



Efektifitas Kinerja Pada Bidang Pemenuhan Hak Anak Dinas Pmberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi

Rizaldi¹, Dadan Kurniansyah², Dewi Noor Azizah³

^{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

Abstract

Received: 18 Juni 2022

Revised: 26 Juni 2022

Accepted: 3 Juli 2022

The concept of effectiveness is a condition that indicates the level of success or achievement a person or organization, as measured by the quality, quantity, and time of previous plans. In other words, the more successful plans implemented, the more effective the campaign. Performance is the result of work done by a person or group people in an organization, according to their authority and responsibility respectively, to lawfully and not against the law achieve their goals the organization concerned. Morality and Ethics. Therefore, the performance is important for a company or organization. The main mission of the Service Women's Empowerment and Child Protection in Bekasi City is to assist the Mayor in lead, control and coordinate the administration of government affairs and services that are the main tasks of the Office of Gender Mainstreaming (PUG), Empowerment and Family Quality (PKK), Achievement of Children's Rights (PHA), and in some areas, especially in Bekasi City, Prevention and Management of Violence Against Women and Children (PKTPA), to achieve the vision and mission.

Keywords: *Effectiveness, Performance, women empowerment and child protection*

(*) Corresponding Author: rizaldialdi311@gmail.com, HP. 085893406658

How to Cite: Rizaldi, R., Kurniansyah, D., & Azizah, D. (2022). Efektifitas Kinerja Pada Bidang Pemenuhan Hak Anak Dinas Pmberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 359-361. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6838970>

PENDAHULUAN

Supriyono menyatakan “konsep efektivitas adalah hubungan antara keluaran tanggung jawab dengan tujuan yang jelas yang ingin dicapai, dan semakin besar kontribusi keluaran terhadap pencapaian nilai tujuan, maka unit tersebut akan semakin efektif” (2002). Menurut Handoko (2006), “efektivitas adalah kemampuan untuk memilih target yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai target yang diberikan”. Mengutip dengan kata lain, “konsep efektivitas umumnya menunjukkan sejauh mana tujuan yang telah ditentukan telah tercapai”. (Rahadhitya dan Darsono, 2015).

Menurut beberapa ahli, pengertian dari kinerja adalah sebagai berikut “kinerja adalah sesuatu yang dicapai dan diamati oleh seseorang sesuai dengan tujuan organisasi”. Menurut Campbell et al, 1994 (dalam Landy & Conte, 2007), penulis mengutip yaitu “kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang konsisten dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dalam hal keterampilan pribadi karyawan”. Kinerja bukan tentang hasil atau konsekuensi dari tindakan, tetapi tentang tindakan itu sendiri. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja

adalah hasil yang dapat dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu, sehingga menghasilkan tujuan organisasi.

Menurut Dharma (2004 : 355), pengukuran kinerja harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu kuantitas yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu kualitas (baik atau buruk) yang harus dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu apakah tepat waktu.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013 : 3) metode penelitian merupakan Metode ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri ilmiah, Artinya, rasional, empiris dan sistematis. Rasionalitas berarti kegiatan penelitian Itu dilakukan dengan cara yang bermakna sehingga terjangkau Penalaran manusia. Pengalaman berarti cara-cara yang telah dilakukan dapat Diamati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan Ketahui metode yang digunakan. Sistem artinya, suatu proses Langkah-langkah tertentu yang digunakan dalam penelitian logis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai pada sub bidang bagian Pemenuhan Hak Anak menjadi tolak ukur penulis untuk menganalisis bagaimana kinerja saat bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi. Menurut teori Dharma (2004), pengukuran kinerja harus memperhatikan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang terkait dengan inovasi sistem informasi dan promosi kinerja pegawai sub sektor sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah kuantitas yang harus dilakukan untuk mencapai, dan kuantitas juga merupakan tolak ukur sesuatu yang dapat dihitung oleh seorang karyawan dalam hal kuantitas atau nilai. Saat merencanakan deskripsi pekerjaan, parapekerja dapat mengukur seberapa banyak kinerja yang dihasilkan didasari pada tujuan para pekerja. Hal ini memudahkan manajer perusahaan atau organisasi untuk mengukur angka kinerja Berdasarkan kegiatan selama Praktik Kerja Lapangan penulis mengamati kuantitas yang ada di Subbidang bagian Pemenuhan Hak Anak yang pertama mengenai program yang dilakukannya sangat menyeluruh. Semua inovasi untuk membuat suatu kebijakan baru akan selalu ada untuk para pekerja maupun orang-orang yang mau bekerja sama. Para pekerja di DPPP sendiri sudah memiliki susunan pekerjaan sehingga tidak ada kasus dalam membuat program atau kebijakan dan kekurangan dalam sumber daya manusianya.

2. Kualitas

Kualitas adalah kualitas (baik atau buruk) yang harus dihasilkan. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan secara tepat dan efektif. Kualitas kinerja yang dimiliki para pekerja Subbidang bagian Pemenuhan Hak Anak sudah dapat dikatakan baik karena jika diukur dengan efektifitas dan efisiensi kinerja. Para pekerja di Subbidang bagian Pemenuhan Hak Anak sangat memiliki kualitas

dalam menjalankan semua kegiatan maupun program kerja yang di jalankan. Para pekerja di subbidang bagian Pemenuhan Hak Anak memiliki kualitas kerja yang baik untuk menduduki bidangnya karena dari latar pendidikan dan kualitas diri pada pekerja sesuai dengan bidang yang di berikan.

3. ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tentang apakah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap waktu target yang direncanakan. Setiap pekerjaan berusaha agar dapat diselesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain. Ketepatan waktu pegawai yang bekerja di bidang Pemenuhan Hak anak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bekasi dapat dikatakan sangat baik. Keterpaduan kerja kolaboratif menjadi salah satu kunci untuk selalu tepat waktu setiap kali sebuah inovasi dirancang untuk kebijakan yang akan dibuat. Dari kegiatan rapat hingga pelaksanaannya, tidak ada satu pun karyawan yang tidak menghadiri acara penting. Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan bentuk kualitas yang ada pada semua karyawan.

KESIMPULAN

Semua rencana kerja dan inovasi kebijakan baru selalu didominasi oleh karyawan dan orang-orang yang mau bekerja sama. Pegawai DPPPA sendiri sudah membentuk formasi di tempat kerja, sehingga tidak lagi kekurangan SDM dalam menyusun program atau kebijakan. Kualitas kinerja yang dimiliki staf pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak bisa dibilang baik, yang diukur dari efektivitas dan efisiensi kinerja. Staf Divisi Pencegahan dan Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak memiliki kualifikasi yang baik untuk melaksanakan semua kebijakan dan program yang ada. Dalam bidang pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak, ketepatan waktu pegawai dapat dikatakan sangat baik. Kohesi kerja sama adalah salah satu kunci penanganan tepat waktu terhadap setiap kekerasan terhadap perempuan dan anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Sanjaya Budi Akbar. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PREPOSISI. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3736/8/UNIKOM_Akbar%20Budi%20Sanjaya_BAB%20II.pdf, Diakses pada 30 Januari 2022
- Work family conflict dan work family conflict self efficacy sebagai perspektif kinerja, https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/12237/2/T2_832011017_BAB%20II.pdf, Diakses pada 1 Februari 2022
- Zulkifli Fikri. Perencanaan Kinerja–review kinerja, <https://www.slideshare.net/FirlyZulkifli/perencanaan-kinerja-review-kinerja>, Diakses pada 3 Februari 2022
- Profil DPPPA Kota Bekasi. <https://dpppa.bekasikota.go.id/id/tentang>, Diakses pada 14 Februari 2022.
- 123dok, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, <https://text-id.123dok.com/document/4yro78dgy-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan.html>, Diakses pada 15 Februari 2022