

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi : Proses kerja dan kondisi pekerjaan, Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, Jumlah keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan Aspek kualitatif meliputi : Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan, Tingkat kemampuan dalam bekerja, Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Menurut Edison (2016) dalam jurnal Aditya Satria Nanda mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berampak pada *reward* pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) dalam jurnal Aditya Satria Nanda mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam jurnal Muh. Ilyas Ismail Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Di pihak lain, Gibson, et al., Hersey & Blanchard,

mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan, Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) juga dikenal dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*), yaitu suatu aktivitas untuk menentukan keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik.

Dengan demikian kinerja lebih berkonotasi pada sejauhmana seseorang melakukan aktivitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya atau dengan kata lain kinerja sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

2.1.2. Konsep Kinerja Organisasi

Secara teoretis maupun praktis, kinerja individual pegawai merupakan keluaran penting, mungkin yang terpenting, organisasi. Gibson et al. (1994:93) menyatakan bahwa kinerja individual pegawai merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia individual. Kinerja individu merupakan hal yang sangat penting, karena kinerja individu merupakan bagian dari kinerja kelompok dan pada gilirannya menjadi bagian dari kinerja organisasi. Seashore (1965) mengemukakan bahwa kalkulasi mengenai kinerja organisasi membutuhkan tiga pertimbangan yaitu :

- a. pencapaian tujuan utama organisasi dalam rentang waktu jangka panjang tertentu;
- b. kinerja dalam jangka yang lebih pendek, yang menentukan pencapaian kinerja jangka panjang; dan
- c. kinerja untuk masing-masing sejumlah kriteria yang bersifat *immediate*.

Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

2.1.3. Indikator Kinerja

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Indikator kinerja menurut Dwiyanto (2006:50-51) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi publik, yaitu :

- a. Produktivitas. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan suatu ukuran produktivitas yang lebih luas dan memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Kualitas Layanan. Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik seperti ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas layanan sering kali diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Karena akses informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan relatif sangat tinggi, oleh karena itu kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
- c. Responsivitas. Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program

pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan dalam indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

- d. **Responsibilitas.** Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja berbenturan dengan responsivitas.
- e. **Akuntabilitas.** Akuntabilitas publik menunjuk pada kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan mempersentasikan kepentingan rakyat. Dalam hal ini konsep akuntabilitas publik digunakan untuk melihat sejauhmana kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

2.1.4. Sasaran Kineja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan (Wibowo, 2009:59). Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dan di ukur. Menurut Furtwengler (2000:1), sasaran kinerja mencakup : perbaiukan kinerja, mengemban pegawai, keputusan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
2. *The action*, atau *performance* yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer
3. *A time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.

2.1.5. Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses (Wibowo, 2016:7)

Manajemen kinerja menurut Bacal (1999:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Amstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Proses manajemen kinerja adalah proses dengan mana perusahaan mengelola kinerjanya selaras dengan strategi dan sasaran korporasi dan fungsional. Sasaran dari proses ini adalah mengusahan sistem putaran tertutup secara proaktif, dimana strategi korporasi dan fungsional disebarkan pada semua proses, aktivitas, tugas dan personel, bisnis, dan umpan balik diperoleh melalui sistem pengukuran kinerja untuk memungkinkan keputusan manajemen yang tepat. (Batici, Carrie dan McDevitt, 1997)

2.1.6. Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Penelitian kinerja sektor public merupakan kegiatan pengumpulan, pencatatan dan analisis data secara sistematis dan objektif mengenai kinerja sektor publik untuk membantu dalam pembuatan keputusan-keputusan pemangku kepentingan. Penelitian kinerja sektor publik ini diharapkan dapat menghasilkan informasi tentang kinerja pemerintah (birokrat) secara objektif sehingga dapat mengurangi ketidakpastian dan membantu dalam memfokuskan pengambilan keputusan.

2.1.7. Penilaian Kinerja Organisasi Publik

Organisasi adalah jaringan tata kerja sama dari sekelompok orang, secara teratur dan kontinu untuk mencapai tujuan bersama, antara atasan dan bawahan. Sedangkan kinerja atau disebut *performance* dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*, atau apresiasi kerja atau kinerja. Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Dalam pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan dan memotivasi birokrat pelaksana untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Kemudian organisasi publik memiliki *stakeholders* yang lebih banyak dan kompleks dari organisasi privat atau swasta. *Stakeholder* dari

organisasi publik sering kali memiliki kepentingan yang berbenturan satu sama lainnya. Akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stakeholder* akhirnya juga berbeda-beda. Banyak birokrasi menempatkan pencapaian target sebagai ukuran kinerja, sedangkan masyarakat sebagai pengguna jasa, lebih suka kualitas pelayanan sebagai ukuran kinerja.

2.1.8. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Pencapaian Kinerja

2.1.8.1. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara dalam Robbins (2006:16) yaitu :

- a. Faktor Individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja yang baik. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud yaitu uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang

menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai.

2.1.8.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2005:21)

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor Tim, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur budaya kerja dalam organisasi.
- d. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.8.3. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2016) yaitu :

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas

organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang

ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.8.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012)

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerja maka, akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kera dari kondisi kerja.

Menurut Mangkunegara (2007) Terciptanya kinerja yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.9. Kinerja Program

Secara umum, untuk mengukur kinerja program telah dikembangkan 2 pendekatan utama, yaitu pendekatan yang menilai hasil dan manfaat yang diberikan atau disebut pendekatan hasil. Keduanya sama-sama penting dalam rangka pengembangan program dalam jangka panjang. Untuk itu, diperlukan suatu upaya untuk mengakomodasikan nilai-nilai tersebut ke dalam standar penilaian kinerja pemerintahan baik menyangkut aparaturnya, lembaga maupun program serta kebijakan-kebijakannya Keban (2008:221-222).

Berdasarkan penjelasan di atas penulis berkesimpulan bahwa kinerja program adalah gambaran mengenai tingkat keberhasilan suatu program yang telah dilaksanakan dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan dalam program tersebut.

2.2. Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial/PMKS

PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) adalah seseorang, keluarga atau kelompok masyarakat yang karena suatu hambatan, kesulitan atau gangguan, tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya, sehingga tidak dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya (jasmani, rohani, dan sosial) secara memadai dan wajar. Hambatan, kesulitan dan gangguan tersebut dapat berupa kemiskinan, keterlantaran, kecacatan, ketunaan sosial, keterbelakangan, keterasingan dan perubahan lingkungan (secara mendadak) yang kurang mendukung, seperti terjadinya bencana.

2.2.1. Jenis-Jenis PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial)

Menurut Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial

- 1. Anak balita telantar** adalah seorang anak berusia 5 (lima) tahun ke bawah yang ditelantarkan orang tuanya dan/atau berada di dalam keluarga tidak mampu oleh orang tua/keluarga yang tidak memberikan pengasuhan, perawatan, pembinaan dan

perlindungan bagi anak sehingga hak-hak dasarnya semakin tidak terpenuhi serta anak dieksploitasi untuk tujuan tertentu.

Kriteria:

- a. Terlantar/ tanpa asuhan yang layak;
- b. Berasal dari keluarga sangat miskin / miskin;
- c. Kehilangan hak asuh dari orangtua/ keluarga;
- d. Anak balita yang mengalami perlakuan salah dan diterlantarkan oleh orang tua/keluarga;
- e. Anak balita yang dieksploitasi secara ekonomi seperti anak balita yang disalahgunakan orang tua menjadi pengemis di jalanan; dan
- f. Anak balita yang menderita gizi buruk atau kurang.

2. **Anak terlantar** adalah seorang anak berusia 6 (enam) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun, meliputi anak yang mengalami perlakuan salah dan ditelantarkan oleh orang tua/keluarga atau anak kehilangan hak asuh dari orang tua/keluarga.

Kriteria : Berasal dari keluarga fakir miskin, Anak yang dilalaikan oleh orang tuanya dan Anak yang tidak terpenuhi kebutuhan dasarnya.

3. **Anak yang berhadapan dengan hukum** adalah orang yang telah berumur 12 (dua belas) tahun tetapi belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun, meliputi anak yang disangka, didakwa, atau dijatuhi pidana karena melakukan tindak pidana dan anak yang menjadi korban tindak pidana atau yang melihat dan/atau mendengar sendiri terjadinya suatu tindak pidana.

Kriteria : Disangka, Didakwa, atau Dijatuhi pidana

4. **Anak jalanan** adalah anak yang rentan bekerja di jalanan, anak yang bekerja di jalanan, dan/atau anak yang bekerja dan hidup di jalanan yang menghasilkan sebagian besar waktunya untuk melakukan kegiatan hidup sehari-hari.

Kriteria : Menghabiskan sebagian besar waktunya di jalanan maupun ditempat umum; atau Mencari nafkah dan/atau berkelian di jalanan maupun ditempat umum.

5. **Anak dengan Kedisabilitasan (ADK)** adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan bagi dirinya untuk melakukan fungsi-fungsi jasmani, rohani maupun sosialnya secara layak, yang terdiri dari anak dengan disabilitas fisik, anak dengan disabilitas mental dan anak dengan disabilitas fisik dan mental.

Kriteria :

- a. Anak dengan disabilitas fisik : tubuh, netra, rungu wicara
- b. Anak dengan disabilitas mental : mental retardasi dan eks psikotik
- c. Anak dengan disabilitas fisik dan mental/disabilitas ganda
- d. Tidak mampu melaksanakan kehidupan sehari-hari.

6. **Anak yang menjadi korban tindak kekerasan atau diperlakukan salah** adalah anak yang terancam secara fisik dan nonfisik karena tindak kekerasan, diperlakukan salah atau tidak

semestinya dalam lingkungan keluarga atau lingkungan sosial terdekatnya, sehingga tidak terpenuhi kebutuhan dasarnya dengan wajar baik secara jasmani, rohani maupun sosial.

Kriteria :

- a. Anak (laki-laki/perempuan) dibawah usia 18 (delapan belas) tahun;
 - b. Sering mendapat perlakuan kasar dan kejam dan tindakan yang berakibat secara fisik dan/atau psikologis;
 - c. Pernah dianiaya dan/atau diperkosa; dan d. dipaksa bekerja (tidak atas kemauannya)
- 7. Anak yang memerlukan perlindungan khusus** adalah anak yang berusia 6 (enam) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun dalam situasi darurat, dari kelompok minoritas dan terisolasi, dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual, diperdagangkan, menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza), korban penculikan, penjualan, perdagangan, korban kekerasan baik fisik dan/atau mental, yang menyandang disabilitas, dan korban perlakuan salah dan penelantaran

Kriteria :

- a. Berusia 6 (enam) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun;
- b. Dalam situasi darurat dan berada dalam lingkungan yang buruk/diskriminasi;
- c. Korban perdagangan manusia;
- d. Korban kekerasan, baik fisik dan/atau mental dan seksual;
- e. Korban eksploitasi, ekonomi atau seksual;
- f. Dari kelompok minoritas dan terisolasi, serta dari komunitas adat terpencil;
- g. Menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika dan zat adiktif lainnya (NAPZA); dan h. terinfeksi HIV/AIDS.

8. Lanjut usia telantar adalah seseorang yang berusia 60 (enam puluh) tahun atau lebih, karena faktor-faktor tertentu tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya.

Kriteria : Tidak terpenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan papan; dan Terlantar secara psikis, dan sosial.

9. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan hal ini dapat mengalami partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

Kriteria :

- a. Mengalami hambatan untuk melakukan suatu aktifitas sehari-hari;
- b. Mengalami hambatan dalam bekerja sehari-hari;
- c. Tidak mampu memecahkan masalah secara memadai;
- d. Penyandang disabilitas fisik : tubuh, netra, rungu wicara;
- e. Penyandang disabilitas mental : mental retardasi dan eks psikotik; dan
- f. Penyandang disabilitas fisik dan mental/disabilitas ganda.

10. Tuna Susila adalah seseorang yang melakukan hubungan seksual dengan sesama atau lawan jenis secara berulang-ulang dan bergantian diluar perkawinan yang sah dengan tujuan mendapatkan imbalan uang, materi atau jasa.

Kriteria : Menjajakan diri di tempat umum, di lokasi atau tempat pelacuran seperti rumah bordil, dan tempat terselubung seperti

warung remangremang, hotel, mall dan diskotek; dan
Memperoleh imbalan uang, materi atau jasa

11. Gelandangan adalah orang-orang yang hidup dalam keadaan yang tidak sesuai dengan norma kehidupan yang layak dalam masyarakat setempat, serta tidak mempunyai pencaharian dan tempat tinggal yang tetap serta mengembara di tempat umum.

Kriteria : Tanpa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Tanpa tempat tinggal yang pasti/tetap; c. tanpa penghasilan yang tetap; dan Tanpa rencana hari depan anak-anaknya maupun dirinya.

12. Pengemis adalah orang-orang yang mendapat penghasilan meminta-minta ditempat umum dengan berbagai cara dan alasan untuk mengharapkan belas kasihan orang lain.

Kriteria :

- a. Mata pencariannya tergantung pada belas kasihan orang lain;
- b. Berpakaian kumuh dan compang camping;
- c. Berada ditempat-tempat ramai/strategis; dan
- d. Memperalat sesama untuk merangsang belas kasihan orang lain.

13. Pemulung adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan cara memungut dan mengumpulkan barang-barang bekas yang berada di berbagai tempat pemukiman penduduk, pertokoan dan/atau pasarpasar yang bermaksud untuk didaur ulang atau dijual kembali, sehingga memiliki nilai ekonomis.

Kriteria : Tidak mempunyai pekerjaan tetap; dan Mengumpulkan barang bekas.

14. Kelompok Minoritas adalah kelompok yang mengalami gangguan keberfungsian sosialnya akibat diskriminasi dan marginalisasi yang diterimanya sehingga karena keterbatasannya menyebabkan dirinya rentan mengalami masalah sosial, seperti gay, waria, dan lesbian.

Kriteria : Gangguan keberfungsian social, Diskriminasi, marginalisasi, dan Berperilaku seks menyimpang.

15. Bekas Warga Binaan Lembaga Pemasyarakatan (BWBLP) adalah seseorang yang telah selesai menjalani masa pidananya sesuai dengan keputusan pengadilan dan mengalami hambatan untuk menyesuaikan diri kembali dalam kehidupan masyarakat, sehingga mendapat kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan atau melaksanakan kehidupannya secara normal.

Kriteria :

- a. Seseorang (laki-laki/perempuan) berusia diatas 18 (delapan belas) tahun;
- b. Telah selesai dan keluar dari lembaga pemasyarakatan karena masalah pidana;
- c. Kurang diterima/dijauhi atau diabaikan oleh keluarga dan masyarakat;
- d. Sulit mendapatkan pekerjaan yang tetap; dan
- e. Berperan sebagai kepala keluarga/pencari nafkah utama keluarga yang tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya.

16. Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) adalah seseorang yang telah dinyatakan terinfeksi HIV/AIDS dan membutuhkan

pelayanan sosial, perawatan kesehatan, dukungan dan pengobatan untuk mencapai kualitas hidup yang optimal.

Kriteria : Seseorang (laki-laki/perempuan) berusia diatas 18 (delapan belas) tahun; dan Telah terinfeksi HIV/AIDS.

17. Korban Penyalahgunaan NAPZA adalah seseorang yang menggunakan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya diluar pengobatan atau tanpa sepengetahuan dokter yang berwenang.

Kriteria :

- a. Seseorang (laki-laki / perempuan) yang pernah menyalahgunakan narkoba, psikotropika, dan zat-zat adiktif lainnya baik dilakukan sekali, lebih dari sekali atau dalam taraf coba-coba;
- b. Secara medik sudah dinyatakan bebas dari ketergantungan obat oleh dokter yang berwenang; dan
- c. Tidak dapat melaksanakan keberfungsian sosialnya.

18. Korban trafficking adalah seseorang yang mengalami penderitaan psikis, mental, fisik, seksual, ekonomi dan/atau sosial yang diakibatkan tindak pidana perdagangan orang.

Kriteria :

- a. Mengalami tindak kekerasan;
- b. Mengalami eksploitasi seksual;
- c. Mengalami penelantaran;
- d. Mengalami pengusiran (deportasi); dan
- e. Ketidakmampuan menyesuaikan diri di tempat kerja baru (negara tempat bekerja) sehingga mengakibatkan fungsi sosialnya terganggu.

19. Korban tindak kekerasan adalah orang baik individu, keluarga, kelompok maupun kesatuan masyarakat tertentu yang mengalami

tindak kekerasan, baik sebagai akibat perlakuan salah, eksploitasi, diskriminasi, bentuk-bentuk kekerasan lainnya ataupun dengan membiarkan orang berada dalam situasi berbahaya sehingga menyebabkan fungsi sosialnya terganggu.

Kriteria :

- a. Mengalami perlakuan salah;
- b. Mengalami penelantaran;
- c. Mengalami tindakan eksploitasi;
- d. Mengalami perlakuan diskriminasi; dan
- e. Dibiarkan dalam situasi berbahaya.

20. Pekerja Migran Bermasalah Sosial (PMBS) adalah pekerja migran internal dan lintas negara yang mengalami masalah sosial, baik dalam bentuk tindak kekerasan, penelantaran, mengalami musibah (faktor alam dan sosial) maupun mengalami disharmoni sosial karena ketidakmampuan menyesuaikan diri di negara tempat bekerja sehingga mengakibatkan fungsi sosialnya terganggu.

Kriteria :

- a. Pekerja migran domestik;
- b. Pekerja migran lintas negara;
- c. Eks pekerja migran domestik dan lintas negara;
- d. Eks pekerja migran domestik dan lintas negara yang sakit, cacat dan meninggal dunia;
- e. Pekerja migran tidak berdokumen (undocument);
- f. Pekerja migran miskin;
- g. Mengalami masalah sosial dalam bentuk :
 - 1. Tindak kekerasan;
 - 2. Eksploitasi;
 - 3. Penelantaran;
 - 4. Pengusiran (deportasi);

5. Ketidakmampuan menyesuaikan diri di tempat kerja baru (negara tempat bekerja) sehingga mengakibatkan fungsi sosialnya terganggu; dan
6. Mengalami trafficking

21. Korban bencana alam adalah orang atau sekelompok orang

yang menderita atau meninggal dunia akibat bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor terganggu fungsi sosialnya.

Kriteria : Seseorang atau sekelompok orang yang mengalami: korban terluka atau meninggal, kerugian harta benda, dampak psikologis, dan terganggu dalam melaksanakan fungsi sosialnya.

22. Perempuan rawan sosial ekonomi adalah seorang perempuan

dewasa menikah, belum menikah atau janda dan tidak mempunyai penghasilan cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Kriteria :

- a. Perempuan berusia 18 (delapan belas) tahun sampai dengan 59 (lima puluh sembilan) tahun;
- b. Istri yang ditinggal suami tanpa kejelasan;
- c. Menjadi pencari nafkah utama keluarga; dan
- d. Berpenghasilan kurang atau tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup layak.

23. Fakir Miskin adalah orang yang sama sekali tidak mempunyai

sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata

pencarian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya.

Kriteria : Tidak mempunyai sumber mata pencaharian; dan/atau Mempunyai sumber mata pencarian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/ atau keluarganya

24. Keluarga bermasalah sosial psikologis adalah keluarga yang hubungan antar anggota keluarganya terutama antara suami-istri, orang tua dengan anak kurang serasi, sehingga tugas-tugas dan fungsi keluarga tidak dapat berjalan dengan wajar.

Kriteria :

- a. Suami atau istri sering tidak saling memperhatikan atau anggota keluarga kurang berkomunikasi;
- b. Suami dan istri sering bertengkar, hidup sendiri-sendiri walaupun masih dalam ikatan keluarga;
- c. Hubungan dengan tetangga kurang baik, sering bertengkar tidak mau bergaul/berkomunikasi; dan
- d. Kebutuhan anak baik jasmani, rohani maupun sosial kurang terpenuhi.

25. Komunitas Adat Terpencil adalah kelompok sosial budaya yang bersifat lokal dan terpencar serta kurang atau belum terlibat dalam jaringan dan pelayanan baik sosial ekonomi, maupun politik.

Kriteria :

- a. Berbentuk komunitas relatif kecil, tertutup dan homogen;
- b. Pranata sosial bertumpu pada hubungan kekerabatan;
- c. Pada umumnya terpencil secara geografis dan relatif sulit dijangkau;

- d. Pada umumnya masih hidup dengan sistem ekonomi subsistem;
- e. Peralatan dan teknologinya sederhana;
- f. Ketergantungan pada lingkungan hidup dan sumber daya alam setempat relatif tinggi; dan
- g. Terbatasnya akses pelayanan sosial ekonomi dan politik.

2.3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1980

Tentang Penanggulangan Gelandangan Dan Pengemis

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Gelandangan adalah orang-orang yang hidup dalam keadaan tidak sesuai dengan norma kehidupan yang layak dalam masyarakat setempat, serta tidak mempunyai tempat tinggal dan pekerjaan yang tetap di wilayah tertentu dan hidup mengembara di tempat umum.
2. Pengemis adalah orang-orang yang mendapatkan penghasilan dengan memintaminta di muka umum dengan pelbagai cara dan alasan untuk mengharapkan belas kasihan dari orang lain.
3. Menteri adalah Menteri Sosial.
4. Usaha preventif adalah usaha secara terorganisir yang meliputi penyuluhan, bimbingan, latihan, dan pendidikan, pemberian bantuan, pengawasan serta pembinaan lanjut kepada berbagai pihak yang ada hubungannya dengan pergelandangan dan pengemisan, sehingga akan tercegah terjadinya :
 - a. pergelandangan dan pengemisan oleh individu atau keluarga-keluarga terutama yang sedang berada dalam keadaan sulit penghidupannya;

- b. meluasnya pengaruh dan akibat adanya pergelandangan dan pengemisan di dalam masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban dan kesejahteraan pada umumnya;
 - c. pergelandangan dan pengemisan kembali oleh para gelandangan dan pengemis yang telah direhabilitir dan telah ditransmigrasikan ke daerah pemukiman baru ataupun telah dikembalikan ke tengah masyarakat.
5. Usaha represif adalah usaha-usaha yang terorganisir, baik melalui lembaga maupun bukan dengan maksud menghilangkan pergelandangan dan pengemisan, serta mencegah meluasnya di dalam masyarakat.
6. Usaha rehabilitatif adalah usaha-usaha yang terorganisir meliputi usaha-usaha penyantunan, pemberian latihan dan pendidikan, pemulihan kemampuan dan penyaluran kembali baik ke daerah-daerah pemukiman baru melalui transmigrasi maupun ke tengah-tengah masyarakat, pengawasan serta pembinaan lanjut, sehingga dengan demikian para gelandangan dan pengemis, kembali memiliki kemampuan untuk hidup secara layak sesuai dengan martabat manusia sebagai Warganegara Republik Indonesia.

Pasal 2

Penanggulangan gelandangan dan pengemisan yang meliputi usaha-usaha preventif, represif, rehabilitatif bertujuan agar tidak terjadi pergelandangan dan pengemisan, serta mencegah meluasnya pengaruh akibat pergelandangan dan pengemisan di dalam masyarakat, dan

memasyarakatkan kembali gelandangan dan pengemis menjadi anggota masyarakat yang menghayati harga diri, serta memungkinkan pengembangan para gelandangan dan pengemis untuk memiliki kembali kemampuan guna mencapai taraf hidup, kehidupan, dan penghidupan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia.

Pasal 3

1. Kebijakan di bidang penanggulangan gelandangan dan pengemis ditetapkan oleh Menteri berdasarkan kebijakan yang digariskan oleh Pemerintah.
2. Dalam menetapkan kebijakan, Menteri dibantu oleh sebuah badan koordinasi, yang susunan, tugas dan wewenangnya diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 4

1. Pemerintah Daerah dapat melaksanakan kebijakan khusus berdasarkan kondisi daerah sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berdasarkan petunjuk teknis dari Menteri Sosial dan petunjuk-petunjuk Menteri Dalam Negeri.

2.4. Potensi Dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)

Potensi dan sumber kesejahteraan social (PSKS) potensi dan kemampuan yang ada dalam masyarakat baik manusiawi, social maupun

alamai, yang dapat digali dan didayagunakan untuk menangani dan mencegah timbul dan berkembangnya permasalahan kesejahteraan sosial dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berikut adalah masing-masing jenis potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS) :

1. **Pekerja Sosial Profesional** adalah seseorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang memiliki kompetensi dan profesi pekerjaan sosial, dan kepedulian dalam pekerjaan sosial yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan/atau pengalaman praktek pekerjaan sosial untuk melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial.

Kriteria : Telah bersertifikasi pekerja sosial profesional, dan Melaksanakan praktek pekerjaan sosial.

2. **Pekerja Sosial Masyarakat (PSM)** adalah warga masyarakat yang atas dasar rasa kesadaran dan tanggung jawab sosial serta didorong oleh rasa kebersamaan, kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial secara sukarela mengabdikan di bidang kesejahteraan sosial.

Kriteria :

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Laki-laki atau perempuan usia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- c. Setia dan taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. Bersedia mengabdikan untuk kepentingan umum;
- e. Berkelakuan baik;
- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Telah mengikuti pelatihan PSM; dan
- h. Berpengalaman sebagai anggota Karang Taruna sebelum menjadi PSM.

3. **Taruna Siaga Bencana (Tagana)** adalah seorang relawan yang berasal dari masyarakat yang memiliki kepedulian dan aktif dalam penanggulangan bencana.

Kriteria untuk dapat diangkat menjadi Tagana :

- a. Generasi muda berusia 18 (delapan belas) tahun sampai dengan 40 (empat puluh) tahun;
- b. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam penanggulangan bencana; c. bersedia mengikuti pelatihan yang khusus terkait dengan penanggulangan bencana;
- c. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; dan
- d. Setia dan taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

4. **Lembaga Kesejahteraan Sosial selanjutnya disebut LKS** adalah organisasi sosial atau perkumpulan sosial yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum.

Kriteria :

- a. Mempunyai nama, struktur dan alamat organisasi yang jelas;
- b. Mempunyai pengurus dan program kerja;
- c. Berbadan hukum atau tidak berbadan hukum; dan
- d. Melaksanakan/mempunyai kegiatan dalam bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

5. **Karang Taruna** adalah Organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan terutama bergerak di bidang usaha kesejahteraan sosial.

Kriteria :

- a. Organisasi kepemudaan berkedudukan di desa/kelurahan;

- b. Laki-laki atau perempuan yang berusia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 45 (empat puluh lima) tahun dan berdomisili di desa;
- c. Mempunyai nama dan alamat, struktur organisasi dan susunan kepengurusan; dan d. keanggotaannya bersifat stelsel pasif.

6. Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga selanjutnya disebut (LK3) adalah Suatu Lembaga/Organisasi yang memberikan pelayanan konseling, konsultasi, pemberian/penyebarluasan informasi, penjangkauan, advokasi dan pemberdayaan bagi keluarga secara profesional, termasuk merujuk sasaran ke lembaga pelayanan lain yang benar-benar mampu memecahkan masalahnya secara lebih intensif.

Kriteria :

- a. Organisasi Sosial;
- b. Aktifitas memberikan jasa layanan konseling, konsultasi, informasi, advokasi, rujukan;
- c. Didirikan secara formal; dan
- d. Mempunyai struktur organisasi dan pekerja sosial serta tenaga fungsional yang profesional.

7. Keluarga Pioner adalah keluarga yang mampu mengatasi masalahnya dengan cara-cara efektif dan bisa dijadikan panutan bagi keluarga lainnya.

Kriteria:

- a. Keluarga yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi keluarga;
- b. Keluarga yang mempunyai prilaku yang dapat dijadikan panutan;
- c. Keluarga yang mampu mempertahankan keutuhan keluarga dengan prilaku yang positif; dan
- d. Keluarga yang mampu dan mau menularkan perilaku positif kepada keluarga lainnya.

8. Wahana Kesejahteraan Sosial Keluarga Berbasis Masyarakat yang selanjutnya disebut (WKSBM) adalah Sistem kerjasama antar keperangkatan pelayanan sosial di akar rumput yang terdiri atas usaha kelompok, lembaga maupun jaringan pendukungnya.

Kriteria :

- a. Adanya sejumlah perkumpulan, asosiasi, organisasi/kelompok yang tumbuh dan berkembang di lingkungan RT/RW/Kampung/Desa/kelurahan/nagari/banjar atau wilayah adat;
- b. Jaringan sosial yang berada di RT/RW/Kampung/Desa/Kelurahan/nagari/banjir atau wilayah adat; dan
- c. Masing-masing perkumpulan, asosiasi, organisasi kelompok tersebut secara bersama-sama melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara sinergis di lingkungan.

9. Wanita pemimpin kesejahteraan sosial adalah wanita yang mampu menggerakkan dan memotivasi penyelenggaraan kesejahteraan sosial di lingkungannya.

Kriteria :

- a. Berusia 18 (delapan belas) tahun sampai dengan 59 (lima puluh sembilan) tahun;
- b. Berpendidikan minimal SLTP;
- c. Wanita yang mempunyai potensi untuk menjadi/sudah menjadi pemimpin dan diakui oleh masyarakat setempat;
- d. Telah mengikuti pelatihan kepemimpinan wanita di bidang kesejahteraan sosial; dan
- e. Memimpin usaha kesejahteraan sosial terutama yang dilaksanakan oleh wanita di wilayahnya.

10. Penyuluh Sosial :

- a. Penyuluh Sosial Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai jabatan ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Kriteria : Penyuluh sosial fungsional:

- a. Berijazah sarjana (S1)/ Diploma IV;
 - b. Paling rendah memiliki pangkat Penata Muda, Golongan III/a;
 - c. Memiliki pengalaman dalam kegiatan penyuluhan sosial paling singkat 2 (dua) tahun;
 - d. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional penyuluh sosial;
 - e. Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun; dan
 - f. Setiap unsur penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- b. Penyuluh Sosial Masyarakat adalah tokoh masyarakat (baik dari tokoh agama, tokoh adat, tokoh wanita, tokoh pemuda) yang diberi tugas, tanggung jawab wewenang dan hak oleh pejabat yang berwenang bidang kesejahteraan sosial (pusat dan daerah) untuk melakukan kegiatan penyuluhan bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Kriteria : Penyuluh sosial masyarakat :

- a. Memiliki pendidikan minimal SLTP/ sederajat;
- b. Berusia antara 25 (dua puluh lima) tahun sampai dengan 60 (enam puluh) tahun;
- c. Tokoh agama/tokoh masyarakat/tokoh pemuda/tokoh adat/tokoh wanita;
- d. Pekerja Sosial Masyarakat (PSM);
- e. Taruna Siaga Bencana (Tagana);
- f. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK);
- g. Pendamping Keluarga Harapan (PKH);
- h. Petugas Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (Petugas LK3);
- i. Manager Kesejahteraan Sosial tingkat desa (Kepala Desa);
- j. Memiliki pengaruh terhadap masyarakat tempat domisili;
- k. Memiliki pengalaman berceramah atau berpidato;
- l. Paham tentang permasalahan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS); dan
- m. Memahami pengetahuan tentang Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial.

11. Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan yang selanjutnya disebut

TKSM adalah Tenaga inti pengendali kegiatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial di kecamatan.

Kriteria :

- a. Berasal dari unsur masyarakat;
- b. Berdomisili di kecamatan dimana ditugaskan;
- c. Pendidikan minimal SLTA, diutamakan D3/S1;
- d. Diutamakan aktifis karang taruna atau PSM;
- e. Berusia 25 (dua puluh lima) tahun sampai dengan 50 (lima puluh) tahun;
- f. Berbadan sehat (keterangan dokter/puskesmas);
- g. Diutamakan yang sudah mengelola UEP; dan h. SK ditetapkan oleh Kementerian Sosial.

12. Dunia usaha adalah organisasi yang bergerak di bidang usaha, industri atau produk barang atau jasa serta Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta/atau wirausahawan beserta jaringannya yang peduli dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial sebagai wujud tanggung jawab sosial.

Kriteria : Peduli dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial dan membantu penanganan masalah sosial.