JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 1, 2026

KINERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PERLINDUNGAN KHUSUS ANAK PADA BIDANG PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK (PPA) PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Eriyanti[1], Arif Budiman[2]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: eriyantiyanti82@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan utama pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak yang berfokus pada sosialisasi adalah memberikan edukasi serta meningkatkan kesadaran masyarakat dan sekolah mengenai pentingnya perlindungan anak, serta pencegahan kekerasan dan bullying terhadap anak. Dalam pelaksanaannya, Program Perlindungan Khusus Anak pada Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara masih menghadapi beberapa kendala, antara lain pelaksaaan perlindungan anak yang belum sepenuhnya optimal, terutama keterbatasan Sumber Daya Manusia dan luas wilayah pelayanan, sehingga kegiatan sosialisasi belum dapat menjangkau seluruh desa dan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja pegawai Bidang PPA dalam melaksanakan Program Perlindungan Khusus Anak yang bersifat sosialisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian mmperlihatkan bahwa kinerja pegawai Bidang PPA dalam pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak yang bersifat sosialisasi secara umum tergolong cukup baik dilihat dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Namun, pelaksanaan program belum sepenuhnya optimal, terutama terkait kuantitas pelaksanaan sosialisasi dan jangkauan kegiatan. Faktor pendukung kinerja pegawai meliputi kemampuan mencari solusi dilapnagan dan responsivitas pegawai, sedangkan faktor penghambatnya meliputi kurangnya tindak lanjut usulan kegiatan, koordinasi yang kurang optimal dengan pihak kesternal, dan keterbatasan sumber daya, peran kepala bidang yang kurang aktif, dan evaluasi yang tidak rutin.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Sosialisasi Perlindungan Khusus Anak, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak

ABSTRACT

the Special Child Protection Program that focuses on socialization is to provide education and increase public and school awareness regarding the importance of child protection, as well as preventing violence and bullying against children. In its implementation, the Special Child Protection Program in the Women and Children Protection (PPA) Sector at the Women's Empowerment and Child Protection Office of Hulu Sungai Utara Regency still faces several obstacles, including the implementation of child protection that is not fully optimal, especially limited Human Resources and service area area, so that socialization activities cannot reach all villages and schools. This study aims to examine the performance of PPA Sector employees in implementing the Special Child Protection Program that is socialization and the factors that influence it. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques are carried out through interviews, observations, and documentation with informants selected using purposive sampling techniques. Data analysis is carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing and verifying conclusions. Data validity testing is carried out by triangulation of sources, techniques, and time. The results of the study show that the performance of PPA employees in implementing the Special Child Protection Program which is socialization in nature is generally quite good as seen from the indicators of work quality, work quantity, responsibility, and cooperation. However, the program implementation is not fully optimal,

especially related to the quantity of socialization implementation and the scope of activities. Supporting factors for employee performance include the ability to find solutions in the field and employee responsiveness, while inhibiting factors include the lack of follow-up on activity proposals, less than optimal coordination with external parties, and limited resources, the less active role of the head of the division, and irregular evaluations.

Keyword: *Employee Performance, Socialization Of Special Child Protection, Office for Women's and Children's Empowerment*

PENDAHULUAN

Perlindungan anak merupakan salah satu isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasianal anak sebagai generasi penerus bangsa memiliki hak untuk hidup, tumbuh, berkembang, serta memperoleh perlindungan dari segala bentuk kekerasan, diskriminasi, eksploitasi, dan perlakuan tidak layak. Oleh karena itu, negara, pemrintah daerah, keluarga dan masyarakat memiliki tanggung jawab bersama dalam menjaminterpenuhinya hak-hak anak

Dampak kekerasan terhadap anak bukan hanya dirasakan oleh korban, tetapi juga berpengaruh terhadap keluarga dan masyrakat. Kekerasan dan bullying dapat menghambat perkembangan mental dan sosial anak serta menurunkan kualitas kehidupan mereka di masa depan. Kondisi ini menuntut adanya peran aktif pemerintah dalam memberikan layanan perlindungan dan pencehagan melaui kebijakan serta program yang terarah dan berkelanjutan.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai kebijakan dalam rangka melindungi perempuan dan anak, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002. Undang-Undang ini menegaskan kewajiban negara, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam menjamin perlindungan, pemenuhan hak, serta pencegahan kekerasan terhadap anak. Program dan kegiatan perlindungan anak pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, mendorong keberanian melapor, serta memberikan edukasi mengenai kekerasan terhadap perempuan dan anak melalui kegiatan sosialisasi atau penyuluhan.

Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai bagian dari wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Juga Melaksanakan Program Program Perlindungan Khusus Anak yaitu pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Namun, pelaksanaan program tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kondisi sosial masyarakat yang beragam, luas wilayah pelayanan, serta tingkat pemahaman masyarakat yang belum merata mengenai pentingnya perlindungan anak. Kondisi ini menuntut kinerja pegawai yang optimal agar kegiatan pencegahan dan sosialisasi dapat berjalan efektif dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara, ditemukan fenomena masalah yang peneliti temui, yaitu: masih terjadi kasus kekerasan terhadap anak dan bullying, yang menunjukkan bahwa pelaksaaan pencegahan melalui program sosialisasi perlindungan khusus anak oleh Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) dalam kegiatan sosialisasi dinilai masih kurang aktif. Meskipun pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti menyiapkan materi, melaksanakan sosialisasi kesekolah dan desa, serta mendampingi masyarakat. Kepala bidang umumnya hanya hadir secara fisik dalam kegiatan sosialisasi, namun belum berperan langsung dalam memberikan penjelasan, arahan, maupun penyampaian materi kepada peserta. Disisi lain, pelaksanaan sosialisasi program perlindungan khusus anak belum menyeluruh khususnya ke wilayah pedesaan, karena kegiatan sosialisasi masih terfokus pada wilayah tertentu meskipun sarana dan prasarana mendukung, seperti kendaraan dinas yang tersedia. Kondisi tersebut menunjukkan adanya

permasalahan dalam pelaksanaan program sosialisasi perlindungan khusus anak di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian terdahulu Depi Nuryani, Muhammadiah dan Jaelan Usman (2021) dalam penelitian yang berjudul "Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Menangani Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Di Kabupaten Luwu Timur". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan perlindungan perempuan dan anak telah berjalan cukup efesien, namun belum optimal dari segi efektivitas, yang ditandai dengan masis meningkatnya kasus kekerasan setiap tahun. Beberapa aspek seperti pengaduan, pendampingan korban, bantuan hukum, dan rehabilitasi sosial belum dilaksanakan secara maksimal. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya tenaga pendaming profesional, minimnya fasilitas pendukung, keterbatasan anggaran, serta koordinasi antarinstansi yang belum optomal menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus kajian terhadap kinnerja pegawai dalam melaksanakan program perlindungan khusus anakdi instansi pemerintah daerah. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian, dimana penelitian Nuryani dkk. Menitikberatkan pada penanganan kasus kekerasan, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada pelaksanaan sosialisasi Program Perlindungan Khusus Anak Di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja alam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan program pemerintah, termasuk dalam pelaksanaan kegiatan program sosialisasi perlindungan khusus anak. Dalam konteks perlindungan anak, meningkatkan kesadaran masyarakat, serta menjamin terpenuhinya pemenuhan hak-hak anak agar dapat tumbuh dan berkembang secara optimal dalam lingkungan yang aman dan bebas dari kekerasan (Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, lebih spesifiknya adalah penelitian yang merinci peristiwa-peristiwa yang terjadi selama proses penelitian (Pasolong, 2019). Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2023). Dengan menggunakan *purposive sampling*, peneliti memilih 15 informan untuk dijadikan sebagai sumber data penelitian. Metode untuk memilih sumber data dengan tujuan tertentu disebut dengan *purposive sampling* (Sugiyono, 2023). Dengan menggunakan teori Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), yakni dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama.Analisis data dilakukan melaui tahapan Kondensasi data, penyanjian data, serta membuat kesimpulan, dan memverifikasinya adalah beberapa metode yang digunakan untuk mengevaluasi data yang diperoleh (Miles *et al*., 2014). Uji Kredibilitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan bahan referensi, melakukan *member check*, menganalisis kejadian negatif, meningkatkan ketekunan, triangulasi, dan memperpanjang atau memperluas pengamatan (Sugiyono, 2023).

PEMBAHASAN

A. Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak Pada Bidang Perlindungan Perempuan Dan Anak (PPA) Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

Sejauh mana hasil kinerja pegawai dalam melaksanakan program sosialisasi perlindungan khusus anak tercapai merupakan indikator keberhasilan kinerja pegawai di Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA). Jika hasil yang dicapai selaras dengan tujuan program yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai dapat dianggap efektif. Tingkat pencapaian tujuan program dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia dalam melaksanakan program sosialisasi merupakan indikator keberhasilan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017).

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah tingkat baik atau tidaknya hasil pekerjaan yang dicapai pegawai, dilihat dari ketelitian, kerapian, kesesuaian dengan standar, dan kemampuan mengikuti prosedur kerja.

   a. Hasil Kerja

      Hasil kerja adalah capaian atau output yang dihasilkan pegawai setelah melaksanakan tugas tertentu. Hasil ini terlihat dari tingkat ketelitian, kerapian, ketepatan, dan kesesuaian pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Semakin baik kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kompetensi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

      Berdasarkan hasil wawancara, obsevasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan Biadang PPA telah berjalan cukup berhasil. Sosialisasi atau penyuluhan, dan didukung inovasi Sipesan Pena, berperan dalam meningkatkan kesadaran dan keberanian masyarakat untuk melapor. Namun, pelaksanaan program belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat keterbatasan SDM, luasnya wilayah kerja, Materi sosialisasi yang belum mendalam, serta pendampingan yang belum diraskan intens oleh seluruh korban.

   b. Sesuai Prosedur

      Sesuai prosedur adalah kondisi ketika pegawai melaksanakan tugas berdasarkan aturan, langkah kerja, dan standar operasional yang berlaku di instansi. Pekerjaan yang mengikuti prosedur mencerminkan kepatuhan, kedisiplinan, serta kemampuan pegawai menjalankan tugas secara benar dan terarah.

      Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa penyampaian materi oleh petugas Bidang PPA dilakukan secara tertib, terstruktur, dan profesional dengan informasi yang relevan. Namun, keterbatasan waktu serta penggunaan istilah yang kurang sederhana menyebabkan materi belum dapat dipahami secara mendalam oleh seluruh peserta, sehingga tingkat pemahaman masyarakat masih bervariasi dan memerlukan penyampaian yang lebih sederhana serta pendalaman materi pada kegiatan selanjutnya.

   c. Pelayanan Baik

      Pelayanan baik adalah kemampuan pegawai memberikan layanan yang ramah, cepat, jelas, dan memenuhi kebutuhan masyarakat atau pihak yang dilayani. Pelayanan dianggap baik apabila pegawai mampu memberikan informasi dengan tepat serta menunjukkan sikap sopan dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kegiatan sosialisasi dan pelayanan Bidang PPA dan Bidang UPTD-PPA telah dilaksanakan untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai program perlindungan khusus anak, serta mempermudah masyarakat dalam melakukan pelaporan kasus. Namun, di dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya optimal.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu, termasuk volume pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.

a. Tepat Waktu Menyelesaikan Tugas

Menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia yang efektif adalah mereka yang mampu merencanakan, mengatur, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga program dapat berjalan lancar dan tujuan program dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kegiatan sosialisasi Bidang PPA dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran, prioritas program tahunan, serta keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Sosialisasi telah dilaksanakan di beberapa desa dan target program tahunan tetap tercapai melalui pembagian tugas yang efisien serta penggabungan beberapa desa dalam satu kegiatan. Namun, pelaksanaannya belum dilakukan secara rutin dan cakupannya belum merata. Partisipasi masyarakat juga masih terbatas karena peserta yang hadir lebih banyak didominasi oleh aparat desa, kader desa, dan bidan desa dibandingkan masyarakat umum.

b. Mampu Bekerja Meski Pegawai Terbatas

Kemampuan staf PPA untuk melaksanakan program meskipun dengan sumber daya terbatas sangat penting bagi keberhasilannya. Staf yang mampu mengatur jadwal, membagi tugas dengan jelas, dan menggunakan strategi efisiensi seperti mengkonsolidasikan kegiatan di desa-desa tetangga atau melibatkan mahasiswa magang dapat memastikan program tetap berjalan sesuai rencana. Jika semua program dilaksanakan meskipun dengan staf terbatas, ini menunjukkan efektivitas staf PPA dan keberhasilan pelaksanaan program.

Berdasarkan hasil wawancara observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah SDM di Bidang PPA terbatas, program dilaksanakan dengan baik melalui perencanaan sejak awal, pembagian tugas yang jelas, serta pengaturan jadwal yang fleksibel. Penerapan strategi efisiensi, seperti penggabungan kegiatan di desa yang berdekatan dan pelibatan mahasiswa magang, membantu memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana dan serapan anggaran dapat diselesaikan dengan baik.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan serta kesediaan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.

a. Sosialisasi yang Dilakukan

Menjalankan program meskipun dengan staf terbatas merupakan metode penting untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana dan tujuan program tercapai. Indikator ini menunjukkan efektivitas dan komitmen staf dalam mengelola jadwal,

mengalokasikan tugas, dan menggunakan strategi efisiensi untuk menjalankan program meskipun dengan sumber daya manusia yang terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan telah dilakukan di beberapa desa dan sekolah dengan penyampaian materi menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat. Namun, pelaksanaannya masih belum menjangkau seluruh wilayah secara merata karena keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia (SDM).

b. Evaluasi Lanjutan

Menilai kembali kegiatan yang telah dilakukan untuk mengetahui kelemahan, kelebihan, dan langkah perbaikan yang dapat dilakukan. Evaluasi penting sebagai bentuk tanggung jawab dan peningkatan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi program Bidang PPA menunjukkan bahwa terdapat keterbatasan sumber daya manusia, waktu, dan anggaran, target program umumnya tercapai. Tindak lanjut setelah kegiatan, seperti sosialisasi atau penanganan kasus, dilakukan melalui kunjungan langsung maupun komunikasi secara tidak langsung, menunjukkan kepedulian pegawai terhadap perkembangan kasus. Namun, pada saat evaluasi dan pemantauan belum dilakukan secara rutin dan konsisten.

c. Profesionalisme Pegawai

Sikap dan kemampuan pegawai menjalankan tugas sesuai kompetensi, etika kerja, dan aturan organisasi. Pegawai yang profesional mampu mempertahankan kualitas kerja, bekerja konsisten, serta menjunjung kode etik dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai PPA telah melaksanakan tugas dan kegiatan sesuai dengan program dan prosedur yang telah ditetapkan. Pegawai terlihat menguasai materi serta mampu menyampaikan informasi kepada masyarakat dalam kegiatan sosialisasi. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kekurangan, seperti penyampaian materi yang masih bersifat umum dan tidak semua pegawai terlibat secara aktif dalam kegiatan.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja bersama orang lain secara harmonis, saling membantu, dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sama.

Kekompakan dengan rekan kerja adalah kemampuan pegawai membangun kerja sama yang harmonis, saling mendukung, dan menjaga hubungan yang baik dalam menyelesaikan tugas bersama. Kekompakan mendorong suasana kerja yang kondusif dan hasil kerja tim yang optimal

Berdasarkan wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai PPA menunjukkan kekompakan dan kerja sama yang baik. Tugas dibagi secara jelas antara anggota tim internal dan eksternal, termasuk koordinasi dengan aparat desa, kecamatan, dan Babinsa, serta persiapan materi, logistik, dan perlengkapan kegiatan dilakukan secara tertib dan terkoordinasi. Meskipun jumlah staf terbatas dan pengawasan pimpinan tidak selalu intens, tim tetap saling mendukung, berbagi tugas, menjaga

semangat kerja, dan melibatkan mahasiswa magang bila diperlukan, sehingga target kegiatan dapat tercapai dan pelaksanaan di lapangan berjalan lancar.

b. Koordinasi saat Kegiatan

Koordinasi adalah kemampuan pegawai mengatur, menyelaraskan, dan menghubungkan aktivitas antaranggota tim agar kegiatan berjalan lancar dan terarah. Koordinasi yang baik akan mencegah tumpang tindih tugas dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan komunikasi tim PPA berjalan secara terstruktur, rutin, dan dengan pembagian tugas yang jelas. Staff saling mendukung dalam menangani administrasi, laporan, konsumsi, persiapan materi, dan pelaksanaan kegiatan sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai jadwal. Kepala dinas dan pihak terkait kadang memberikan arahan, motivasi, atau solusi untuk kelancaran kegiatan, sementara pelaksanaan kegiatan di masyarakat maupun di sekolah selalu didokumentasikan melalui laporan harian sebagai bukti. Meskipun demikian, koordinasi dengan pihak eksternal seperti sekolah dan aparat desa masih tidak sepenuhnya konsisten.

c. Partisipasi Aktif dalam Kegiatan Tim

Partisipasi aktif adalah keterlibatan langsung pegawai dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan. Pegawai yang berpartisipasi aktif menunjukkan komitmen dan kepedulian terhadap keberhasilan kerja tim.

Berdasarkan wawancara dan observasi menunjukkan adanya kerja sama dalam pelaksanaan kegiatan. Pegawai saling membantu dan berbagi peran agar kegiatan tetap berjalan dengan baik meskipun jumlah sumber daya manusia terbatas. Dalam kegiatan sosialisasi juga terlihat adanya komunikasi dua arah dengan memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya. Namun dalam pelaksanaannya, partisipasi peserta belum sepenuhnya aktif dan dalam penyampaian materi biasanya hanya beberapa pegawai yang lebih dominan, sedangkan pegawai lainnya lebih banyak membantu dalam tugas pendampingan atau teknis.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Pelaksaaan Program Perlindungan Khusus Anak pada bidang perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara

Dalam suatu program yang dibentuk dan dijalankan pasti ada faktor yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seperti faktor pendukung dan faktor penghambat.

Berikut Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Pelaksaaan Program Perlindungan Khusus Anak pada Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara:

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung mengacu pada elemen-elemen yang mendukung dan berkontribusi pada keberhasilan suatu program, faktor-faktor ini memiliki pengaruh positif dan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor pendukung dalam kinerja pegawai Bidang PPA adalah elemen-elemen yang mempermudah pelaksaaan program dan membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

a. Kemampuan Mencari Solusi di Lapangan

Mencari solusi di lapangan adalah kemampuan pegawai menangani masalah yang muncul secara cepat dan tepat tanpa menunggu instruksi atasan. Hal ini menunjukkan kemandirian, kreativitas, serta keberanian ketika mengambil keputusan.

Dari hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi, inovasi, dan problem solving di lapangan merupakan faktor pendukung utama kinerja pegawai Bidang PPA dalam melaksanakan Program Perlindungan Khusus Anak. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk mengatasi berbagai tantangan dan juga kendala yang muncul di lapangan, serta membangun hubungan yang baik dengan masyarakat dan aparat desa. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan keterampilan interpersonal dan kemampuan berpikir kreatif bagi pegawai PPA, serta dukungan dari pimpinan untuk memberikan ruang bagi inovasi dan pengambilan inisiatif di lapangan.

b. Responsivitas Pegawai

Responsivitas pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan program perlindungan khusus anak karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap program dan memastikan anak-anak yang membutuhkan bantuan mendapatkan penanganan yang cepat dan tepat.

Dari hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan terkait faktor pendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan Program Perlindungan Khusus Anak pada Bidang PPA di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, yaitu Kemampuan memberikan respon yang cepat dan tepat terhadap laporan dan keluhan masyarakat menunjukkan komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan menangani masalah anak secara serius. Hal ini menuntut adanya sistem pelaporan dan penanganan kasus yang efektif, serta dukungan dari pimpinan untuk memastikan pegawai PPA dapat memberikan respon yang cepat dan tepat dalam setiap situasi.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambatn mengacu pada elemen-elemen yang menghalangi atau menghambat keberhasilan suatu program, faktor-faktor ini memiliki pengaruh negatif dan menghambat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

a. Kurangnya Tindak Lanjut Usulan Kegiatan

Kurangnya tindak lanjut usulan kegiatan menjadi faktor utama yang memengaruhi Program Perlindungan Khusus Anak. Usulan kegiatan memiliki peran penting dalam memperluas jangkauan sosialisasi, sehingga tindak lanjut yang efektif menjadi sangat penting. Akan tetapi, tidak semua usulan dari pegawai dapat diwujudkan, sehingga beberapa daerah belum mendapatkan sosialisasi, dan hal ini menyebabkan pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak menjadi tidak merata.

Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya realisasi usulan kegiatan merupakan faktor penghambat kinerja pegawai Bidang PPA dalam melaksanakan sosialisasi Program Perlindungan Khusus Anak. Meskipun pegawai aktif memberikan masukan dan usulan untuk memperluas cakupan sosialisasi dan meningkatkan efektivitas program, keterbatasan tindak lanjut oleh pihak terkait menyebabkan beberapa kegiatan tidak terealisasi sepenuhnya. Hal ini berdampak pada potensi pengembangan program yang belum termaksimalkan dan menuntut perbaikan

mekanisme perencanaan dan realisasi kegiatan, serta pengelolaan sumber daya yang lebih efektif.

b. Koordinasi yang Kurang Optimal dengan Pihak Luar

Koordinasi yang kurang optimal dengan pihak eksternal adalah kondisi di mana kerja sama dan komunikasi antara instansi atau unit kerja dengan pihak di luar organisasi belum berjalan secara efektif. Hal ini ditandai dengan keterlambatan penyampaian informasi, kurangnya sinkronisasi kegiatan, serta perbedaan pemahaman terkait tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak, sehingga dapat menghambat kelancaran pelaksanaan program atau kegiatan yang telah direncanakan.

Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa kurang optimalnya koordinasi dengan pihak eksternal merupakan faktor penghambat kinerja pegawai Bidang PPA dalam melaksanakan Program Perlindungan Khusus Anak. Perbedaan pemahaman dan sikap apatis terhadap isu perlindungan anak di kalangan sekolah dan aparat desa menjadi kendala utama dalam menjalin koordinasi yang efektif. Meskipun koordinasi dengan aparat penegak hukum relatif lebih baik, responsivitas dalam penanganan kasus masih perlu ditingkatkan. Hal ini menuntut strategi yang lebih komprehensif dalam membangun kesadaran dan pemahaman tentang perlindungan anak di kalangan pihak eksternal, serta peningkatan koordinasi lintas sektor untuk penanganan kasus yang lebih cepat dan berkelanjutan.

c. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan sumber daya adalah kondisi di mana suatu organisasi atau unit kerja memiliki keterbatasan dalam ketersediaan sumber daya, baik sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, maupun waktu, sehingga pelaksanaan tugas dan program kerja belum dapat dilakukan secara maksimal dan optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa keterbatasan anggaran dan SDM merupakan faktor penghambat utama kinerja pegawai Bidang PPA dalam melaksanakan kegiatan sosialisasi Program Perlindungan Khusus Anak. Keterbatasan ini berdampak pada cakupan program yang terbatas, frekuensi kegiatan yang tidak optimal, dan beban kerja yang tinggi bagi pegawai. Hal ini menuntut adanya peningkatan alokasi anggaran dan penambahan SDM, serta strategi pengelolaan sumber daya yang lebih efisien untuk memastikan program perlindungan anak dapat berjalan efektif dan menjangkau seluruh wilayah yang membutuhkan.

d. Peran Kepala Bidang yang Kurang Aktif

Keterbatasan sumber daya adalah kondisi di mana suatu organisasi atau unit kerja memiliki keterbatasan dalam ketersediaan sumber daya, baik sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, maupun waktu, sehingga pelaksanaan tugas dan program kerja belum dapat dilakukan secara maksimal dan optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia merupakan faktor yang menghambat kinerja pegawai PPA dalam melaksanakan Program Perlindungan Anak Khusus. Keterbatasan ini mengakibatkan cakupan program yang terbatas, frekuensi kegiatan yang kurang optimal, dan beban kerja yang tinggi bagi pegawai. Hal ini membutuhkan peningkatan alokasi anggaran dan sumber daya manusia tambahan, serta strategi manajemen sumber daya

yang lebih efisien untuk memastikan program perlindungan anak berjalan efektif dan menjangkau semua daerah yang membutuhkan.

e. Evaluasi yang Tidak Rutin

Evaluasi yang tidak rutin adalah kondisi di mana proses penilaian dan peninjauan terhadap pelaksanaan kegiatan atau program kerja tidak dilakukan secara berkala dan terjadwal. Hal ini menyebabkan kurangnya umpan balik yang sistematis untuk mengetahui capaian, kendala, serta perbaikan yang diperlukan, sehingga dapat menghambat peningkatan kinerja dan efektivitas pelaksanaan program di masa selanjutnya.

Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa kurangnya evaluasi kegiatan merupakan faktor penghambat kinerja pegawai Bidang PPA dalam melaksanakan Program sosialisasi Perlindungan Khusus Anak. Meskipun disadari pentingnya evaluasi untuk mengukur efektivitas program dan melakukan perbaikan, keterbatasan waktu dan SDM menyebabkan evaluasi belum menjadi prioritas utama. Hal ini menuntut adanya peningkatan alokasi waktu dan SDM untuk pelaksanaan evaluasi yang lebih rutin dan sistematis, serta pengembangan instrumen evaluasi yang efektif untuk mengukur dampak program dan mengidentifikasi potensi perbaikan.

SIMPULAN

Dari hasil kegiatan penelitian tentang pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak pada Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang telah peneliti lakukan setidaknya dapat disimpulkan yaitu: Kinerja Pegawai dalam melaksanakan Program Perlindungan Khusus Anak pada Bidang PPA di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara belum sepenuhnya efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang sudah efektif yaitu: *Pertama*, pegawai mampu menyampaikan materi sosialisasi dengan jelas, menggunakan bahasa mudah dipahami, dan responsif terhadap pertanyaan masyarakat. *Kedua*, pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai SOP dan dilakukan secara profesional, serta koordinasi dan kerja sama antarpegawai maupun dengan pihak eksternal berjalan baik. Adapun indikator yang cukup efektif yaitu: *Pertama*, pelaksanaan kegiatan inti tetap terlaksana meskipun SDM terbatas melalui pembagian tugas yang efisien dan penyesuaian jadwal. *Kedua*, pegawai tanggap terhadap perubahan situasi di lapangan, termasuk lokasi kegiatan, jumlah peserta, atau perubahan waktu pelaksanaan. *Ketiga*, laporan kasus ditindaklanjuti dengan baik melalui kunjungan langsung maupun komunikasi tidak langsung. Selanjutnya, indikator yang belum efektif yaitu: *Pertama*, frekuensi sosialisasi belum dilakukan secara rutin setiap bulan dan belum menjangkau seluruh desa serta sekolah sasaran. *Kedua*, pemahaman masyarakat belum merata sehingga masih terdapat kasus kekerasan dan bullying. *Ketiga*, peran Kepala Bidang dalam supervisi dirasa kurang aktif. *Keempat*, tindak lanjut kegiatan belum konsisten dan rutin. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terbagi menjadi dua, yaitu: faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung yaitu: Kemampuan Mencari Solusi di Lapangan dan Responsivitas Pegawai. Sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya tindak lanjut terhadap usulan kegiatan, Keterbatasan Sumber Daya Manusia, Koordinasi yang Kurang Optimal dengan Pihak Luar, keterbatasan sumber daya manusia, Evaluasi yang Tidak Rutin, Peran Kepala Bidang yang Kurang Aktif

DAFTAR PUSTAKA

Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA). (2023). Laporan Tahunan 2023. Jakarta: KemenPPPA RI.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Nuryani, D., Muhammadiah, M., & Usman, J. (2021). Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Timur. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, *2*(6), 1950–1962.

Pasolong, H. (2019). *Metode Penelitian Admintrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.