



Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan Dan Anak (Uptd Ppa) Kabupaten Kolaka dalam Penanganan Kasus Perempuan Dan Anak

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Fetni Universitas Sembilanbelas November Kolaka fetnis.ik91@gmail.com</p> <p>Dewi Sulfa Saguni Universitas Sembilanbelas November Kolaka dewisulfa25@gmail.com</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 4, No. 3, Desember 2024 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi :

Fetni & Saguni, D. S., (2024). Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan Dan Anak (Uptd Ppa) Kabupaten Kolaka dalam Penanganan Kasus Perempuan Dan Anak. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 2502-2509.

Abstrak

Kekerasan terhadap perempuan dan anak merupakan fenomena sistemik yang menyerupai gunung es di Indonesia, tak terkecuali di wilayah Kabupaten Kolaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) Kabupaten Kolaka dalam melakukan penanganan, pendampingan, serta perlindungan terhadap korban kekerasan sepanjang tahun 2024. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi empiris dan telaah dokumen laporan kasus eksternal-internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi kelembagaan dari P2TP2A menjadi UPTD PPA berdasarkan Peraturan Bupati Kolaka Nomor 27 Tahun 2021 memberikan legalitas operasional yang kuat. Namun, implementasi kinerja makro organisasi dinilai belum optimal. Terdapat kendala struktural yang signifikan, antara lain keterbatasan produktivitas akibat nihilnya tenaga fungsional psikolog klinis tetap, serta kendala kualitas pelayanan berupa absennya fasilitas Rumah Aman (Safe House) yang representatif. Diperlukan restrukturisasi tata kelola SDM serta intervensi anggaran daerah guna memaksimalkan fungsi pelayanan perlindungan publik yang akuntabel dan responsif.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, UPTD PPA, Perlindungan Anak, Kekerasan Gender

Abstract

Violence against women and children remains a systemic phenomenon resembling an iceberg in Indonesia, including in the Kolaka Regency. This study aims to analyze the performance of the Regional Technical Implementation Unit for the Protection of Women and Children (UPTD PPA) of Kolaka Regency in handling, mentoring, and protecting victims of violence throughout 2024. The research method applied is descriptive qualitative. Data were gathered through empirical observation and review of internal-external case reports. The results indicate that the institutional transformation from P2TP2A to UPTD PPA, based on Kolaka Regency Regulation No. 27 of 2021, provided strong operational legality. However, macro-organizational performance implementation is not yet optimal. Significant structural constraints persist, including limited productivity due to the absence of permanent clinical psychologists, and compromised service quality caused by the lack of a proper Safe House. Structural restructuring of human resources and regional budget intervention are critically required to maximize accountable and responsive public protection services.

Keywords: Organizational Performance, UPTD PPA, Child Protection, Gender Violence

A. Pendahuluan

Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk melindungi hak setiap warga negara tanpa diskriminasi. Hal ini sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan negara adalah melindungi seluruh rakyat Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah harus berperan aktif dalam mengatasi berbagai masalah sosial, termasuk meningkatnya kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. (Rahmani, 2022; Syuhada, 2021). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) menegaskan bahwa perempuan, anak, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya berhak memperoleh perlindungan dari segala bentuk kekerasan, diskriminasi, dan perlakuan yang merendahkan martabat manusia (Oktaviani, 2021). Perlindungan tersebut merupakan tanggung jawab negara sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Namun, kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak di Indonesia masih cukup tinggi. Banyak kasus yang tidak dilaporkan sehingga dikenal sebagai *fenomena gunung es (iceberg phenomenon)*.

Rendahnya pelaporan disebabkan oleh rasa malu, stigma masyarakat, ancaman dari pelaku, budaya patriarki, serta kurangnya pengetahuan korban mengenai prosedur pelaporan. Kekerasan tersebut dapat terjadi di lingkungan keluarga maupun di ruang publik, dengan bentuk seperti kekerasan fisik, seksual, psikis, penelantaran, dan eksploitasi yang berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis korban (Chandrawaty, 2020; Luhulima, 2014). Sebagai upaya memberikan perlindungan kepada korban, pemerintah membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2018. UPTD PPA merupakan pengembangan dari Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) dan bertugas memberikan pelayanan perlindungan kepada perempuan dan anak di daerah (Furi & Saptatiningsih, 2020).

Di Kabupaten Kolaka, UPTD PPA dibentuk melalui Peraturan Bupati Kolaka Nomor 27 Tahun 2021. UPTD PPA memberikan layanan pengaduan, penjangkauan korban, pengelolaan kasus, penyediaan rumah aman (*safe house*), mediasi, serta pendampingan hukum, medis, dan psikologis. Keberadaan UPTD PPA Kabupaten Kolaka menjadi penting karena jumlah kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak masih cukup tinggi. Data menunjukkan terdapat 30 kasus pada tahun 2020, meningkat menjadi 32 kasus pada tahun 2021, menurun menjadi 18 kasus pada tahun 2022, kemudian kembali meningkat menjadi 38 kasus pada tahun 2023. Hingga Februari 2024 telah tercatat enam kasus, yang sebagian besar korbannya merupakan anak usia sekolah. Salah satu kasus yang mendapat perhatian masyarakat terjadi pada tahun 2023, ketika seorang siswi SMP di Kecamatan Wundulako menjadi korban kekerasan seksual saat menuju sekolah. Kasus tersebut menunjukkan bahwa kekerasan terhadap perempuan dan anak dapat terjadi di lingkungan sekitar sehingga memerlukan penanganan yang cepat, tepat, dan profesional. Meskipun telah memiliki dasar hukum yang jelas, pelaksanaan pelayanan UPTD PPA Kabupaten Kolaka masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya

manusia, sarana dan prasarana, serta koordinasi antarinstansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai implementasi pelayanan UPTD PPA Kabupaten Kolaka untuk mengetahui efektivitas pelaksanaannya dan menemukan upaya yang dapat meningkatkan kualitas perlindungan terhadap perempuan dan anak.

Konsep Organisasi Publik

Pada hakikatnya, organisasi merupakan elemen penting dalam membangun kehidupan masyarakat modern. Organisasi dibentuk secara sadar sebagai wadah yang menghimpun berbagai potensi dan sumber daya secara kolektif agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan serta kepentingan bersama yang sulit diwujudkan apabila dilakukan secara individu. Menurut Thoha (2014), organisasi adalah suatu kesatuan sosial (entity) yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batas-batas yang relatif jelas dan dapat dikenali, serta beroperasi secara berkelanjutan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan yang telah disepakati bersama. (Fithriyyah, 2021). Berdasarkan pemahaman bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan interaksi sosial, pembagian tugas dan pola komunikasi antaranggota perlu disusun secara seimbang dan terkoordinasi. Pengaturan tersebut bertujuan untuk meminimalkan terjadinya tumpang tindih fungsi sekaligus memastikan setiap tugas penting dalam organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Christina Bagenda & MH, 2022).

Selaras dengan pandangan tersebut, Robbins (dalam Fachrurazi et al., 2022) menjelaskan bahwa organisasi merupakan sekumpulan entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batasan yang relatif jelas, serta bekerja secara berkesinambungan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sementara itu, Scott (dalam Budihardjo, 2014) memandang organisasi sebagai kelompok individu yang memiliki kepentingan bersama dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, para anggotanya terlibat dalam berbagai aktivitas kolektif dan membentuk suatu struktur informal yang mendukung jalannya organisasi. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi publik merupakan suatu sistem sosial yang tersusun secara terstruktur, terdiri atas dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam melaksanakan fungsi-fungsi kelembagaan melalui program kerja yang telah direncanakan. Seluruh aktivitas tersebut diarahkan untuk mewujudkan kepentingan dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tujuan organisasi. Keberlangsungan organisasi publik sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem kerja, koordinasi yang baik antarunit, serta terjalinnya kerja sama yang harmonis dengan berbagai instansi atau pihak eksternal.

Kinerja Organisasi

Secara etimologis, istilah *kinerja* berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance*, yang mengandung makna prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian program, unjuk kerja, penampilan kerja, maupun penyelesaian tugas. Dalam kajian administrasi publik, kinerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai tingkat akuntabilitas suatu organisasi atau birokrasi. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau aparatur berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga sebagai proses yang terbentuk melalui akumulasi perilaku kerja individu maupun kolektif dalam organisasi. (Armansyah, 2023). Menurut Gibson, kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari keseluruhan perilaku dan aktivitas yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Supriyadi & Zaharuddin, 2023).

Fahmi (2017) menekankan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari suatu proses kerja yang dinilai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar, ketentuan, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Rokhim, 2022). Torang (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi ketika melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaan tugas tersebut mengacu pada norma, standar operasional prosedur (SOP), kriteria, serta ukuran yang telah ditetapkan dan berlaku di dalam organisasi (Ani, 2019).

Secara umum, kinerja organisasi sektor publik dapat dipahami sebagai penilaian terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi birokrasi dalam mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki menjadi keluaran (output) yang memberikan manfaat bagi masyarakat. Penilaian tersebut juga mencakup kemampuan organisasi dalam memenuhi harapan para pemangku

kepentingan (*stakeholders*), serta menyelenggarakan kegiatan operasional secara efektif, efisien, dan responsif. (Biswan & Alim, 2021). Berdasarkan sintesis berbagai konsep tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya melalui serangkaian proses kerja yang terukur. Tingkat keberhasilan tersebut dinilai berdasarkan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator yang mencerminkan kemampuan organisasi publik dalam mencapai visi dan tujuannya secara produktif, sekaligus menunjukkan apakah organisasi mengalami perkembangan yang berkelanjutan atau justru berada pada kondisi stagnasi (Andra & Surya, 2017).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi publik memiliki standar dan indikator kinerja yang berbeda sesuai dengan visi, misi, karakteristik organisasi, serta ketentuan peraturan yang menjadi landasan penyelenggaraannya. Tingkat pencapaian kinerja tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Prawirosentono dalam (Andra & Surya, 2017) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut.

1. Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan program yang mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat. Sementara itu, efisiensi berkaitan dengan kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya, seperti anggaran, waktu, tenaga, dan teknologi, secara optimal untuk menghasilkan keluaran yang maksimal.
2. Otoritas dan tanggung jawab. Pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas merupakan unsur penting dalam mendukung kinerja organisasi. Kejelasan tersebut diwujudkan melalui pembagian tugas sesuai jabatan sehingga dapat menghindari tumpang tindih tugas dan fungsi. Dengan demikian, setiap aparatur memiliki kepastian mengenai kewenangan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan aparatur terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, termasuk peraturan internal, jam kerja, serta standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas.
4. Inisiatif. Inisiatif merupakan kemampuan aparatur untuk berpikir kreatif, inovatif, dan proaktif dalam menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang muncul selama pelaksanaan tugas, sehingga dapat mendukung peningkatan efektivitas penyelenggaraan organisasi.

Di sisi lain, Mahmudi (Rachman, 2021) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ke dalam lima dimensi yang lebih komprehensif, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor personal/individual. Faktor ini mencakup kompetensi individu, latar belakang pendidikan, keterampilan, tingkat kepercayaan diri, motivasi kerja, serta komitmen yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Faktor kepemimpinan. Faktor ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, dukungan, serta penguatan semangat kerja kepada bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Faktor tim. Faktor ini meliputi tingkat kekompakan, kerja sama, serta kepercayaan antaranggota tim maupun antarunit kerja di dalam organisasi.
4. Faktor sistem. Faktor ini mencakup efektivitas sistem kerja, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, infrastruktur organisasi, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan birokrasi.
5. Faktor kontekstual atau situasional. Faktor ini berkaitan dengan kondisi eksternal yang memengaruhi organisasi, seperti dinamika politik, perubahan regulasi, tekanan lingkungan, serta tuntutan masyarakat yang bersifat dinamis.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif analitis untuk mengeksplorasi kinerja organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) Kabupaten Kolaka sepanjang tahun 2024. Evaluasi kinerja dioperasionalkan menggunakan sintesis dimensi kinerja John Miner dan Agus Dwiyanto, yang berfokus pada tiga indikator utama: (1) kuantitas dan produktivitas kerja staf, (2) kualitas

jaminan pelayanan dan fasilitas, serta (3) kapasitas kerja sama inter-institusional. Informan penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling* yang terdiri atas Kepala UPTD PPA Kabupaten Kolaka selaku informan kunci (*key informant*), staf administrasi pengelola kasus, tenaga pendamping lapangan, serta penyidik Unit PPA Polres Kolaka selaku informan eksternal. Data primer dihimpun secara simultan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur dan observasi empiris di lokasi penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui telaah dokumen laporan tahunan perkara KtPA dan Perbup Kolaka No. 27 Tahun 2021.

Siklus analisis data menerapkan Model Interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi empat tahapan mengalir: pengumpulan data, reduksi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*) secara naratif-matriks, hingga penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*). Guna menjamin akurasi dan validitas ilmiah hasil penelitian, uji keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber (membandingkan informasi antar-informan) dan triangulasi teknik (mengonfirmasikan hasil wawancara dengan fakta observasi serta dokumen resmi lapangan).

C. Hasil dan Pembahasan

UPTD PPA Kabupaten Kolaka memiliki kewenangan yuridis dalam melaksanakan enam fungsi layanan teknis operasional, yang mencakup layanan pengaduan masyarakat, penjangkauan korban, pengelolaan kasus, penyediaan rumah aman sementara, mediasi, serta pendampingan hukum dan psikologis bagi korban. Berdasarkan kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014), efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut dievaluasi melalui pendekatan sintesis komparatif terhadap berbagai penelitian terdahulu, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memetakan secara objektif akar permasalahan dalam birokrasi pelayanan.

Tabel 1. Matriks Komparasi Studi Terdahulu dan Relevansi Masalah Kinerja

NO	Penulis & Tahun	Fokus & Teori Penelitian	Temuan / Masalah Utama Kinerja
1	M. O. Munthe (2018)	Kinerja P2TP2A Kota Depok dalam KtPA. <i>Teori: Dwiyanto</i>	Defisit tenaga relawan, sosialisasi minim, keterbatasan sarana prasarana, sistem pelaporan tidak terintegrasi.
2	S. Dalen (2021)	Analisis Kinerja DP2PA Kota Samarinda. <i>Teori: Dwiyanto & Sudarmanto</i>	Kinerja tidak optimal akibat kelangkaan SDM ahli dan keterbatasan fasilitas pendukung operasional.
3	S. Wahyuni (2016)	Kinerja Pegawai P2TP2A Prov. Sulawesi Selatan. <i>Teori: Dwiyanto</i>	Pelayanan sudah efektif namun belum efisien; membutuhkan durasi waktu penanganan perkara yang terlalu lama.
4	U. Fadilah (2014)	Kinerja P2TP2A Provinsi Banten. <i>Teori: Dwiyanto</i>	Kinerja rendah (61,4%); lemahnya koordinasi lintas sektoral dan hambatan implementasi Standar Pelayanan Minimal (SPM).
5	H. Hermana (2022)	Kinerja BKAD dalam Program PISEW Kolaka. <i>Teori: Kumorotomo</i>	Ketidaksiharian kinerja organisasi akibat buruknya manajemen penyelesaian program fisik infrastruktur di lapangan.

Melalui analisis terhadap matriks komparasi penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi adanya pola sosiologis yang menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh institusi perlindungan perempuan dan anak di berbagai daerah di Indonesia cenderung memiliki kesamaan. Hambatan utama tersebut umumnya berkaitan dengan keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten serta minimnya ketersediaan infrastruktur pendukung. Temuan empiris ini memperkuat urgensi penelitian ini dalam mengkaji kinerja UPTD PPA Kabupaten Kolaka pada tahun 2024 secara kontekstual. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan dimensi kinerja John Miner serta faktor sistem menurut Mahmudi sebagai kerangka analisis utama.

Analisis Dimensi Kinerja UPTD PPA Kabupaten Kolaka

1. Dimensi Kuantitas dan Produktivitas (Analisis Aspek Sumber Daya Manusia)

Berdasarkan parameter dimensi kuantitas kerja menurut teori John Miner, pencapaian kinerja organisasi sektor publik diukur dari volume luaran yang berhasil dituntaskan secara paripurna berbanding lurus dengan jumlah beban kerja yang masuk. Di dalam konteks institusi pelayanan aduan masyarakat, kuantitas luaran tersebut direpresentasikan dalam bentuk jumlah berkas perkara KtPA yang berhasil ditangani hingga tahap pemulihan total (*trauma healing*) korban selesai. Realitas empiris yang terekam pada UPTD PPA Kabupaten Kolaka sepanjang tahun 2024 menunjukkan adanya ketimpangan beban kerja (*workload*) yang tidak proporsional dengan jumlah aparatur operasional yang tersedia. Grafik fluktuasi perkara di Kabupaten Kolaka (30 kasus pada 2020, 32 kasus pada 2021, 18 kasus pada 2022, 38 kasus pada 2023, dan 6 kasus di awal 2024) menuntut hadirnya konselor-konselor fungsional yang siap melakukan penanganan perkara secara simultan. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa jumlah staf pengelola kasus yang dimiliki UPTD PPA Kabupaten Kolaka sangat minim dan didominasi oleh pegawai administratif umum non-spesialis. Hambatan paling krusial pada aspek produktivitas individual (Mahmudi, 2013) adalah nihilnya jabatan fungsional tenaga psikolog klinis tetap di internal organisasi UPTD PPA Kabupaten Kolaka hingga tahun 2024. Ketika terjadi kasus kejahatan seksual berskala berat seperti penyerangan bersenjata tajam yang menimpa anak SMP berinisial ML di Kelurahan Wundulako pada tahun 2023, kebutuhan akan intervensi psikologis kedaruratan (*emergency psychological intervention*) bersifat mendesak. Akibat tidak adanya psikolog internal, UPTD PPA Kabupaten Kolaka terpaksa menggunakan mekanisme birokrasi rujukan eksternal, yakni mendatangkan tenaga psikolog kontrak dari luar daerah atau merujuk korban ke rumah sakit umum daerah yang memiliki antrean layanan panjang. Ketiadaan SDM ahli ini berdampak domino pada pemenuhan dimensi Penggunaan Waktu Kerja (*Time Use*) John Miner. Kecepatan respons aparatur (*response time*) dalam mengelola kasus menjadi melambat dan memakan waktu yang lama (*time-consuming*). Berkas-berkas perkara mengalami penumpukan (stagnasi administratif), dan proses pemulihan trauma psikis anak-anak korban kekerasan seksual menjadi terbengkalai. Fenomena ini membuktikan bahwa kinerja produktivitas UPTD PPA Kabupaten Kolaka secara objektif belum optimal karena prasyarat kompetensi personal aparatur belum terpenuhi secara proporsional.

2. Dimensi Kualitas Pelayanan (Analisis Aspek Infrastruktur Sistem)

Dimensi kualitas kerja mengevaluasi sejauh mana luaran layanan publik yang diselenggarakan oleh aparatur mampu memberikan kepuasan, rasa aman, serta ketepatan perlindungan bagi objek penerima layanan. Di dalam kerangka hukum Peraturan Menteri PPPA Nomor 2 Tahun 2022 tentang Standar Layanan Perlindungan Perempuan dan Anak, salah satu indikator kualitas pelayanan yang bersifat wajib adalah ketersediaan fasilitas penampungan sementara yang aman dan rahasia bagi korban yang berada dalam status ancaman tinggi. Hasil investigasi empiris dan telaah dokumen di lapangan menyingkap fakta bahwa UPTD PPA Kabupaten Kolaka belum memiliki fasilitas Rumah Aman (*Safe House*) mandiri yang representatif dan terstandarisasi hingga tahun 2024. Ketiadaan *safe house* mandiri ini menempatkan kualitas jaminan keselamatan fisik korban pada titik yang mengkhawatirkan. Dalam penanganan kasus-kasus kekerasan seksual atau KDRT di mana pihak pelaku memiliki relasi kuasa yang kuat atau melakukan intimidasi fisik bersenjata, korban seharusnya diisolasi ke dalam Rumah Aman yang lokasinya dirahasiakan dan dijaga ketat oleh aparat keamanan selama proses peradilan berjalan.

Akibat absennya infrastruktur sistem (Mahmudi, 2013) ini, UPTD PPA Kabupaten Kolaka kerap kali terpaksa menitipkan korban pada fasilitas kamar kos sewaan, rumah pengurus dinas secara personal, atau mengembalikannya ke lingkungan keluarga asal yang sebenarnya masih berada di dalam jangkauan ancaman pelaku. Kondisi darurat infrastruktur ini secara teoritis mendegradasi nilai profesionalisme, proporsionalitas, dan akuntabilitas birokrasi yang diamanatkan oleh UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Kualitas pelayanan penanganan korban di Kabupaten Kolaka terbukti berjalan sangat jauh dari harapan regulasi konstitusi akibat pengabaian alokasi anggaran daerah terhadap pembangunan sarana prasarana fisik kedinasan yang vital.

3. Dimensi Kerja Sama Inter dan Antarinstitusi

Merujuk pada dimensi keempat John Miner, yaitu Kerja Sama (*Cooperation*), aspek ini mengevaluasi kapasitas UPTD PPA Kabupaten Kolaka dalam membangun jaringan kemitraan sektoral (*inter-institutional networking*). Berdasarkan Peraturan Menteri PPPA Nomor 4 Tahun 2018, dalam menjalankan tupoksinya, UPTD PPA diwajibkan melakukan koordinasi lintas sektoral bersama institusi penegak hukum (Kepolisian, Kejaksaan Negeri, Pengadilan Negeri), lembaga masyarakat (Bapas dan LPKA), serta instansi medis (Puskesmas dan Rumah Sakit Daerah). Pada dimensi ini, UPTD PPA Kabupaten Kolaka memperlihatkan performa kinerja yang relatif baik dibandingkan aspek SDM dan infrastruktur. Hubungan komunikasi administratif dalam hal penyerahan laporan aduan serta penjangkauan tempat kejadian perkara (TKP) bersama Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Kolaka terjalin secara harmonis dan kooperatif. Begitu pula dengan pemenuhan alat bukti visum et repertum, UPTD PPA mampu melakukan koordinasi administratif dengan pihak RSUD Kabupaten Kolaka. Namun demikian, kualitas kerja sama ini kembali terhambat oleh faktor eksternal situasional (Mahmudi, 2013), di mana belum adanya Nota Kesepahaman (*Memorandum of Understanding* atau MoU) terpadu berskala makro yang mengikat sistem penganggaran bersama lintas instansi tersebut. Akibatnya, pembiayaan operasional pendampingan hukum di pengadilan sering kali mengalami kendala tumpang tindih anggaran, yang pada akhirnya membebani kondisi finansial internal operasional UPTD PPA Kabupaten Kolaka yang sudah terbatas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis kualitatif tajam yang dipadukan dengan konseptualisasi dimensi kinerja John Miner dan faktor sistem Mahmudi terhadap realitas operasional di lapangan, maka studi ini merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Eksistensi yuridis kelembagaan Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) Kabupaten Kolaka dinilai sangat kokoh pasca ditetapkannya Peraturan Bupati Kolaka Nomor 27 Tahun 2021 sebagai dasar hukum operasional substitusi nomenklatur P2TP2A.
2. Secara administratif-operasional, Capaian Kinerja Makro UPTD PPA Kabupaten Kolaka dalam penanganan kasus perempuan dan anak pada tahun 2024 disimpulkan belum optimal dan masih jauh dari standar pelayanan minimal nasional.
3. Faktor penghambat utama yang mendegradasi performa organisasi bersumber dari variabel internal sistem birokrasi, yang meliputi: (a) Defisit Kuantitas dan Kualitas SDM Ahli, ditandai dengan nihilnya formasi fungsional psikolog klinis tetap yang memicu lambatnya *response time* pemulihan trauma korban, serta (b) Kelangkaan Infrastruktur Fisik Vital, berupa ketiadaan fasilitas Rumah Aman (*Safe House*) mandiri yang terstandarisasi sehingga menurunkan derajat kualitas jaminan keselamatan objektif bagi perempuan dan anak korban tindak kekerasan di Kabupaten Kolaka.

E. Referensi

- ADE, S. (2023). Strategi Pemerintah Dalam Menangani Tindak Kekerasan Pada Anak Di Kota Bandar Lampung (Studi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung). UIN Raden Intan Lampung.
- Andra, A., & Surya, I. (2017). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6, 867–880.
- Ani, A. (2019). Evaluasi Fungsi Badan Usaha Milik Desa Terantang Manuk Jaya Dalam Peningkatan Ekonomi Di Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Universitas Islam Riau.
- Arlan, A. S. (2022). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14–21.
- Armansyah, T. S. (2023). Pengaruh Analisa Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti. Universitas Islam Riau.
- Biswan, A. T., & Alim, S. (2021). Praktik Balanced Scorecard Sektor Publik: Sistem Pengukuran Kinerja Untuk Meningkatkan Performa Organisasi. *Jurnal Bina Manajemen*, 9(2), 184–205.

- Chandrawaty, Y. (2020). Penegakan Hukum Dan Tanggung Jawab Negara Terhadap Perempuan Korban Human Trafficking Sebagai Wujud Perlindungan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(4), 465–470.
- Christina Bagenda, S. H., & MH, C. (2022). *Organisasi dan Struktur Organisasi. Manajemen Bisnis: Konsep Dan Strateginya*, 49.
- Fachrurazi, H., MM, S. A., Cahyadi, N., ST, S., Fitriadi, H., Hanis, R., Alamsyah, S. R., Sy, M. E., Harahap, R. D., & Ak, M. (2022). *Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Irdev Riau.
- Furi, V. L., & Saptatiningsih, R. I. (2020). Peran UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak dalam pendampingan perempuan korban kekerasan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 4(2), 122–129.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2022). No Title. 9–28.
- Lubis, D. R. A. F. (2021). *Perjalanan panjang tni dalam menjaga negara kesatuan republik indonesia dari ancaman terorisme (memandang terorisme dari sudut pandang ancaman kedaulatan negara)*. Penerbit Qiara Media.
- Luhulima, A. S. (2014). *CEDAW: menegakkan hak asasi perempuan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Oktaviani, B. (2021). *Peran Dinas Pemberdayaan Masyarakat Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DPMP3AKB) dalam Memberikan Perlindungan terhadap Anak Korban Kekerasan di Kota Tangerang Selatan*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif
- Rachman, M. (2021). *Manajemen pelayanan publik*. Tahta Media.
- Rahmani, I. (2022). *Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Di Dalam Bidang Pendidikan Tinjauan Dari Pasal 31 Undang-Undang Dasar Tahun 1945*. *Pamulang Law Review*, 5(1), 77–84.
- Rokhim, A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo*. Universitas Panca Marga.
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). *Evaluasi kinerja organisasi*. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, 1, 308–320.
- Syuhada, O. (2021). *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Negara Hukum Berdasarkan Pancasila*. *Journal Presumption of Law*, 3(2), 144–159.