

SKRIPSI
ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DALAM
PENANGANAN ANAK JALANAN DAN PENGEMIS DI KOTA
MAKASSAR

FARADIBA RAMADHANI SYARIF

E011181302



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2022

ABSTRAK

Faradiba Ramadhani Syarif (E011181302), Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis di Kota Makassar. (Dibimbing oleh Badu Ahmad dan Nelman).

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seperti apa Kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersikap deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada informan yang dianggap berpotensi untuk memberikan informasi tentang bagaimana kinerja dari Pegawai Dinas Sosial kota Makassar dalam penanganan Anak Jalanan dan Pengemis.

Hasil penelitian terhadap Kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis diukur dengan menggunakan teori indikator pengukuran kinerja pegawai dari Robbins yang memiliki 5 indikator penilaian (Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.), dan teori faktor – faktor pengaruh kinerja pegawai dari mangkunegara yang memiliki dua poin (kemampuan dan motivasi). Setelah dilakukan penelitian penulis dapat simpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial sudah cukup baik tapi belum maksimal karena walaupun telah memenuhi indikator penilaian kinerja pegawai sesuai dengan teori dari Robbins tapi kendala yang banyak terjadi dikondisi kerja ini yang membuat kinerja dari pegawai kurang maksimal.

Kata kunci : kinerja pegawai, faktor-faktor pengaruh kinerja, kualitatif.

ABSTRACT

Faradiba Ramadhani Syarif (E011181302), Performance Analysis of Social Service Employees in Handling Street Children and Beggars in Makassar City. (Supervised by Badu Ahmad and Nelman).

In general, this study aims to explain the performance of Makassar City Social Service Employees in Handling Street Children and Beggars.

The research method used is descriptive qualitative. The data used in this study consisted of primary and secondary data. This study uses a descriptive qualitative method by using data collection techniques through interviews with informants who are considered to have the potential to provide information about how the performance of Makassar City Social Service Employees in handling street children and beggars.

The results of research on the performance of Makassar City Social Service Employees in Handling Street Children and Beggars were measured using the theory of employee performance measurement indicators from Robbins which has 5 assessment indicators (Quality of Work, Quantity, Punctuality, Effectiveness, Independence.), and factors theory influencing the performance of employees from Mangkunegara who have two points (ability and motivation). After doing the research, the author can conclude that the performance of the Social Service employees is quite good but not optimal because even though they have met the indicators of employee performance appraisal in accordance with Robbins' theory, many obstacles occur in this work condition which makes the performance of employees less than optimal.

Keywords: employee performance, factors influencing performance, qualitative.



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

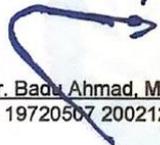
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Faradiba Ramadhani Syarif
NIM : E011 18 1302
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam
Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis di Kota
Makassar

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

Makassar, 2 Juni 2022

Pembimbing I


Dr. Badu Ahmad, M.Si
NIP. 19720507 200212 1 001

Pembimbing II


Drs. Nelman Edy, M.Si
NIP. 19610717 198702 1 001

Mengetahui
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,


Dr. Nardin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002




UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Faradiba Ramadhani Syarif
NIM : E011181302
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam
Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis di Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 23 Mei 2022

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Dr. Badu Ahmad, M.Si
Sekertaris : Drs. Nelman, M.Si
Anggota : 1. Dr. Syahribulan, M.Si
2. Dr. Muhammad Yunus, MA


)
)
)
)
)



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Faradiba Ramadhani Syarif
NIM : E011181302
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis di Kota Makassar" adalah benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, Mei 2022

Yang menyatakan



Faradiba ramadhani syarif

E011181302

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat serta karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis di Kota Makassar".

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan suatu karya ilmiah tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan, saran, dan kritikan yang bersifat membangun untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi kedepannya.

Ucapan terimakasih tidak lupa penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, papa (syarif) dan mama (dewi) atas semua kasih sayang dan semua fasilitas yang telah diberikan selama ini, penulis sangat bersyukur karena terlahir menjadi anak beliau. Tidak lupa penulis juga ingin berterimakasih kepada saudara-saudara penulis (kak jehan, sultan, dan emir) terimakasih atas dukungannya dan hiburannya selama ini yang membuat penulis terus bersemangat.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Dr. Badu Ahmad, M.si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Drs. Nelman, M.Si selaku dosen pembimbing 2 dan sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Dalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulis telah mendapatkan dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan manfaat kepada penulis. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak-pihak terlibat, teruntuk kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Univeritas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Bapak **Prof. Dr. Armin Arsad, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta para wakil, staf dan jajarannya.
3. Bapak **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin dan Bapak **Dr. Muh. Tang Abdulla, S.Sos., M.A.P** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi.
4. Bapak **Dr. Badu Ahmad, M.Si** selaku dosen pembimbing I, terima kasih atas waktunya serta bimbingan dan juga arahan yang diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak **Drs. Nelman, M.Si** selaku dosen Pembimbing II sekaligus penasihat akademik selama kurang lebih 4 tahun, terima kasih atas nasehat dan bimbingannya.
6. Ibu **Dr. Syahribulan, M.Si** dan bapak **Dr. Muhammad Yunus, M.A.** selaku penguji dalam ujian skripsi, terima kasih atas kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan penulisan.
7. **Dosen Departemen Ilmu Administrasi** Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang sangat berharga selama kurang lebih empat tahun perkuliahan.

8. Seluruh **Staff Departemen Ilmu Administrasi** (Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Dll) dan **Staff di lingkup FISIP Unhas tanpa terkecuali**.
Terimakasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. Terima Kasih Kepada seluruh **pegawai Dinas Sosial Kota Makassar**, terima kasih atas waktu dan informasi yang diberikan sehingga dapat menyusun skripsi ini hingga selesai.
10. Terima Kasih Kepada **HUMANIS FISIP UNHAS**, terimakasih atas pengalaman baru dan keseruan yang telah diberikan selama ini.
11. Terima Kasih Kepada **teman SMA** (dilla, dan ilmi) dan **para KUTU** (adel,rendy,izza,bayu), penulis berterimakasih karena telah menemani penulis cukup lama dalam melalui kehidupan remaja ini, love u.
12. Terima Kasih Kepada **f8** (irun,qori,firdha,ayu,aul,uni,ninda) dan **teman seru** (ardika,shiva,erwin), penulis sangat berterima kasih karena telah menemani dan bersenang-senang bersama penulis selama berkuliah di UNHAS, love u.
13. Terima Kasih Kepada **LENTERA 18**, terima kasih atas semuanya kepada semua teman-teman letera yang luarbiasa membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, maaf bila penulis tidak menyebutkan nama satu persatu karena sangat banyak yang telah membantu penulis melalui semua ini, sekali lagi terima kasih LENTERA, luv u.
14. Dan yang terakhir terima kasih kepada diri sendiri atas semua yang telah dilalui dengan segala kekurang dan keterbatasan yang dimiliki, tapi tetap semangat menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Daftar Isi

BAB I

PENDAHULUAN	3
I.1. Latar belakang	3
I.2. Rumusan masalah.....	6
I.3. Tujuan penelitian	7
I.4. Manfaat penelitian	7

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA	8
II.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
II.2. Konsep Kinerja	10
II.2.1 Manajemen Kinerja	10
II.2.2. Kinerja.....	12
II.2.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	14
II.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
II.3 Motivasi kerja.....	20
II.4 Konsep Anak Jalanan dan Pengemis	22
II.4.1 Anak Jalanan.....	22
II.4.2 Pengertian Pengemis.....	24
II.5 Penelitian Terdahulu	26
II.6 Kerangka Berpikir	34

BAB III

METODE PENELITIAN	35
III.1 Pendekatan Penelitian	35
III.2 Fokus Penelitian	36
III.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
III.4 Informan Penelitian.....	37
III.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
III.6 Teknis Analisis Data	41

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	43
IV. 1 Profil Dinas Sosial Kota Makassar	43
IV. 2 Visi dan Misi serta Tujuan Dinas Sosial Kota Makassar.....	44
IV. 2. 1 Visi Dinas Sosial Kota Makassar	44
IV. 2. 2 Misi Dinas Sosial Kota Makassar	44
IV. 2. 3 Tujuan Dinas Sosial Kota Makassar.....	45
IV. 3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Makassar	45
IV. 4 Tugas Pokok	46
IV. 5 Kewenangan Dinas Sosial.....	49
IV. 6 Data Pegawai.....	50

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
V. 1 Kinerja Pegawai Dinas Sosial.....	58
V. 2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial.....	66

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN	72
VI. 1 Kesimpulan.....	72
VI. 1. 1 Kinerja pegawai Dinas Sosial kota Makassar dalam	72
penanganan anak jalanan dan pengemis	72
VI. 1. 2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial	73
VI. 1 Saran	75
Daftar Pustaka	76
Lampiran	72

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia terdiri dari 17.504 pulau dan Indonesia juga merupakan negara yang berpenduduk terbesar keempat di dunia dengan jumlah 270.203.917 jiwa pada tahun 2020. Indonesia merupakan negara indah dan kaya akan alamnya namun sangat disayangkan Indonesia masih menjadi negara berkembang. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan Indonesia negara berkembang adalah pembangunan yang tidak merata, kurangnya investor, dan banyaknya masalah sosial.

Kemiskinan merupakan salah satu masalah sosial yang terjadi di Indonesia, tingginya angka kemiskinan bahkan mencapai 27,54 juta penduduk miskin di Indonesia pada tahun 2021. Kemiskinan terjadi karena pendidikan yang tidak merata dan kurangnya lapangan kerja. Kemiskinan dapat membuat seseorang menjadi gelandangan karena tidak memiliki tempat tinggal dan pekerjaan, sehingga para gelandangan menjadikan mengemis sebagai mata pencahariannya. Selain itu anak dari keluarga miskin memiliki resiko lebih besar menjadi anak jalanan karena kondisi ekonomi keluarga.

Pengemis pada umumnya tidak memiliki kartu identitas karena takut atau malu dikembalikan ke daerah asalnya, sementara pemerintah kota tidak mengakui dan tidak mentolerir warga kota yang tidak mempunyai kartu identitas. Sebagai akibatnya perkawinan dilakukan tanpa menggunakan aturan dari pemerintah, praktek ini mengakibatkan anak-anak keturunan mereka menjadi generasi yang tidak jelas, karena tidak mempunyai akte kelahiran.

Data UNICEF tahun 2016 sebanyak 2,5 juta anak Indonesia tidak dapat menikmati pendidikan lanjutan yakni sebanyak 600 ribu anak usia sekolah dasar (SD) dan 1,9 juta anak usia Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal ini sangat memprihatinkan, tentunya fenomena ini tidak terlahir dari faktor tunggal arus modernisasi ada hal lain yang melatar belakangi sebagai contoh krisis ekonomi yang tak kunjung usai, yang mengakibatkan perkembangan jumlah anak jalanan dan putus sekolah yang belakangan ini semakin menggelembung.

Sebagai salah satu kota terbesar di kawasan Indonesia timur dengan luas wilayah 175,77 km² dan jumlah penduduk lebih dari 1,5 juta jiwa. Pemerintah kota Makassar (pemkot) masih dipusingkan dengan berbagai masalah tentang kesejahteraan sosial terutama pada kasus anak jalanan. Hal ini diakibatkan karena kota Makassar yang merupakan ibukota provinsi Sulawesi Selatan menjadi kota tujuan urbanisasi. Hal ini berdampak pada kesenjangan sosial dan menjamurnya gelandangan serta pengemis.

Hasil penelitian Balai Besar Pendidikan dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Yogyakarta tahun 2006, yang mengungkap isu anak jalanan di kota Makassar bukan saja dipengaruhi oleh faktor ekonomi, melainkan juga faktor budaya. Mereka (anak jalanan) mulai melanggar nilai nilai dan norma yang berlaku di masyarakat, hal ini nampak pada perilaku anak jalanan yang berusaha mendapatkan uang untuk digunakan bermain judi, minum-minuman keras dan merokok, anak jalanan ini mulai terkontaminasi perilaku orang dewasa (preman jalanan).

Permasalahan tentang anak jalanan dan pengemis ini memerlukan perhatian khusus dari pemerintah, oleh karena itu pemerintah kota Makassar

merumuskan sebuah Peraturan Daerah (PERDA) kota Makassar Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembinaan Anak Jalanan, Gelandangan, Pengemis, dan Pengamen di Kota Makassar.

Yang akan melaksanakan atau melakukan perumusan kebijakan peraturan daerah (PERDA) kota Makassar Nomor 2 Tahun 2008 adalah Dinas Sosial karena itu sudah jadi tugas Dinas Sosial untuk membantu pemerintah kota dalam melakukan urusan pemerintahan dalam bidang sosial. Jika Dinas Sosial Kota Makassar dapat memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan PERDA No.2 Tahun 2008, maka jumlah anak jalanan dan pengemis yang ada di kota Makassar akan berkurang dan menjadi tertib.

Tapi fakta yang ada saat ini di kota Makassar masih banyak anak jalanan dan pengemis yang berkeliaran di jalan-jalan protokol, kurang lebih ada lima orang disetiap lampu merah. Anak jalanan dan pengemis ini sangat meresahkan masyarakat pengguna jalan karena mereka suka memaksa para pengendara untuk memberikan uang jika tidak diberikan uang, biasanya yang mereka lakukan adalah meludahi kaca mobil atau mengores mobil pengendara. Selain itu ada beberapa berita yang mengangkat isu mengenai anak jalanan, pengemis, dan kinerja Dinas Sosial

Dalam halaman berita sindo news pada tanggal 10 April 2021 diterbitkan berita mengenai anak jalanan dan pengemis, dengan judul "Dewan nilai penanganan anak jalanan dan gelandangan/pengemis masih lemah". Yang di mana Yeni yang merupakan anggota komisi D DPRD kota Makassar mengatakan: "keberadaan anjal serta gepeng masih marak di kota Makassar, penanganannya masih lemah membuat intensitas kehadirannya belum menurun.

Pemkot Makassar harusnya memaksimalkan penertiban hingga penindakan, dan peran Dinas Sosial kota Makassar sebagai leading sector masih lemah dan minim pendampingan. Apa lagi penanganan anjal dan gepeng telah diatur dalam PERDA kota Makassar No.2 tahun 2008”.

Dan dalam halaman berita kabar news pada tanggal 26 April 2021 diterbitkan berita mengenai Dinas Sosial yang tidak dapat menangani anak jalanan dan pengemis, dengan judul berita “Gepeng merajalela, Danny sebut Dinas Sosial Makassar lumpuh”. Yang di mana isi berita itu membahas gepeng dan anak jalanan kian meresahkan, hampir berada di setiap traffic light terdapat lima orang gepeng dan anjal yang mengemis kepada setiap kendaraan. Merespons hal tersebut, Wali Kota Makassar Moh. Ramdhan Pomanto menilai bahwa selama ini Dinas Sosial Makassar tak lagi responsif terhadap isu-isu sosial, terkhusus pada anjal dan gepeng.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian dengan merumuskan judul “Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis di Kota Makassar”.

I.2. Rumusan masalah

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian, yaitu:

1. “Bagaimana kinerja pegawai Dinas Sosial dalam penanganan anak jalanan dan pengemis di kota Makassar?”.
2. “Faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial dalam penanganan anak jalanan dan pengemis di kota Makassar?”.

I.3. Tujuan penelitian

Searah dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai Dinas Sosial dalam penanganan anak jalanan dan pengemis di kota Makassar.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi.

I.4. Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan sosial khususnya dalam bidang kajian pemerintahan, dan dapat sebagai bahan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan informasi mengenai kinerja dinas sosial khususnya di kota Makassar.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi pemerintah khususnya dinas sosial kota Makassar. Dan diharapkan hasil penelitian menjadi pertimbangan bagi pengelola dan pembina dalam mengambil kebijakan tentang kemajuan kinerja pegawai di dinas sosial kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam bahasa Inggris, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) disebut juga "Human Resource Management" yang disingkat menjadi HRM. Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan/organisasi tetapi dalam proses pelaksanaannya ada kebijakan manajemen yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia. Pendidikan merupakan aspek penting dalam cara pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan optimal yang tersusun dalam fungsi serta pengelolaan sumber daya itu sendiri dan terikat pada tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

"Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives" (Armstrong, 2006). Pengertian yang dikemukakan oleh Armstrong dapat diartikan bahwa sumber daya manusia dikategorikan sebagai pendekatan strategis serta koheren dalam sistem pengelolaan berbagai macam aset organisasi yang paling bernilai, yaitu setiap pekerja yang baik individu ataupun bersama-sama yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) mengatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar".

- Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut.

-Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.

- Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku menajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

- Keempat, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2013:2), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

II.2. Konsep Kinerja

II.2.1 Manajemen Kinerja

Pada umumnya manajemen kinerja merupakan suatu cara atau alat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Amstrong,1995).

Manajemen Kinerja mencakup kegiatan-kegiatan yang memastikan bahwa tujuan-tujuan secara konsisten dicapai dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja dapat berfokus pada kinerja organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk membangun sebuah produk atau layanan, dan lain sebagainya. Dalam manajemen kinerja kemampuan sumber daya manusia sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara atasan dan bawahan yang lebih berdasarkan kesepakatan dibandingkan instruksi (Manajemen Partisipatif).

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Menurut George R Terry dalam bukunya Principles of Management, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut John R Schermerhorn Jr dalam bukunya Management manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusia dan material untuk mencapai tujuan. Menurut Baird (1986) definisi Manajemen Kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus-menerus.

Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

Menurut definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi human resourcenya.

II.2.2. Kinerja

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016) Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja (performance) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001: 329).

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Istilah kinerja (performance) menurut the scribe dalam kamus bantam englis dictionary (1979) yang dikemukakan oleh Prawirosentono bahwa kinerja dari kata to perform yang mempunyai beberapa entris sebagai, berikut:

1. Melakukan, menjalankan dan melaksanakan.
2. Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkan dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memainkan pertunjukkan musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Gibson, dkk (2003: 355), job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi Widodo (dalam Pasolong, 2010) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wilson (2012), mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67).

II.2.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja

dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektivitas di sini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

II.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Harbani Pasolong (2010), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

II.3 Motivasi kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Teori hierarki Maslow teori motivasi yang dikemukakan Abraham Maslow pada tahun 1943. Dilansir dari Lumen Learning, hierarki Maslow menggambarkan serangkaian kebutuhan fisiologis dan emosional untuk kepuasan manusia yang diatur dalam hierarki atau urutan kebutuhan manusia.

Teori hierarki Maslow mengurutkan kebutuhan manusia dimulai dari paling bawah ke paling atas yaitu:

- Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok yang menyangkut keberlangsungan hidup manusia. kebutuhan fisiologis berupa oksigen, makanan, tidur, air bersih, kemampuan homeostatis dan juga sekresi. Kebutuhan keamanan Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan rasa aman manusia.

-Kebutuhan keamanan

meliputi keamanan pribadi, keamanan keuangan, kesejahteraan pekerjaan, keamanan keluarga, dan moralitas.

- Kebutuhan sosial

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan sosial, yaitu interaksi antar sesama manusia. kebutuhan sosial dapat berupa pertemanan, kebutuhan untuk

dicintai, hubungan keluarga yang baik, hingga hubungan dengan kolega maupun sekedar kenalan.

- Kebutuhan penghargaan

Manusia juga membutuhkan kebutuhan penghargaan yang berupa rasa percaya diri, rasa respek kepada sesama, rasa dihormati dan menghormati orang lain, dan juga perasaan diakui karena bakat maupun kemampuan.

Chukwuma & Obiefuna (2014), Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Steers & Porter (Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

II.4 Konsep Anak Jalanan dan Pengemis

II.4.1 Anak Jalanan

Menurut Surbakti (1997), berdasarkan hasil kajian di lapangan, secara garis besar anak jalanan dibedakan dalam 3 kelompok yaitu:

a. Children on the street

Adalah anak-anak yang mempunyai kegiatan ekonomi di jalanan yang masih memiliki hubungan dengan keluarga. Ada dua kelompok anak dalam kategori ini, yaitu:

1) anak-anak yang tinggal bersama orang tuanya dan senantiasa pulang setiap hari, dan

2) anak-anak yang melakukan kegiatan ekonomi dan tinggal di jalanan namun masih mempertahankan hubungan dengan keluarga dengan cara pulang baik secara berkala ataupun dengan jadwal yang tidak rutin.

b. Children of the street

Adalah anak-anak yang menghabiskan seluruh atau sebagian besar waktunya di jalanan yang tidak memiliki atau memutuskan hubungan dengan orang tua/keluarganya lagi.

c. Children in the street atau children from the families of the street

Adalah anak-anak yang menghabiskan seluruh waktunya di jalanan yang berasal dari keluarga yang hidup di jalanan.

UNICEF mendefinisikan anak jalanan sebagai: “those who have abandoned their home, school, and immediate communities before they are sixteen years of age have drifted into a nomadic street life”

Artinya: “anak-anak berumur di bawah 16 tahun yang sudah melepaskan diri dari keluarga, sekolah dan lingkungan masyarakat terdekat, larut dalam kehidupan yang berpindah-pindah”.

Anak jalanan merupakan anak yang sebagian besar menghabiskan waktunya untuk mencari nafkah atau berkeliaran di jalanan atau tempat-tempat umum lainnya. Hidup menjadi anak jalanan bukanlah pilihan yang menyenangkan, melainkan keterpaksaan yang harus mereka terima karena adanya sebab tertentu. Secara psikologis mereka adalah anak-anak yang pada

taraf tertentu belum mempunyai bentukan mental emosional yang kokoh, sementara pada saat yang sama mereka harus bergelut dengan dunia jalanan yang keras dan cenderung berpengaruh bagi perkembangan & pembentukan kepribadiannya. Aspek psikologis ini berdampak kuat pada aspek sosial.

Penampilan anak jalanan yang kumuh, melahirkan pencitraan negatif oleh sebagian besar masyarakat terhadap anak jalanan yang diidentikkan dengan pembuat onar, anak-anak kumuh, suka mencuri, dan sampah masyarakat yang harus diasingkan.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa anak jalanan adalah anak-anak yang sebagian waktunya mereka gunakan di jalan atau tempat-tempat umum lainnya baik untuk mencari nafkah maupun berkeliaran. Dalam mencari nafkah, ada beberapa anak yang rela melakukan kegiatan mencari nafkah di jalanan dengan kesadaran sendiri, namun banyak pula anak-anak yang dipaksa untuk bekerja di jalan (mengemis, mengamen, menjadi penyemir sepatu, dan lain-lain) oleh orang-orang di sekitar mereka, entah itu orang tua atau pihak keluarga lain dengan alasan ekonomi keluarga yang rendah. Ciri-ciri anak jalanan adalah anak yang berusia 6-18 tahun, berada di jalanan lebih dari 4 jam dalam satu hari, melakukan kegiatan atau berkeliaran di jalanan, penampilannya kebanyakan kusam dan pakaian tidak terurus, dan mobilitasnya tinggi.

II.4.2 Pengertian Pengemis

Pengemis adalah orang yang mendapatkan penghasilan dengan meminta-minta dimuka umum dengan berbagai cara dan alasan untuk mengharap belas kasihan orang lain. Sedangkan gelandangan pengemis adalah

seseorang yang hidup mengelandang dan sekaligus mengemis. Pengemis kebanyakan adalah orang-orang yang hidup mengelandang, istilah gelandangan berasal dari kata gelandangan, yang artinya selalu berkeliaran atau tidak pernah mempunyai tempat tinggal tetap.

Pada umumnya para gelandangan adalah kaum urban yang berasal dari desa dan mencoba adu nasib dan peruntungannya di kota, namun tidak didukung oleh tingkat pendidikan yang cukup, keahlian, pengetahuan spesialisasi, dan tidak mempunyai modal uang. Sebagai akibatnya mereka bekerja serabutan dan tidak tetap, terutama di sektor informal. Pengemis adalah orang-orang yang mendapatkan penghasilan dengan meminta-minta di muka umum dengan berbagai cara dan alasan, mengharapkan belas kasihan orang lain.

Weinberg menggambarkan bagaimana pengemis yang masuk dalam kategori orang miskin di perkotaan sering mengalami praktek diskriminasi dan pemberian stigma yang negatif. Pengemis pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua, yaitu mereka yang masuk dalam kategori menggelandang dan mengemis untuk bertahan hidup, dan mereka yang menggelandang dan mengemis karena malas dalam bekerja.

II.5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Hasil penelitian Terdahu	Hasil peneliti	Relevan	Perbedaan
1.	Besse Ernianti (2019) kualitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) implementasi kebijakan pembinaan anak jalanan pada Dinas Sosial Kota Makassar sudah jelas dan terarah, hal ini dapat dilihat dari organisasi, intepretasi, dan aplikasi.</p> <p>2) faktor yang mempengaruhi i implementasi kebijakan pembinaan anak jalanan ada dua yaitu faktor internal dan eksternal.</p> <p>Sejauh ini program pembinaan tersebut berjalan dengan baik meskipun masih terdapat kendala- kendala yang dialami oleh para pembina maupun anak jalanan itusendiri.</p>	<p>Penulis ingin melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui serta memperoleh gambaran yang jelas tentang kinerja pegawai Dinas Sosial di kota Makassar. Penelitian dilakukan menggunakan metode Kualitatif deskriptf.</p>	<p>Metode penelitian sama-sama kualitatif deskriptif</p>	<p>Focus penelitian yang berbeda dan teori penelitian yang digunakan berbeda</p>

No.	Nama/Tahun	Hasil penelitian terdahulu	Hasil peneliti	Relevan	Perbedaan
2.	Muh. Sahar B (2015) kualitatif	<p>Hasil penelitian terhadap kinerja dinas sosial dalam penanganan anak jalanan di kota Makassar diukur dengan menggunakan lima indikator kinerja, yakni produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas, serta tiga faktor-faktor pengaruh kinerja, yakni kemampuan, motivasi, dan Lingkungan. penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui serta memperoleh gambaran yang jelas tentang kinerja pegawai Dinas Sosial di kota Makassar. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif.</p> <p>Metode penelitian sama-sama kualitatif deskriptif,</p>	<p>Penulis ingin melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui serta memperoleh gambaran yang jelas tentang kinerja pegawai Dinas Sosial di kota Makassar. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif.</p>	<p>Metode penelitian sama-sama kualitatif deskriptif, dan locus penelitian yang sama</p>	<p>Tahun penelitian yang berbeda tujuh tahun, dan teori yang digunakan berbeda</p>

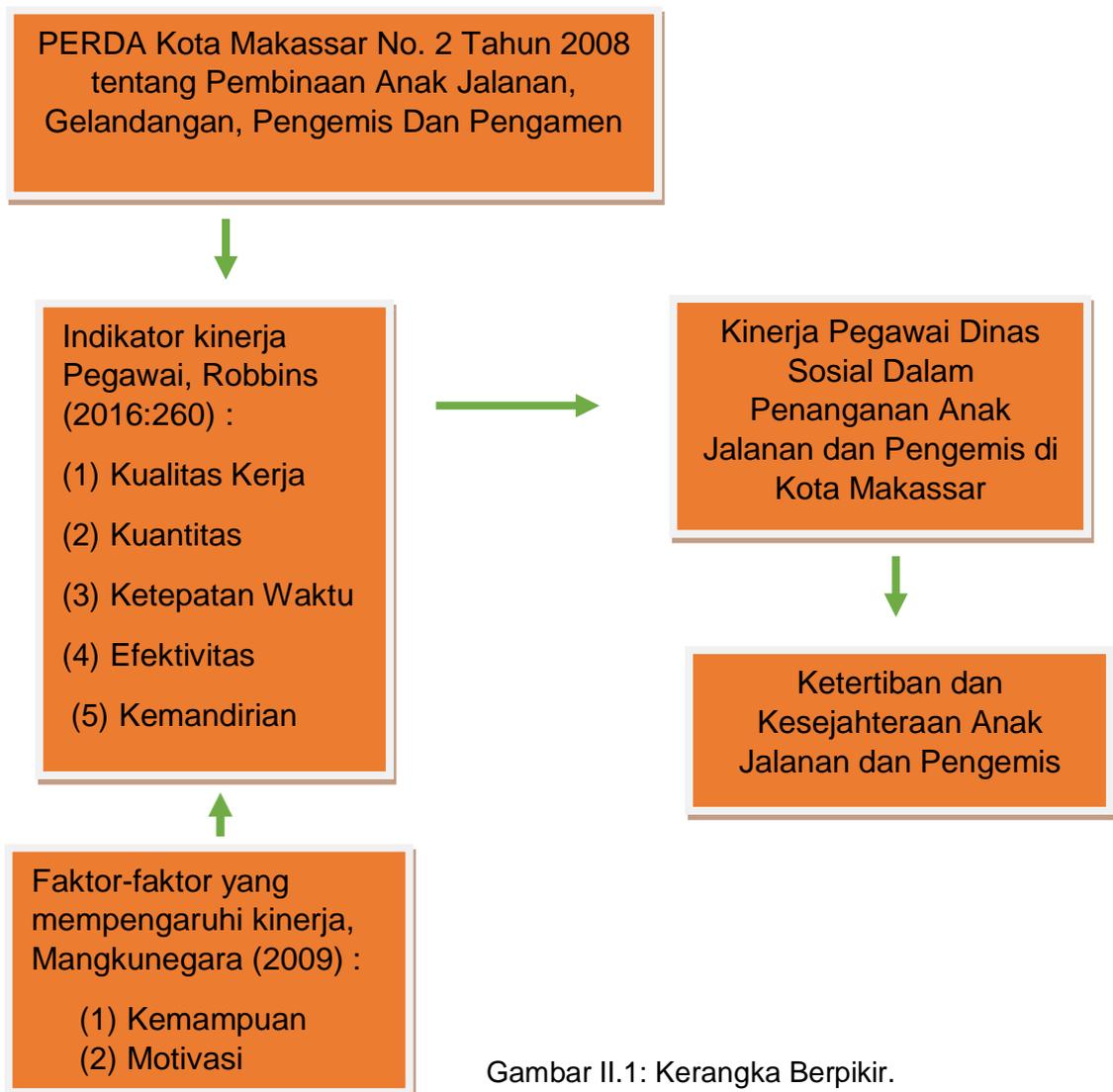
		<p>dan locus penelitian yang sama</p> <p>Tahun penelitian yang berbeda tujuh tahun, dan teori yang digunakan berbeda</p> <p>pekerjaan. Setelah dilakukan penelitian berdasarkan hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dilakukan dinas sosial sudah maksimal mungkin diukur dari kelima indikator dan fakto-faktor yang mempengaruhi i kinerja tersebut.</p>			
--	--	--	--	--	--

No.	Nama/Tahun	Hasil penelitian terdahulu	Hasil peneliti	Relevan	Perbedaan
3.	Tuti Bahfiarti, Rahmat Muhammad, dan Aminuddin (2019) kualitatif	menunjukkan bahwa tindakan operasional anak jalanan di Kota Makassar pada umumnya adalah faktor keluarga. poladari pemberdayaan dan pembinaan anak jalanan melalui keluarga, kebijakan yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah kemiskinan adalah kebijakan antisipatif. Selanjutnya, pola rehabilitatif, khusus untuk anak jalanan dan pengemis terindikasi adanya potensi kenakalan remaja atau bahkan menerima penyalahgunaan dan menghirup zatadiktif. Selanjutnya, pemberdayaan dan pembinaan Didasarkan pada karakteristik usia dan masalah yangdihadapi. Kampanye Sosial adalah cara untuk	melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui serta memperoleh gambaran yang jelas tentang kinerja pegawai Dinas Sosial di kota Makassar. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Metode penelitian sama-sama kualitatif deskriptif	Focus penelitian yang berbeda dan teori penelitian yang digunakan berbeda

		membuat orang mewaspada pengguna jalan bagi anak jalanan dan pengemis untuk menjalankan fungsi pendidikan. Itujuan dari kampanye sosial ini adalah untuk memberikan Pembelajaran dan kesadaran baik bagi anakjalanan maupun pengemis dan masyarakat Makassar			
--	--	--	--	--	--

II.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang mendasari penelitian ini adalah kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam mencapai keberhasilan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kinerja pegawai yang baik maka suatu program kerja yang dilaksanakan akan berhasil sesuai dengan tujuan dan harapan program tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1: Kerangka Berpikir.