyampaian diri peneliti untuk pembaca atau peneliti selanjutnya. Sedangkan penutup berisi tentang beberapa kesan yang ingin disampaikan oleh peneliti dengan selesainya proses penelitian dan penyusunan skripsi. Bagian akhir dalam skripsi ini memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang menunjang isi skripsi.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Yogyakarta. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

#### **A. Kesimpulan**

1. Manajemen stres Pendamping Program Keluarga Harapan terbagi menjadi tiga komponen yaitu manajemen program PKH, manajemen faktor eksternal dan manajemen faktor internal. Temuan dari komponen manajemen program PKH yaitu pendamping PKH mengalami stres pada tingkat awal program seperti validasi, pembagian kelompok, pemutakhiran data dan verifikasi. Komponen manajemen dari faktor eksternal yaitu pendamping PKH mengalami tingkat stres ketika mengalami kendala dengan manajemen keluarga seperti pekerjaan rumah tangga, mengurus anak dan masalah keluarga. Komponen manajemen dari faktor internal yaitu pendamping PKH mengalami tingkat stres ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan dan tugas yang diberikan dengan waktu yang singkat/pendek.
2. Temuan ditinjau dari status pendamping PKH yang belum berkeluarga dengan yang sudah berkeluarga memiliki perbedaan yang signifikan. pendamping PKH yang berstatus belum berkeluarga memiliki tingkat stres yang sedang atau tidak terlalu tinggi, disini beban pendamping



belum terlalu banyak dan intensitas pekerjaan masih mampu manajemen dengan baik. Pendamping PKH yang berstatus sudah berkeluarga memiliki tingkat stres yang lebih tinggi karena beban pekerjaan yang banyak, waktu yang singkat harus terselesaikan sesuai deadline. Faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi pekerjaan pendamping kurang mampu manajemen dengan baik sehingga perlu adanya kerjasama dengan pihak keluarga.

3. Temuan terkait manajemen stres pendamping PKH ditinjau dari ketiga komponen yaitu manajemen program, manajemen eksternal dan internal yaitu pendamping mampu melakukan manajemen diri dengan baik sesuai keadaan yang dialami ketika menghadapi kendala pekerjaan dan mampu melakukan manajemen diri untuk memacu semangat pekerjaan dengan teknik-teknik untuk menghilangkan *burnout* atau stres.
4. Temuan terkait sikap manajemen stres pendamping PKH ketika menjalankan pekerjaan PKH mampu menetralsisir kendala-kendala yang dihadapi dengan melakukan manajemen diri sesuai yang dialami seperti pendamping mampu tidak marah ketika menghadapi peserta PKH, bersikap sabar mendampingi dan melayani peserta PKH, bersikap adil tidak membeda-bedakan dengan peserta yang lain, bersikap terbuka dan mampu bersosialisasi dengan peserta PKH.

## B. Saran

Setelah dilakukan penelitian tentang Manajemen Stres Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kota Yogyakarta, terdapat beberapa saran yang peneliti rangkum untuk selanjutnya dilakukan kembali penelitian yang lebih baik. Sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada satu kota, yaitu Kota Yogyakarta. Untuk penelitian selanjutnya, yang terkait dengan manajemen stres pendamping PKH cakupannya bisa lebih luas tidak hanya satu kota, misalnya perbandingan dengan kota-kota lain untuk mengetahui seberapa potensi manajemen stres pendamping dalam menjalankan pekerjaan.
2. Penelitian Manajemen Stres terhadap pemenuhan fasilitas pendamping PKH di Kota Yogyakarta lebih diperhatikan guna menunjang kelancaran pelaksanaan PKH dan keselamatan pendamping PKH seperti BPJS (Badan Pelayanan Jaminan Sosial) Kesehatan dan keselamatan kerja dan dana operasional yang lain.
3. Penelitian Manajemen Stres pada pemberian pekerjaan pendamping PKH perlu diperhatikan deadline waktu pengumpulan data yang nyata sesuai prosedur sehingga, pendamping dapat manajemen pekerjaan sesuai *scedule*, tepat waktu dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lain sesuai deadline.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Abdurrahman Muslin, *Sosiologi dan Metode Penelitian*, Malang: UMM Press, 2009.
- Amirin Tatang, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998.
- Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rienaka Cipta, 2006.
- Anwar Syaifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar: 1989.
- Arifin Muhammad Noor, *Ilmu Sosial Dasar*, Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Fraser T. M, *Stres & Kepuasan Kerja: Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang Sesuai*, Jakarta: IPPM dan PT. Pustaka Binaan Presindo, 1992.
- Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE, 1999.
- J. Moleong Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1989.
- Mohammad As'ad, *Psikologi Industry*, Yogyakarta: Liberty, 2002.
- MS. Wahyu, *Wawasan Ilmu Dasar*, Surabaya: Usaha Nasional, 1986.
- Munandar Sunyoto Ashar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2001.
- Idrus Muhammad, *Metode penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- P. Robbins Sthepen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group, 2003.
- P. Siagan Sodang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997.
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Bandung : Mandar Maju, 2011.

- Soekamto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Indonesia Press, 1980.
- Soekamto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Indonesia Press, 1986.
- Suharto Edi, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR (Corporate Social Responsibility)*, Bandung : Alfabeta Bandung, 2009.
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 326-328.
- Suwandi, Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Terry Looker dan Olga Gregson, *Managing Stress: Mengatasi Stress secara Mandiri*, Yogyakarta: Baca, baca buku baik-baik, 2005.
- Wijono Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

#### **Skripsi:**

- Takas Prasetyanto, “*Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Collaborative Religious Coping Sebagai Moderator Pada Perawat Rumah sakit Umum Swasta Di Kota Yogyakarta*”, dalam skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Edi Sutrisno, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*”, dalam skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Ahmad Rokhoul Alamain, *Analisis Peran Pendamping Dalam Pogram Keluarga Harapan (PKH) Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Utara*, dalam skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010.

#### **Website:**

<http://pkhkebumen.blogspot.co.id/2014/07/kendala-umum-pendampingan-pkh.html?l>  
diunduh Jumat, 04 Maret 2016 pukul 04. 17 WIB.

AbuAlief, *Kisah Pendamping*, <http://pkhpringsewu.blogspot.co.id/2013/02/kisah-pendamping-part-4.html> diunduh Rabu 06 April 2016 pukul 04.16 WIB.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- Daftar Riwayat Hidup
- Interview Guide
- Foto-foto Penelitian
- Surat izin Perijinan Penelitian & Sertifikat-sertifikat

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Reni Dwi Nurindah  
Tempat dan tanggal lahir : Klaten, 05 Agustus 1992  
Alamat : Karang Kulon RT. 2 RW. 02, Bero, Trucuk,  
Klaten 57467  
E-mail : [renidwinurindah@gmail.com](mailto:renidwinurindah@gmail.com)  
No. HP. : 08154707795/087834771604

### Riwayat Pendidikan

#### A. Formal

1. SD N 2 Bero, Trucuk, Klaten.
2. SMP N 1 Pedan, Pedan, Klaten
3. SMK N 1 Klaten, Klaten.
4. Masuk jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012.

#### B. Non-Formal

1. Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi oleh PKS-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012.
2. Pelatihan Enumerator Lansia oleh LP3S Yogyakarta tahun 2015.

### Riwayat Organisasi

1. Forkomkasi Ilmu Kesejahteraan Sosial Yogyakarta tahun 2012.
2. KAMUSUKA (Keluarga Mahasiswa Klaten UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
3. SUKA-TV UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012
4. DIFIKOM (Divisi Fotografi Dan Desain Grafis)

## PEDOMAN WAWANCARA

Nama Pendamping :  
Tempat & tanggal lahir :  
Usia :  
Status :  
Kecamatan :  
Agama :

1. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan validasi awal (pertemuan awal, koordinasi dengan wilayah, kecamatan, lurah, membuat undangan, mengantarkan undangan, deadline pendek 3-5 hari)? Bagaimana solusi Anda?
2. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan validasi lanjutan/kedua (sosialisasi, wawancara satu per satu peserta PKH, home visit bagi yang tidak hadir, entry data (kelengkapan komplet: fc. KK, fc. KTP, fc. akte, fc. KKS, fc. KIS, fc. KIA, terdapat lansia tidak, dapat RASKIN tidak, kontrak atau rumah sendiri, hamil tidak, faskes, faskid). Bagaimana solusi Anda?
3. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika sudah ada instruksi pembagian kelompok (koordinasi dengan kecamatan/lurah, berdasar lokasi terdekat, peserta menginginkan kelompok sendiri, beda pendamping dengan pendamping? Bagaimana solusi Anda?
4. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan penyaluran bantuan (koordinasi dengan POS, membuat undangan dan membagikan, yang tidak hadir dicari dan melakukan home visit? Bagaimana solusi Anda?
5. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan pemutakhiran data secara rutin (perbulan: hamil, pindah, pindah sekolah, cerai, anak nikah, meninggal, ganti pengurus) dan pemutakhiran data besar-besaran (kenaikan kelas, lulus sekolah, sekolah lanjutan). Bagaimana solusi Anda?

6. Kendala apa yang Anda alami sebagai pendamping ketika melakukan Verifikasi fasilitas pendidikan (sekolah, PKBM/Kejar Paket, Ponpres, cek absent, bertemu guru, sekolah tidak ditemukan data, ke sekolah absensi belum disiapkan, sekolah banyak libur) dan fasilitas kesehatan (cek kartu kendali, verifikasi ke puskesmas, peserta tidak segera mengumpulkan kartu, tidak komitmen). Bagaimana solusi Anda?
7. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan pertemuan kelompok/pertemuan rutin bulanan (peserta tidak aktif, pendamping capek, kerjaan banyak, kehabisan materi, kehabisan ide). Bagaimana solusi Anda?
8. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan pendataan/pekerjaan Insidental seperti KUBE, RTLH, Eye Bowling/perluasan peserta (waktu pendek atau kejar tayang, tidak terprediksi, pertemuan kelompok sudah berlalu pendamping repot kumpulkan data perlu melakukan pertemuan lagi dan home visit ulang). Bagaimana solusi Anda?
9. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika melakukan pelaporan bulanan (bisa stress ketika pekerjaan barengan atau ada tugas lain dengan waktu deadline yang sama). Bagaimana solusi Anda?
10. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping ketika melakukan motivasi, mengadvokasi dan monitoring peserta PKH (kurang pengetahuan dan wawasan, akses stakeholder). Bagaimana solusi Anda?
11. Kendala apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika menghadapi pekerjaan yang banyak/menumpuk dengan waktu deadline? Bagaimana solusi Anda?
12. Kendala dari faktor eksternal apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika menghadapi pekerjaan (Manajemen Psikologi, Manajemen Keluarga, Manajemen Diri/Individu)? Bagaimana solusi Anda?
13. Kendala dari faktor internal apa yang Anda alami sebagai Pendamping PKH ketika menghadapi pekerjaan (Fasilitas Pekerjaan, Gaji/upah, Konflik Partner Kerja, Beban Pekerjaan)? Bagaimana solusi Anda?



## FOTO-FOTO PENELITIAN



Lokasi Penelitian di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kompleks  
Balaikota Yogyakarta



Sekretariat UPPKH PKH Kota Yogyakarta



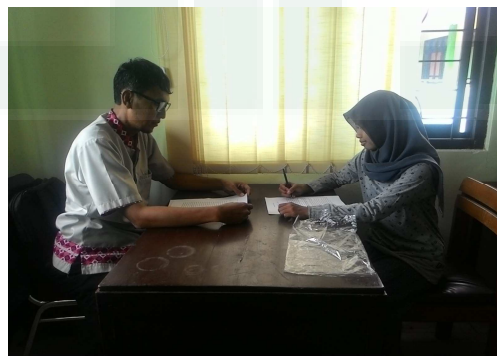
Ruang Operator PKH dan  
Koordinator PKH Kota  
Yogyakarta



**Pra Penelitian Pendamping PKH di Dinsosnarkertrans (Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi).**



**Penelitian wawancara di Kecamatan Kraton.**



**Penelitian wawancara dengan pendamping Kecamatan Gondokusuman**



**Penelitian wawancara dengan pendamping Kecamatan Jetis.**



**Penelitian wawancara dengan pendamping Kecamatan Tegalrejo.**



**Penelitian wawancara dengan pendamping Kecamatan Mergangsan.**



**Penelitian Wawancara dengan pendamping Kecamatan Ngampilan.**



**Penelitian waawancara dengan pendamping Kecamtan Gondomanan.**



**Penelitian wawancara dengan pendamping Kecamatan Danurejan**



**Penelitian wawancara dengan pendamping kecamatan Wirobrajan.**

**AKTIVITAS PENDAMPING PKH (Program Keluarga Harapan)**



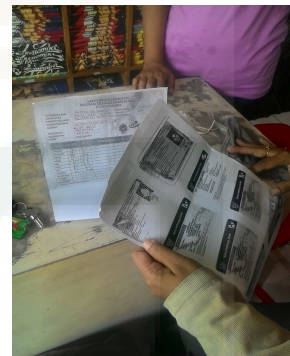
**Penyaluran Bantuan PKH**



**Pertemuan kelompok**



**Pendamping mengambil berkas verifikasi**



**Berkas verifikasi peserta PKH**



**Pendamping mengambil berkas verifikasi fasilitas pendidikan di sekolah.**



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA  
**DINAS PERIZINAN**

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : [perizinan@jogjakota.go.id](mailto:perizinan@jogjakota.go.id)

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)

WEBSITE : [www.perizinan.jogjakota.go.id](http://www.perizinan.jogjakota.go.id)

**SURAT IZIN**

NOMOR : 070/1876  
3456/34

- Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/REG/v/189/5/2016 Tanggal : 10 Mei 2016
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.  
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;  
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;  
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;  
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijinkan Kepada : Nama : RENI DWI NURINDAH  
No. Mhs/ NIM : 12250097  
Pekerjaan : Mahasiswa UIN SUKA Yogyakarta  
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta  
Penanggungjawab : Muh. Izzul Haq, S.Sos, MSc  
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : MANAJEMEN STRES PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KOTA YOGYAKARTA
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta  
Waktu : 10 Mei 2016 s/d 10 Agustus 2016  
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan  
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)  
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat  
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah  
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat membenkan bantuan seperlunya

Tanda Tangan  
Pemegang Izin

RENI DWI NURINDAH

Dikeluarkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 10 Mei 2016



Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)  
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Selda DIY  
3. Ka. Dinas Sosnakertrans Kota Yogyakarta  
4. Ybs.



UNIVERSITAS  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**PRODI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL**

*Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 552230 Yogyakarta*

# SERTIFIKAT

**NO : UIN.02/DD.8/PP.03.1/24/2016**

Diberikan Kepada :

**RENI DWI NURINDAH (12250097)**

setelah lulus Praktik Pekerjaan Sosial (PPS) I, II, dan III selama 900 jam,  
dengan kompetensi *engagement*, *assessment*, *perencanaan*, *intervensi mikro*, *intervensi mezzo*,  
*intervensi makro*, dan *evaluasi program*.

Yogyakarta, 21 April 2016

Ketua,



Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S

NIP. 19740202 200112 1 002



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor : UIN.U2/L.2/PP-06/P3.008/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Reni Dwi Nurindah  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Klaten, 05 Agustus 1992  
Nomor Induk Mahasiswa : 12250097  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Pusdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokal : Guwasari  
Kecamatan : Pajangan  
Kabupaten/Kota : Kab. Bantul  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,00 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status inrakutuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015



Ketua,  
Fauimah, M.A., Ph.D.  
NIP. : 19651114 199203 2 001



## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Reni Dwi Nurindah  
 NIM : 12250097  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Jurusan/Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	85	S
4.	Internet	90	A
5.	Total Nilai	72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Agung Fatwanto, Ph.D

Kepala PTIPD



Standar Nilai:

Nilai		Pradkat
Angka	Huruf	
85 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 -40	E	Sangat Kurang





## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/1.A/PM.03.2/2.25.13.23704/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Reni Dwi Nurindah**  
Date of Birth : **August 05, 1992**  
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **June 03, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	48
Structure & Written Expression	50
Reading Comprehension	40
<b>Total Score</b>	<b>460</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, June 03, 2016

Director,

Dr. Sembodo Arli Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005



# شهادة

## اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: 02/LA/PM.03.2/6.25.15.23918/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Reni Dwi Nurindah :

تاريخ الميلاد : ٥ أغسطس ١٩٩٢

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٧ يونيو ٢٠١٦, وحصلت على درجة :

٤٦	فهم المسعوم
٣٠	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٢	فهم المقروء
٣٢٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكارتا، ٧ يونيو ٢٠١٦

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٢١٠٠٥



Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : RENI DWI NURINDAH  
NIM : 12250097  
Jurusan/Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial  
Fakultas : Dakwah

**Sebagai Peserta**

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

## **SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013  
Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012  
a.u. Sektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.  
NIP. 19600905 198603 1006



**LABORATORIUM AGAMA**  
**Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga**

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email: fd@uin-suka.ac.id

# S E R T I F I K A T

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**RENI DWI NURINDAH**

**12250097**

**L U L U S**

ujian sertifikasi Baca Tulis Al Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

Yogyakarta, 12 Juni 2013  
Ketua



Waryono, M.Ag.  
19701010 199903 1 002

Dr. Srihartini, M.Si.  
NIP. 19710526 199703 2 001

# Sertifikat

NO. 119.PAN.OPAK UNIV JIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

**Reni Dwi Nurinda**

Sebagai

Peserta OPAAK 2012



Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAAK) 2012

pang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik &

Kemahasiswaan (OPAAK) 2012 dengan tema:

**MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;**

**UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA**

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengucapkan,

Pembantu Dekan III

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Rafiqul Anwar*  
Dr. Rafiqul Anwar, S.Pd., Ph.D

N39-19800905-1986031006

Yogyakarta, 7 September 2012

Dekan Fakultas Sastra (DEKSA)

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Abdul Khalid*

Presiden Mahasiswa

Panitia OPAAK 2012

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Rened Masrizki*  
Rened Masrizki

Ketua Panitia



Sunan Kalijaga Televisi (SUKA TV)  
Divisi Televisi dan Multimedia  
Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD)  
Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



# PIAGAM PENGHARGAAN

diberikan kepada :

**RENI DWI NURINDAH**

sebagai

## **PESERTA**

**Workshop Pengenalan Produksi Siaran Televisi**

Sunan Kalijaga Televisi (SUKA TV)

yang dilaksanakan pada 3 s.d. 26 November 2012



Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd  
NIP.196302102991031002

Yogyakarta, 26 November 2012

Ketua SUKA TV,



Nanda Jbranda  
NIM. 11210109

Ketua Panitia,



Andi Pranata  
NIM. 11210112



Divisi Fotografi Dan Desain Grafis  
Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD)  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



# SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA

**RENI DWI NURINDAH**

ATAS PERAN SERTANYA SEBAGAI

**PESERTA**

DALAM RANGKA ACARA

**WORKSHOP PENGENALAN FOTOGRAFI DAN DESAIN GRAFIS**

yang dilaksanakan 22 November 2013  
Yogyakarta, 22 November 2013

Ketua PPTD

Drs. Mokhammad Nurjili, M.Pd  
NIP. 196302102991031002

Ketua DIFIKOM

Farid Anwar Fauhur Rosyidi  
NIM. 10250054



# Bertifikat



PERPUSTAKAAN  
UIN SUNAN KALIJAGA

Nomor: UIN.2/L.4/PP.00.9/2660/2012

diberikan kepada:

**RENI DWI NURINDAH**

NIM.

sebagai

**PESERTA AKTIF**

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education)  
pada Tahun Akademik 2012/2013 yang diselenggarakan  
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, Agustus 2012  
Kepala Perpustakaan,



M. Solihin Arianto, S.Ag., SIP., MLIS  
NIP. 19700906 199903 1 012



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
REPUBLIK INDONESIA

**IJAZAH**

**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN 3 TAHUN**

**Bidang Keahlian :** Teknik Komputer dan Informatika  
**Program Keahlian :** Teknik Komputer dan Jaringan

TAHUN PELAJARAN 2009/2010

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan  
**Negeri 1 Klaten** menerangkan bahwa:

nama : **RENI DWI NURINDAH**  
tempat dan tanggal lahir : **Klaten, 5 Agustus 1992**  
nama orang tua : **Legiyem**  
sekolah asal : **SMK Negeri 1 Klaten**  
nomor induk : **11114**  
nomor peserta : **4-10-03-18-003-065-8**

**LULUS**

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



**Klaten, 26 April** ..... 2010

Kepala Sekolah,

**Drs. M. Sami, M.Pd**

NIP. **19550417 198603 1008**

No. DN-03 Mk 0078761

DAFTAR NILAI  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Nama : **RENI DWI NURINDAH**  
 Tempat dan Tanggal Lahir : **Klaten, 5 Agustus 1992**  
 Nomor Induk : **11114**  
 Sekolah Asal : **SMK Negeri 1 Klaten**  
 Program Keahlian : **Teknik Komputer dan Jaringan**

I. UJIAN NASIONAL

No.	Mata Pelajaran	Tertulis	Praktik
1	Bahasa Indonesia	7,40	-
2	Bahasa Inggris	5,80	-
3	Matematika	8,75	-
4	Teori Kejuruan	6,75	-
5	Praktik Kejuruan	-	8,60

II. UJIAN SEKOLAH

No.	Mata Pelajaran	Tertulis	Praktik
1	Pendidikan Agama	8,48	8,94
2	Pendidikan Kewarganegaraan	8,51	-
3	Bahasa Indonesia	-	7,80
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	7,55	8,00
5	Seni Budaya	8,01	8,00
6	Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi	7,80	8,50
7	Kewirausahaan	8,35	8,43
8	Ilmu Pengetahuan Alam	9,30	-
9	Ilmu Pengetahuan Sosial	7,90	-
10	Fisika	8,20	8,19
11	Kimia	8,60	8,40
12	Muatan Lokal:		
	a. Bahasa Jawa	8,10	-
	b. Teknologi Informasi	7,85	-

III. KOMPETENSI KEAHLIAN UTAMA

No.	Kompetensi	Nilai
1	Merakit komputer dan periferal	7,00
2	Menginstalasi sistem operasi berbasis grafik dan teks	8,00
3	Memperbaiki sistem operasi dengan dukungan periferal	7,00
4	Memperbaiki dan merawat komputer server	7,80
5	Menginstalasi kabel jaringan	7,00
6	Menginstalasi perangkat keras jaringan komputer	7,00
7	Membangun jaringan LAN	7,00
8	Membangun jaringan WLAN	7,90
9	Mengelola jaringan LAN dan WAN	8,00
10	Mengelola dan membangun keamanan jaringan	7,70
11	.....	.....
12	.....	.....

Klaten, 26 April 2010  
 Kepala Sekolah,  
  
 Drs. M. Sami, M. Pd  
 NTP. 19550417 198603 1 008

