



Efektivitas Kinerja Pada Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi

Toto Prasetyo¹, Evi Priyanti², Dadan Kurniansyah³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Singaperbangsa Karawang
Karawang. Jl. H.S Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang.
4136

Received: 18 Juni 2022
Revised: 26 Juni 2022
Accepted: 3 Juli 2022

Abstract

The concept of effectiveness is defined differently by experts, because it is in accordance with the basic knowledge possessed, even though it is different, but the ultimate goal of the concept of effectiveness is the goal that is carried out correctly according to what has been planned. Performance is a result that can be achieved by a person within a certain period of time in accordance with the ties that lead to an organizational goal. Performance measurement must consider quantity, quality, and timeliness. This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. The performance of the Division of Prevention and Handling of Violence Against Women and Children of the Bekasi City Women's and Children's Empowerment Service is very good

Keywords: Effectiveness, Performance, Violence Against Children

(*) Corresponding Author: 1810631180116@student.unsika.ac.id, HP. 08812392305

How to Cite: Prasetyo, T., Priyanti, E., & Kurniansyah, D. (2022). Efektivitas Kinerja Pada Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 362-365. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6838979>

PENDAHULUAN

Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Konsep efektivitas didefinisikan secara berbeda-beda oleh para ahli, karena sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki, walaupun berbeda namun tujuan akhir dari konsep efektivitas adalah pencapaian tujuan yang dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan. “Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dinyatakan tidak efektif”. (Lingga, 2019)

Menurut Campbell, kinerja adalah “sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang yang sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat diamati”. Pada akhirnya definisi kinerja menurut Campbell dkk, (1994) dalam Landy & Conte, (2007) adalah “perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi dan yang dapat diukur dari segi kecakapan individual karyawan. Kinerja bukanlah tentang hasil atau konsekuensi dari sebuah perilaku tetapi tentang perilaku itu sendiri”. Sehingga dapat dikatakan

bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.

Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektivitas kinerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang diemban dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi sehingga menghasilkan efektivitas kinerja sebagaimana diharapkan.

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang diemban dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif. Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan. Berangkat dari hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana efektivitas kinerja pada Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kota Bekasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono, (2019 : 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan kegunaan tertentu, yaitu : cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian riset yang sifatnya deskripsi, cenderung menggunakan analisis dan lebih menampakkan proses maknanya. Sementara metode deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Tujuan penelitian kualitatif menurut Kriyantono (dalam Laksono 2018:43) adalah untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran terhadap “Efektivitas Kinerja Pada Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak menjadi tolak ukur bagi peneliti untuk menganalisis bagaimana kinerja yang dilakukan selama melakukan pekerjaan di bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak. Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan waktu yang dikaitkan berdasarkan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak, sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas yang ada di Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak yang pertama mengenai program yang dilakukannya yaitu sangat menyeluruh. Semua program kerja dan inovasi kebijakan-kebijakan baru selalu ditempati pegawai maupun orang-orang yang mau bekerja sama. Pegawai di DPPPA sendiri sudah memiliki formasi dalam bekerja sehingga tidak ada lagi kasus dimana dalam membuat program atau kebijakan itu kekurangan Sumber Daya Manusianya.

2. Kualitas

Kualitas kinerja yang dimiliki oleh pegawai Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak dapat dikatakan baik karena jika diukur dengan efektifitas dan efisiensi kinerja. Pegawai di Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak sangat memiliki kualitas dalam menjalankan semua kebijakan maupun program-program yang di jalankan. Pegawai disini sangat berkompeten menduduki bidangnya, dikarenakan latar pendidikan pegawai sesuai dengan bidang atau pekerjaan yang di duduki/tempati. Salah satu inovasi yang diciptakan pada bidang Inovasi dan Fasilitasi Sistem Informasi adalah membuat kebijakan TeSA (Telepon Sahabat Anak) yang akan sangat membantu dalam hal penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak. Hal ini pasti akan melibatkan banyak pegawai dan dibutuhkan kerja sama antar instansi karena dari pengaduan tersebut akan diteruskan kepihak-pihak yang sudah bekerjasama dalam hal penanganan kasus. Oleh karena itu, dalam bekerja sama dibutuhkan kualitas yang lebih dari pegawai agar saling mempercayai satu sama lain dan saling bekerja sama antar instansi untuk sama sama menghasilkan kebijakan yang baik dan dipercaya oleh masyarakat.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja pegawai di Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak bisa dibilang sangat baik. Kekompakan dalam bekerja sama menjadi salah satu kunci bahwa setiap penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak itu selalu tepat waktu. Di mulai dari rapat hingga pelaksanaannya tidak ada satupun pegawai yang tidak mengikuti kegiatan-kegiatan penting. Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan suatu bentuk kualitas yang ada pada diri seluruh pegawai. Semua kebijakan ataupun program terkait pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak dapat diselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN

Semua program kerja dan inovasi kebijakan-kebijakan baru selalu ditempati pegawai maupun orang-orang yang mau bekerja sama. Pegawai di DPPPPA sendiri sudah memiliki formasi dalam bekerja sehingga tidak ada lagi kasus dimana dalam membuat program atau kebijakan itu kekurangan Sumber Daya Manusianya. Kualitas kinerja yang dimiliki oleh pegawai Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak dapat dikatakan baik karena jika diukur dengan efektifitas dan efisiensi kinerja. Pegawai di Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak sangat memiliki kualitas dalam menjalankan semua kebijakan maupun program-program yang di jalankan. Ketepatan waktu dalam bekerja pegawai di Bidang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak bisa dibilang sangat baik. Kekompakan dalam bekerja sama menjadi salah satu kunci bahwa setiap penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak itu selalu tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Anisah, E. S. (2018). Efektivitas Program Kartu Jakarta Pintar Tingkat Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Pesanggrahan. *Journal of Development Economics*. Vol 1. No 1. hlm 46.
- Irma Erawati, d. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*. Vol 3. No 1. hlm 14.
- Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bekasi.
- Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018-2023 Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bekasi.
- Rencana Kerja (Renja) Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bekasi.
- Wanasaputra, S. d. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Vol 2. No 4. hlm 496-498.