

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekerasan terhadap perempuan merupakan masalah global yang serius dan melanggar hak asasi manusia. Di berbagai belahan dunia, perempuan terus menjadi korban berbagai bentuk kekerasan, termasuk kekerasan fisik, psikologis, seksual, dan ekonomi, yang mengakibatkan dampak mendalam terhadap kehidupan mereka. Kekerasan ini tidak hanya membahayakan kesehatan fisik dan mental perempuan, tetapi juga menghambat partisipasi mereka dalam masyarakat dan memperkuat ketidaksetaraan gender. Berbagai upaya internasional, seperti Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), telah diinisiasi untuk mengatasi masalah ini.

Berdasarkan amanat Konvensi CEDAW dalam UU Nomor 7 Tahun 1984, pemerintah melaksanakan berbagai langkah pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak. Langkah tersebut diwujudkan melalui pengesahan UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak serta UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga. Namun, tantangan besar masih dihadapi dalam hal implementasi kebijakan di tingkat lokal dan global, serta dalam perubahan norma sosial yang sering kali mendukung budaya kekerasan dan diskriminasi. Oleh karena itu, kekerasan terhadap perempuan menjadi prioritas utama dalam agenda hak asasi manusia

internasional dan memerlukan kolaborasi yang kuat dari berbagai pihak untuk mengatasinya.

Negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi warganya, termasuk perempuan, dari segala bentuk kekerasan. Perlindungan ini merupakan bagian dari pemenuhan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi dan berbagai instrumen hukum internasional. Sebagai penanggung jawab utama, negara harus memastikan bahwa kebijakan, peraturan, dan sistem hukum yang ada mampu mencegah, menangani, dan memberikan keadilan bagi korban kekerasan. Selain itu, negara juga harus menyediakan layanan dukungan, seperti akses ke perlindungan hukum, pendampingan psikologis, dan rehabilitasi bagi korban. Melalui penegakan hukum yang tegas dan pembangunan sistem yang responsif, negara dapat menciptakan lingkungan yang aman dan adil bagi perempuan, serta memastikan bahwa pelaku kekerasan mendapatkan sanksi yang sesuai. Keberhasilan dalam melindungi perempuan dari kekerasan juga memerlukan komitmen negara untuk terus mempromosikan kesetaraan gender dan mengubah norma-norma sosial yang mendukung kekerasan terhadap perempuan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) adalah lembaga pemerintah yang memiliki mandat khusus dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. DP3A berperan sebagai garda terdepan dalam menyediakan layanan perlindungan, pendampingan, dan rehabilitasi bagi korban

Selain itu, DP3A juga bertugas menjalankan program-program pemberdayaan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender dan hak-hak perempuan serta anak. Dalam pelaksanaannya, DP3A bekerja sama dengan berbagai instansi terkait, seperti kepolisian, lembaga hukum, dan organisasi masyarakat sipil, guna memastikan penanganan yang menyeluruh dan terpadu. Dengan mandat ini, DP3A menjadi lembaga utama dalam upaya pemerintah untuk menurunkan angka kekerasan dan memberikan perlindungan maksimal kepada perempuan dan anak di wilayahnya.

Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Semarang memiliki beberapa tujuan utama, yakni:

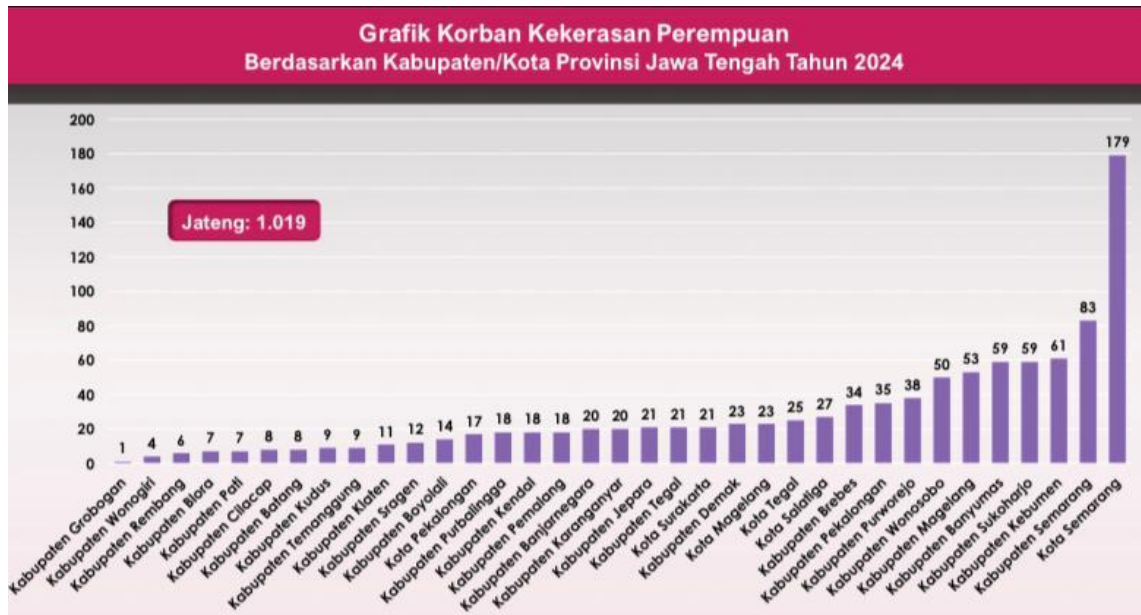
1. Memberikan pendampingan kepada perempuan dan anak korban kekerasan berbasis gender agar memperoleh pelayanan dan solusi yang tepat sehingga dapat menjalani kehidupan yang layak.
2. Mencegah terjadinya kekerasan terhadap perempuan dan anak dalam masyarakat melalui kegiatan sosialisasi dan penyuluhan hukum mengenai hak perempuan dan anak, keadilan gender, serta mekanisme penanganannya.
3. Membangun kemitraan dan jaringan kerja sama dengan LSM, lembaga keagamaan, organisasi sosial perempuan, dan pelaku usaha yang memiliki kepedulian terhadap isu perempuan dan anak.

4. Menyiapkan mekanisme pengaduan yang responsif serta melakukan kunjungan langsung ke tempat korban sebagai bentuk layanan “jemput bola.”

Pemerintah Kota Semarang telah melaksanakan berbagai inisiatif untuk menanggulangi kekerasan terhadap perempuan, mulai dari penerbitan regulasi perlindungan, pembentukan lembaga pelayanan terpadu, penyediaan ruang konsultasi dan layanan bantuan hukum. Meskipun demikian, efektivitas upaya tersebut masih belum optimal, Hal ini terbukti dari terus meningkatnya jumlah aduan kekerasan setiap tahunnya dan secara konsisten Kota Semarang menempati peringkat tertinggi kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah. Kondisi ini tidak sesuai dengan tujuan yang telah dituangkan pada Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 pasal 3, yaitu salah satunya memberikan pelayanan kepada perempuan dari tindak kekerasan.

Gambar 1.1

Grafik Korban Kekerasan Perempuan Jawa Tengah Tahun 2024



Sumber : kemenpppa.go.id (2025)

Seperti yang dapat dilihat dari grafik di atas, Kota Semarang memiliki angka kekerasan terhadap perempuan tertinggi di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2024. Kota Semarang mengalami 179 kasus kekerasan pada tahun 2024, disusul Kabupaten Semarang dengan 83 kasus dan Kabupaten Kebumen dengan 61 kasus, menurut laporan dari DP3AKB Jawa Tengah. Hal ini perlu mendapat perhatian lebih mengingat semakin banyaknya kasus kekerasan di Kota Semarang.

Gambar 1.2

Peta Sebaran Jumlah Kasus Kekerasan Kota Semarang Tahun 2024

Peta Sebaran Jumlah Kasus Kekerasan Kota Semarang



Sumber : dp3a.semarangkota.go.id (2025)

Peta sebaran diatas menunjukkan bahwa kekerasan terhadap perempuan masih terdistribusi secara merata di seluruh kecamatan di Kota Semarang. Warna peta yang semakin gelap menandakan peningkatan frekuensi kasus pada wilayah tersebut. Berdasarkan data DP3A Kota Semarang, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 184 insiden kekerasan terhadap perempuan.

Tabel 1.1

Tabel Jumlah Kekerasan Terhadap Perempuan di Kota Semarang

No	Tahun	Jumlah Kekerasan
1.	2020	146
2.	2021	160
3.	2022	217
4.	2023	159
5.	2024	197

Sumber : dp3a.semarangkota.go.id (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan data jumlah kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020 tercatat 146 kasus, yang kemudian meningkat menjadi 160 kasus pada tahun 2021. Puncaknya terjadi pada tahun 2022, dengan 217 kasus kekerasan, sebelum akhirnya mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 159 kasus. Namun, pada tahun 2024 jumlah kekerasan kembali meningkat menjadi 197 kasus, menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam upaya pengurangan kasus kekerasan terhadap perempuan selama periode lima tahun tersebut. Data ini juga menunjukkan bahwa meskipun ada penurunan pada beberapa tahun, kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang masih menjadi masalah yang memerlukan perhatian serius.

Kinerja organisasi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas lembaga publik, terutama dalam konteks pelayanan kepada masyarakat. Dalam organisasi sektor publik, kinerja tidak hanya dilihat dari capaian administratif, tetapi juga dari bagaimana lembaga menjalankan fungsi sosialnya secara nyata dan berdampak terhadap kesejahteraan kelompok sasaran. Hal ini menjadi krusial ketika objek layanan adalah kelompok rentan, seperti perempuan yang menjadi korban kekerasan. Organisasi publik dituntut untuk tidak hanya hadir secara struktural, tetapi juga mampu memberikan perlindungan dan pemberdayaan secara substantif, responsif, dan akuntabel.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) sebagai unit kerja yang secara khusus menangani kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak di wilayah kota. UPTD PPA berperan sebagai pusat layanan terpadu yang memberikan berbagai jenis layanan, seperti pendampingan psikologis, pendampingan hukum, mediasi, rujukan kesehatan, hingga perlindungan darurat. Kinerja UPTD dalam hal ini menjadi sangat penting, karena mencerminkan keberpihakan negara terhadap korban, sekaligus menjadi ujian bagi tata kelola pelayanan publik yang humanis dan berbasis kebutuhan korban.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, berbagai tantangan dan hambatan masih ditemukan di lapangan yang memengaruhi kinerja UPTD secara keseluruhan.

Berdasarkan data dan observasi, masih terdapat sejumlah persoalan yang menunjukkan adanya celah dalam pencapaian kinerja optimal. Di antaranya adalah keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi khusus dalam penanganan kasus kekerasan berbasis gender, belum tersedianya rumah aman (shelter) untuk perlindungan darurat korban, serta belum meratanya pelatihan berkala mengenai standar operasional prosedur (SOP) dan pendekatan *trauma-informed care*.

Berdasarkan penelitian Beladina (2019) tentang Implementasi Program Perlindungan Perempuan Korban Kekerasan dalam Rumah Tangga di Kota Semarang, menunjukkan kendala utama dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang adalah keterbatasan sumber daya yang dimiliki Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A). Terdapat juga kendala lainnya yaitu kurangnya anggaran, dan fasilitas memadai membuat DP3A kesulitan memberikan layanan yang optimal kepada korban. Selain itu, koordinasi yang belum efektif antara DP3A dengan lembaga terkait, seperti kepolisian dan kejaksaan, seringkali menghambat proses penanganan kasus dan membuat korban merasa semakin tertekan.

Penelitian Lathiva (2020) mengenai Analisis Kebijakan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Dalam Menekan KDRT Terhadap Perempuan di Kota Semarang menunjukkan bahwa pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kota Semarang belum adanya prosedur pencegahan kekerasan terhadap perempuan, metode yang digunakan oleh DP3A juga belum banyak memanfaatkan teknologi, dan kurangnya forum diskusi antara

pemerintah, masyarakat, dan lembaga terkait untuk membahas masalah kekerasan terhadap perempuan juga menjadi salah satu faktor yang menghambat upaya penanggulangan kasus.

Rendahnya kesadaran masyarakat mengenai kekerasan terhadap perempuan menjadi tantangan tersendiri bagi DP3A dalam menangani kasus. Stigma negatif terhadap korban dan budaya patriarki yang masih kuat membuat banyak korban enggan melaporkan kasus yang dialaminya. Penelitian yang dilakukan oleh Prastita (2023) mengenai Mismanagement Dalam Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Anak Oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Semarang menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan DP3A untuk penanganan terhadap korban kekerasan perempuan seringkali belum komprehensif. Fokus penanganan yang masih terpusat pada aspek hukum, serta kurangnya layanan pendampingan dan pemulihan bagi korban, menjadi kekurangan yang perlu segera diatasi. Selain itu, partisipasi masyarakat dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan masih rendah.

Melihat fenomena tersebut, diperlukan penelitian untuk menganalisis kinerja dari Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Semarang dalam Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang. Agus Dwiyanto (2021) dalam bukunya "Reformasi Birokrasi Publik Indonesia" menyatakan bahwa indikator yang umum digunakan untuk menilai kinerja birokrasi publik adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi suatu masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kesadaran serta partisipasi masyarakat mengenai kekerasan terhadap perempuan.
2. Kurangnya tenaga kerja, anggaran, kualitas pelayanan, dan fasilitas yang memadai pada DP3A kota semarang untuk penanganan terhadap korban kekerasan perempuan.
3. Mekanisme koordinasi dan sistem pengawasan terhadap penanganan kekerasan perempuan di Kota Semarang belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menganalisis tentang bagaimana kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Semarang dalam Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang, selanjutnya dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang?
2. Apa saja faktor pendorong dan penghambat kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang
2. Untuk menganalisis faktor penghambat kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Administrasi Publik terutama mengenai kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam penanganan kasus kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang serta dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait topik penelitian ini.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti sendiri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan untuk membandingkan antara

penelitian sebelumnya dan penelitian selanjutnya dari sisi ilmu metode penelitian.

b) Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada masyarakat mengenai kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam penanganan kasus kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang

1.6 Kerangka Teoritis

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah berbagai penelitian yang pernah dilakukan di masa lalu yang sebanding dengan penelitian ini. Disinilah penelitian-penelitian terdahulu beserta artikel dan jurnal dijadikan sebagai standar bagi peneliti untuk menulis, menganalisis, dan memberikan penjelasan agar penelitian yang dilakukan tidak menjiplak penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Judul Penelitian	Metode yang Digunakan	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nabilla Nur Shabrina (2024) “Analisis Kinerja Perumda Air Minum Tirta Rangga dalam Pelayanan Air Bersih Kabupaten Subang”	Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Bertujuan untuk menganalisis kinerja organisasi serta faktor pendorong dan penghambat kinerja organisasi Perumda Air Minum Tirta Rangga Kabupaten Subang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Perumda Air Minum Tirta Rangga Kabupaten Subang belum optimal terutama pada fenomena produktivitas dalam memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat belum berhasil karena

				efektivitasnya tidak mencapai target. Aspek kualitas pelayanan berupa ketepatan waktu dalam penanganan pengaduan dan keluhan masyarakat juga belum dapat terlaksana secara optimal. Faktor yang menghambat kinerja Perumda Air Minum Tirta Ranga Kabupaten Subang yaitu faktor personal dan faktor sistem.
2.	Indah Permatasari (2013) “Analisis kinerja dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang”	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif	Bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari misi yang belum tercapai, diantaranya belum tersedianya sumber daya manusia yang profesional sesuai kebutuhan, sarana dan prasarana yang belum memadai serta belum adanya kemitraan dengan pihak lain.

3.	Sabrina Indrayati Pakpahan Bella (2023) “Analisis Kinerja Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Jambi dalam Memberikan Pelayanan”	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Bertujuan mendeskripsikan kinerja Balai Penjaminan Mutu Pendidikan di Provinsi Jambi.	Kinerja Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jambi dalam memberikan pelayanan secara umum dapat dikatakan masih belum maksimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya beberapa indikator dari teori yang digunakan belum mencapai hasil yang diharapkan, seperti masih ditemukannya sarana dan prasarana pendukung jalannya kinerja organisasi yang bermasalah, kurangnya jumlah sumber daya manusia, serta belum maksimalnya pengelolaan keluhan yang ada di BPMP Provinsi Jambi.
4.	AL Riyanto, dan NR Herawati (2021) "Analisis Kebijakan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Dalam Menekan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan	Menganalisis peranan DP3A Kota Semarang sebagai badan perlindungan perempuan dalam menyusun dan mengimplementasikan kebijakan untuk mendorong tingginya	Sepanjang tahun 2020 DP3A Kota Semarang belum berhasil mengimplementasikan kebijakan melalui program peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan di seluruh

	KDRT Terhadap Perempuan di Kota Semarang Tahun 2020,"	pendekatan deskriptif.	tingkat KDRT terhadap perempuan di Kota Semarang.	kelurahan dan kecamatan Kota Semarang karena kurangnya komitmen DP3A Kota Semarang dalam memfasilitasi seluruh pelaksanaan program sehingga target penanganan KDRT belum tercapai.
5.	Anisya Dwi Septya (2021) "Peran Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Semarang Dalam Menanggulangi Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) pada Masa Pandemi Covid-19"	Metode penelitian yang digunakan adalah dekskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus.	Mengetahui peran DP3A Kota Semarang dalam menanggulangi kasus KDRT pada masa pandemi covid-19.	Dalam penerapan peran pemerintah oleh DP3A Kota Semarang masih terdapat beberapa program yang belum dilaksanakan dalam penanggulangan KDRT pada masa pandemi covid-19, yaitu pada peran pemerintah sebagai inovator.
6.	Dila Erlianti, Irma Novita Fajrin (2021) "Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan	Metode analisis statistik deskriptif dengan pendekatan mix-method	Mengetahui Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang	Hasil penelitian tentang Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai dikategorikan Cukup Baik. Adapun

	dan Kebudayaan Kota Dumai.”		mempengaruhi dimensi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.	faktor pendukung Dimensi Kinerja Organisasi. Publik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai yaitu: Responabilitas dan Akuntabilitas. Sedangkan faktor penghambat adalah masih kurangnya Produktivitas dan masih kurangnya Responsivitas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai.
7.	Kemala Novriyanti, Muh.Irfan Mufti, dkk (2020) “Kinerja Organisasi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu”	Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif	Mengetahui Kinerja Organisasi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Palu	Hasil penelitian menunjukan bahwa produktifitas pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Palu belum berjalan dengan baik, dalam hal ini dilihat dari aspek tingkat kedisiplinan pegawai perlu ditingkatkan lagi, sumber daya manusia yang kurang memadai baik dari segi jumlah maupun kemampuan,

				kemudian responsivitas pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Palu masih perlu diperhatikan terkait dari beberapa program yang dijalankan belum sesuai dengan harapan masyarakat.
8.	Satriani, dan P. Harsasto (2019) "Implementasi Program Perlindungan Perempuan Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Kota Semarang (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak)	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif	Bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses implementasi kebijakan dan faktor penghambatnya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan unit pelayanan dan pelaksana teknis, kasus kekerasan terhadap perempuan dapat diketahui dari banyaknya pengaduan yang masuk, namun dalam implementasi kebijakan masih terhambat oleh beberapa hal seperti kurangnya komitmen dan komunikasi antar anggota, kurangnya ketersediaan sumber daya manusia, dana dan fasilitas. Dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan perlindungan perempuan dari tindak

				kekerasan khususnya dalam rumah tangga dalam memfasilitasi perlindungan perempuan dari tindak kekerasan belum memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat Kota Semarang mengingat KDRT masih tinggi dan meningkat setiap tahunnya.
9.	Vidyadhari Prastita Larasati (2023) “Mismanagement Dalam Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Anak Oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Semarang”	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.	Bertujuan untuk menganalisis pengelolaan dan faktor penghambat pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak yang dilakukan oleh DP3A Kota Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terjadi mismanajemen karena pelaksanaan fungsi manajemen belum optimal. Faktor penghambat terdiri dari kuantitas dan kualitas SDM, keterbatasan anggaran, belum adanya SOP, kurangnya kesadaran masyarakat, dan belum optimalnya pemanfaatan IT dalam metode pencegahan kekerasan. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah penambahan pegawai, meninjau ulang

				anggaran, membentuk SOP, dan memanfaatkan IT.
10.	Hanum Tiastanti (2022) “Analisis Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus UPTD taman budaya raden saleh Kota Semarang)”	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja organisasi serta faktor pendorong dan penghambat kinerja organisasi UPTD Taman Budaya Raden Saleh Kota Semarang di Masa Pandemi Covid-19.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek produktivitas dalam memberikan pelayanan di masa pandemi Covid-19 menyebabkan menurunnya efektivitas jumlah kunjungan dan besaran pendapatan retribusi UPTD TBRS. Aspek daya tanggap berupa wadah pengaduan juga masih belum dapat berjalan secara optimal. Faktor penghambatnya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan dan kompensasi pegawai.

1.6.2 Administrasi Publik

Konsep administrasi publik bukanlah hal yang baru, karena telah ada sejak lama, meskipun istilahnya sering diganti menjadi administrasi negara oleh para ahli. Banyak pakar yang memberikan definisi mengenai administrasi publik. Menurut Passolong (2008: 7-8), Nicholas Henry mendefinisikan administrasi publik sebagai kombinasi kompleks antara teori dan praktik yang bertujuan untuk

meningkatkan pemahaman tentang pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang dilayaninya, serta mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berupaya untuk mengimplementasikan praktik manajemen yang sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Jhon M. Pfiffner dan Robert V. Prethus menjelaskan bahwa administrasi publik mencakup tiga aspek: (1) pelaksanaan kebijakan pemerintah yang ditetapkan oleh badan perwakilan politik, (2) koordinasi antara individu dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan tersebut, dan (3) proses yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan pemerintah, yang melibatkan berbagai keterampilan dan teknik untuk memberikan arah dan tujuan bagi usaha kolektif.

Felix A. Nigro dan L. Loyd G. Nigro mendefinisikan administrasi publik sebagai (1) kerjasama kelompok dalam konteks pemerintahan, (2) melibatkan tiga cabang pemerintahan: eksekutif, legislatif, dan hubungan di antara keduanya, (3) berperan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, sehingga menjadi bagian dari proses politik, (4) terkait erat dengan berbagai kelompok swasta dan individu dalam memberikan layanan kepada masyarakat, dan (5) dalam beberapa hal, berbeda dalam penempatan pengertian administrasi individu.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan publik secara efektif dan efisien. Kerjasama ini mencakup tindakan pemerintah dalam menanggapi isu-isu tertentu. Oleh karena itu, administrasi publik sangat terkait dengan pelaksanaan kebijakan pemerintah, yang diatur dalam regulasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Regulasi atau ketentuan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut sangat penting, sehingga pemerintah perlu menyusunnya. Regulasi ini dapat dianggap sebagai kebijakan publik. Dengan demikian, administrasi publik memiliki hubungan yang erat dengan kebijakan publik, di mana keberadaan kebijakan publik tidak dapat dipisahkan dari administrasi publik.

Menurut Inu Kencana Syafii dalam bukunya Ilmu Administrasi Publik (2006: 93), konsep administrasi publik mencakup isu pembangunan, birokrasi publik, kebijakan publik, dan pelayanan publik. Kebijakan publik merupakan salah satu elemen penting dalam administrasi publik. Publik di sini merujuk kepada masyarakat umum yang seharusnya diurus, diatur, dan dilayani oleh pemerintah sebagai administrator, tetapi terkadang juga berperan sebagai penguasa dalam pengaturan hukum tata negara. Hal ini sangat penting untuk mengatasi kemunduran dalam penyelenggaraan administrasi publik, karena masyarakat tidak hanya menilai apa yang dilakukan oleh administrator publik, tetapi juga apa yang tidak dilakukan. Misalnya, jika pemerintah mengabaikan wabah penyakit,

meningkatnya tindak kejahatan, fluktuasi harga yang tidak menentu, dan penumpukan barang oleh pedagang yang menyebabkan kenaikan harga (Syafiie, 2006: 105), maka diperlukan serangkaian tindakan yang ditetapkan oleh pemerintah dengan orientasi tujuan tertentu demi kepentingan masyarakat, yaitu kebijakan publik (Islamy, 2007: 20).

Menurut Kuhn (1970) dalam Keban (2008: 31), paradigma adalah cara pandang, nilai-nilai, metode, prinsip dasar, atau cara untuk memecahkan masalah yang dianut oleh komunitas ilmiah pada suatu waktu tertentu. Inu Kencana Syafiie (2006: 26) juga mendefinisikan paradigma sebagai pola pikir individu atau kelompok.

Dalam perkembangan ilmu administrasi publik, terdapat beberapa perubahan cara pandang. Nicholas Henry (1995: 21-49) dalam Keban (2008: 31-33) mengidentifikasi lima paradigma dalam administrasi negara, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Paradigma 1 (1900-1926): Dikenal sebagai paradigma dikotomi politik dan administrasi. Tokoh-tokoh seperti Frank J. Goodnow dan Leonard D. White berpendapat bahwa politik harus fokus pada kebijakan atau kehendak rakyat, sementara administrasi berfokus pada pelaksanaan kebijakan tersebut.

2. Paradigma 2 (1927-1937): Paradigma ini dikenal sebagai Paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi. Prinsip-prinsip tersebut dirumuskan dalam konsep POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting), yang dianggap universal dan dapat diterapkan di berbagai konteks, termasuk organisasi pemerintah. Namun, lokus administrasi publik tidak didefinisikan secara jelas karena asumsi bahwa prinsip-prinsip tersebut berlaku di mana saja. Dalam paradigma ini, fokus utamanya adalah pada prinsip-prinsip tersebut daripada lokusnya.
3. Paradigma 3 (1950-1970): Pada fase ini, administrasi negara dipandang sebagai bagian dari ilmu politik. Morstein-Marx, seorang editor buku *Elements of Public Administration* (1946), mempertanyakan pemisahan antara politik dan administrasi, menganggapnya tidak realistis. Sementara itu, Herbert Simon mengkritik ketidak-konsistensi prinsip administrasi dan menyangkal universalitasnya.
4. Paradigma 4 (1956-1970): Paradigma ini mengembangkan administrasi publik sebagai ilmu administrasi. Prinsip-prinsip manajemen yang sebelumnya populer dikembangkan secara ilmiah dan mendalam. Fokus utamanya meliputi perilaku organisasi, analisis manajemen, dan penerapan teknologi modern seperti metode kuantitatif, analisis sistem, dan riset operasi. Perkembangan dalam paradigma ini terjadi dalam dua arah: pertama, pengembangan ilmu administrasi murni yang didukung oleh

psikologi sosial; kedua, fokus pada kebijakan publik. Semua fokus yang dikembangkan dianggap dapat diterapkan tidak hanya dalam bisnis tetapi juga dalam administrasi publik.

5. Paradigma 5 (1970-sekarang): Paradigma terakhir ini dikenal sebagai Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik. Paradigma ini memiliki fokus dan lokus yang jelas, dengan fokus pada teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan publik, serta lokus pada masalah dan kepentingan publik.

Menurut G. Shabbir Cheema (2007) dalam Keban (2008:37), terdapat empat fase administrasi publik yang juga menggambarkan paradigma administrasi publik:

1. Traditional Public Administration: Berfokus pada hirarki, kontinuitas, ketidakberpihakan, standarisasi, legal-rational, otoritas, dan profesionalitas.
2. Public Management: Memusatkan perhatian pada penerapan prinsip-prinsip manajemen, termasuk efisiensi sumber daya, efektifitas, orientasi pada pelanggan, orientasi pada kekuatan pasar, dan sensitif terhadap keinginan publik. Paradigma ini juga menyarankan peran sektor swasta yang lebih besar, memperkecil ukuran sektor publik, dan memperkecil domain tradisional public administration.

3. New Public Management: Berorientasi pada prinsip fleksibilitas, pemberdayaan, inovasi, orientasi pada hasil, out-sourcing, dan contracting out, serta promosi etika profesi dan manajemen berbasis kinerja.
4. Governance: Merupakan sistem nilai, kebijakan, dan kelembagaan yang mengelola urusan ekonomi, sosial, dan politik melalui interaksi antara masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta. Paradigma ini mengutamakan mekanisme dan proses yang memungkinkan warga masyarakat dan kelompok untuk mengartikulasikan kepentingan, memediasi perbedaan, dan menjalankan hak serta kewajiban. Pemerintah berperan menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan, sementara masyarakat madani (civil society) mengelola interaksi sosial dan politik secara sehat. Intinya, paradigma ini bertujuan memperkuat interaksi antar ketiga aktor tersebut untuk mempromosikan people-centered development.

Dari perspektif Nicholas Henry dan G. Shabbir Cheema, paradigma-paradigma baru muncul karena kelemahan dalam paradigma sebelumnya, yang kemudian ditutupi oleh paradigma baru yang menyesuaikan tuntutan zaman. Dalam penelitian ini, fokus lebih diarahkan pada Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik, yang memiliki fokus dan lokus yang jelas dengan menggunakan teori kebijakan publik.

1.6.3 Manajemen Publik

Menurut Shafritz dan Russel dalam Keban (2008), manajemen publik didefinisikan sebagai upaya seseorang untuk bertanggung jawab dalam menjalankan suatu organisasi, termasuk pemanfaatan sumber daya manusia dan mesin untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen publik merupakan studi interdisipliner yang mencakup aspek-aspek umum organisasi, termasuk fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, serta mempertimbangkan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan politik. Pasolong dalam Satibi (2012) menterjemahkan manajemen publik sebagai "manajemen instansi pemerintah", yaitu bertanggung jawab dengan menggunakan sumber daya manusia dan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen publik adalah upaya seseorang atau organisasi untuk mengelola institusi pemerintah dengan bertanggung jawab, menggunakan sumber daya manusia dan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, serta memperhitungkan aspek-aspek seperti sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan politik. Manajemen publik adalah studi interdisipliner yang mencakup berbagai aspek organisasi. Pada hakikatnya, manajemen publik fokus pada bagaimana mengelola institusi pemerintah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

1.6.4 Kinerja

Menurut Gibson dalam Kasmir (2015), kinerja individu merupakan fondasi bagi kinerja organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik individu, motivasi, pengharapan, serta penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi yang merupakan manifestasi dari kemampuan individu dalam bentuk karya nyata. Sementara itu, Ivancevich dalam Kasmir (2015) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup dua aspek utama: kinerja individu yang menjadi landasan kinerja organisasi, dan kinerja organisasi sebagai hasil kerja yang dicapai. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik pribadi, motivasi, dan penilaian manajemen, sementara kinerja organisasi merupakan perwujudan dari kemampuan dan prestasi kerja yang dicapai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.6.5 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi menurut Bastian dalam Nogi (2005) adalah gambaran tentang seberapa efektif suatu organisasi dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan tugasnya. Pendapat ini sejalan dengan Encyclopedia of Public Administration and Public Policy (2003) yang dikutip oleh Keban (2008), yang menjelaskan bahwa kinerja organisasi dapat menggambarkan seberapa jauh hasil yang dicapai organisasi dibandingkan dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Pada intinya, pengukuran kinerja merupakan sarana penting bagi organisasi untuk memotivasi anggota dalam meningkatkan kinerja guna mencapai target yang diharapkan (Nazaruddin, dalam Larasati, 2017).

1.6.6 Penilaian Kinerja Organisasi

Beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk menilai kinerja birokrasi publik menurut Agus Dwiyanto (2006) dalam bukunya “Reformasi Birokrasi Publik Indonesia” adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas: Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Secara umum, produktivitas dipahami sebagai

rasio antara input dan output. Namun, konsep ini dirasa terlalu sempit, sehingga General Accounting Office (GAO) mengembangkan ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas Layanan: Kualitas layanan semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik seringkali menjadi sumber pandangan negatif tentang organisasi tersebut.
3. Responsivitas: Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Indikator ini penting karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, yang menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi dengan responsivitas rendah cenderung memiliki kinerja yang buruk.

4. **Responsibilitas:**Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. **Akuntabilitas:**Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, akuntabilitas digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya dinilai dari pencapaian target, tetapi juga harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi jika kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai serta norma yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut Zeithaml, Parasuraman, dan Berry dalam penelitian Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yaitu:

1. Tangibles: Mengacu pada aspek fisik yang terlihat, seperti gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas lain yang dimiliki oleh penyedia layanan.
2. Reliability: Menunjukkan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang telah dijanjikan dengan akurat.
3. Responsiveness: Merupakan kesediaan untuk membantu pelanggan dan memberikan pelayanan dengan sepenuh hati.
4. Assurance: Berkaitan dengan pengetahuan dan kesopanan karyawan, serta kemampuan mereka dalam memberikan rasa percaya kepada pelanggan.
5. Empathy: Menunjukkan perhatian dan perlakuan pribadi yang diberikan oleh penyedia layanan kepada pelanggan.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi mencerminkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Ini menggambarkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai hasil yang ditetapkan. Pengukuran kinerja berfungsi sebagai alat motivasi bagi organisasi untuk mendorong anggotanya meningkatkan kinerja demi mencapai target yang diharapkan.

1.6.7 Faktor Pendorong dan Penghambat Kinerja Organisasi

Menurut Ruky dalam Tangkilisan (2005:180), beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja organisasi antara lain:

1. Teknologi yang mencakup peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi aspek keselamatan kerja, tata ruang, dan kebersihan.
3. Budaya organisasi yang merupakan pola tingkah laku dan pola kerja yang berlaku dalam organisasi.
4. Kepemimpinan yang berfungsi untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan.
5. Pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lainnya.

Sementara itu, Soesilo dalam Tangkilisan (2005:180) menyebutkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Struktur organisasi yang merupakan hubungan internal yang terkait dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan yang mencakup visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia yang berhubungan dengan kualitas karyawan dalam bekerja dan berkarya secara optimal.

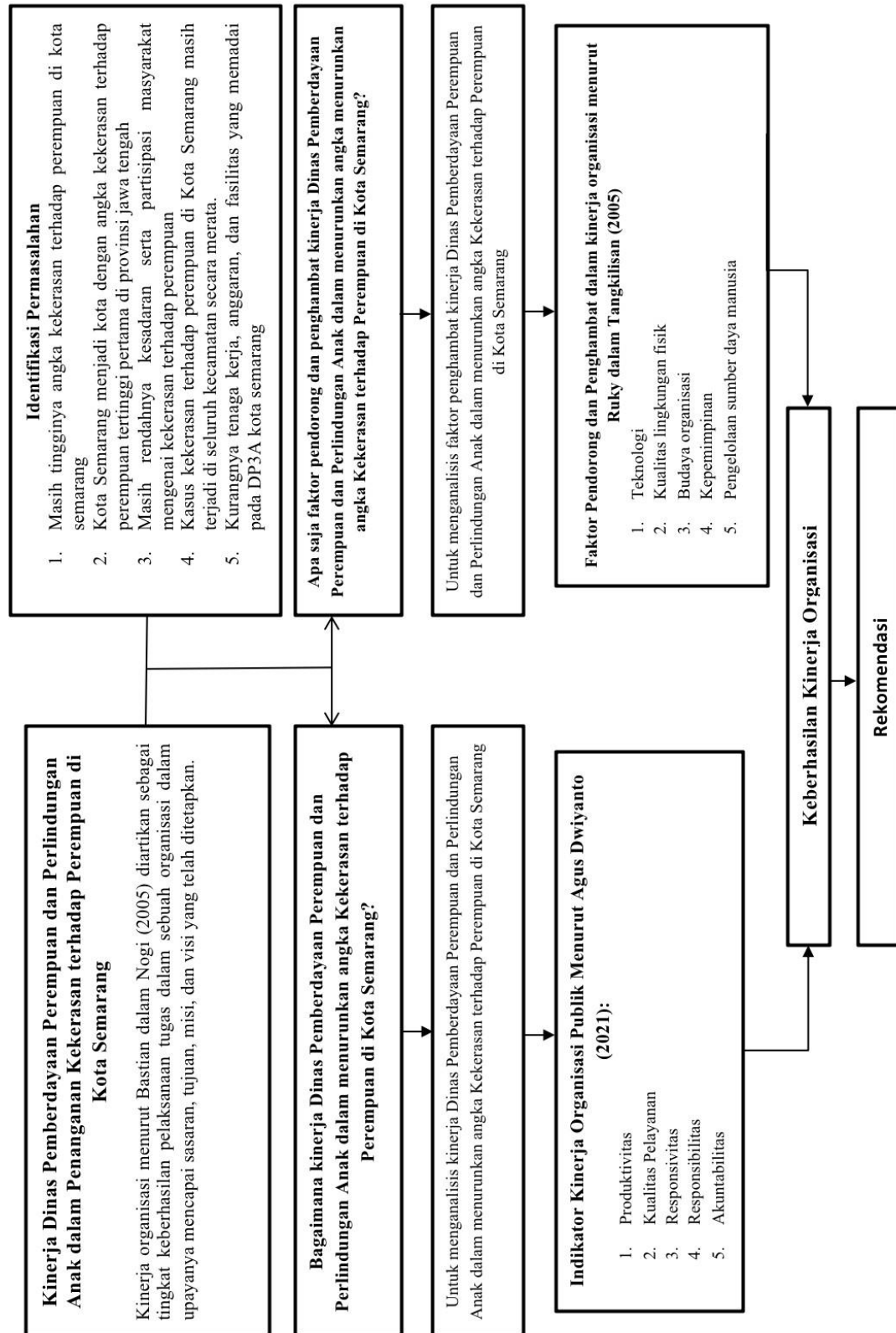
4. Sistem informasi manajemen yang terkait dengan pengelolaan basis data untuk meningkatkan kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Selanjutnya, Yuwono dkk dalam Tangkilisan (2005:180) menegaskan bahwa faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi mencakup:

1. Upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi.
2. Budaya organisasi.
3. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
4. Kepemimpinan yang efektif.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

1.6.8 Kerangka Pemikiran Penelitian



1.7 Fenomena Penelitian

1.7.1 Kinerja Organisasi

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini adalah proses menjelaskan secara rinci dan konkret bagaimana indikator-indikator yang telah ditentukan oleh peneliti akan digunakan atau diukur untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam kata lain, operasionalisasi konsep adalah langkah-langkah konkret yang diambil untuk mengukur atau mewakili konsep yang ingin diteliti. Fenomena pada penelitian ini berkaitan dengan kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam penanganan kasus kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang yang dilihat dari proses kinerja organisasi sebagai berikut:

1) Produktivitas

Adapun fenomena dari produktivitas yang diteliti, yaitu:

1. Kuantitas jumlah tenaga kerja dari DP3A untuk penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
2. Jumlah kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
3. Ketersediaan dana untuk penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
4. Prosedur pelayanan di DP3A Kota Semarang

2) Kualitas Pelayanan

Adapun fenomena dari kualitas pelayanan yang diteliti, yaitu:

1. Ketersediaan sarana dan prasarana dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
2. Penyampaian informasi oleh DP3A Kota Semarang
3. Kecepatan penanganan dan waktu tunggu
4. Dukungan psikologis yang diberikan oleh DP3A Kota Semarang

3) Responsivitas

Adapun fenomena dari responsivitas yang diteliti, yaitu:

1. Tanggapan DP3A terhadap penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
2. Metode yang digunakan untuk penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang

4) Responsibilitas

Adapun fenomena dari responsibilitas yang diteliti, yaitu:

1. Proses sosialisasi yang dilakukan oleh DP3A
2. Edukasi yang diberikan oleh DP3A
3. Kesesuaian dengan peraturan yang berlaku

5) Akuntabilitas

Adapun fenomena dari akuntabilitas yang diteliti, yaitu:

1. Sistem pelaporan dan evaluasi kinerja untuk penanganan kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
2. Ketersediaan data dan informasi tentang penanganan kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang
3. Forum diskusi antara pemerintah, masyarakat, dan lembaga terkait untuk membahas masalah kekerasan terhadap perempuan

1.7.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Kinerja Organisasi

Penelitian ini juga meninjau berbagai faktor penghambat dan pendorong kinerja organisasi yang berkaitan dengan teori-teori yang telah dibahas sebelumnya. Beberapa faktor tersebut meliputi:

1) Teknologi

Adapun fenomena dari teknologi yang diteliti, yaitu:

1. Jenis teknologi yang digunakan
2. Metode kerja yang digunakan
3. Integrasi teknologi dalam pendampingan korban

2) Kualitas Lingkungan Fisik

Adapun fenomena dari lingkungan fisik yang diteliti, yaitu:

1. Penataan ruangan dan kondisi fasilitas fisik
2. Kebersihan yang ada pada DP3A
3. Upaya yang dilakukan DP3A untuk memastikan lingkungan aman dan nyaman

3) Budaya Organisasi

Adapun fenomena dari budaya organisasi yang diteliti, yaitu:

1. Pola kerja dan nilai-nilai yang ada pada DP3A

4) Kepemimpinan

Adapun fenomena dari kepemimpinan yang diteliti, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh DP3A
2. Pengelolaan tantangan yang dihadapi oleh pemimpin DP3A Kota Semarang

5) Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Adapun fenomena dari pengelolaan sumber daya manusia yang diteliti, yaitu:

1. Program penghargaan yang diberikan oleh DP3A untuk pegawai
2. Tantangan dan hambatan yang dihadapi tenaga kerja di DP3A
3. Mekanisme evaluasi kinerja tenaga kerja DP3A
4. Kualitas pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja

1.8 Argumen Penelitian

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak Kota Semarang merupakan lembaga pemerintah yang memiliki mandat untuk mengoordinasikan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, DP3A Kota Semarang bertanggung jawab untuk menangani berbagai kasus kekerasan terhadap perempuan, mulai dari pencegahan, penanganan, hingga rehabilitasi korban. Selain itu, DP3A juga berperan dalam meningkatkan kesadaran masyarakat, mendorong peran serta masyarakat dalam mengurangi kekerasan terhadap perempuan, serta memberikan advokasi dan perlindungan hukum. Kota Semarang selama beberapa tahun ini mengalami kasus kekerasan terhadap perempuan tertinggi di antara kota lainnya di Provinsi Jawa Tengah. Dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan oleh DP3A di Kota Semarang, masih terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi oleh peneliti. Permasalahan utama dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Kota Semarang adalah terbatasnya sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A), serta fasilitas yang belum memadai membuat DP3A kesulitan memberikan layanan yang optimal kepada korban. Penanganan terhadap korban kekerasan perempuan seringkali belum komprehensif. Fokus penanganan yang masih terpusat pada aspek hukum, serta kurangnya layanan pendampingan dan pemulihan bagi korban menjadi kekurangan yang perlu segera diatasi.

Berbagai fenomena tersebut menjadi daya tarik bagi peneliti untuk menganalisis kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan di Kota Semarang. Peneliti menggunakan teori indikator penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto, serta teori dari Ruky dalam Tangkilisan untuk menganalisis faktor pendorong dan faktor penghambat kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Semarang. Dengan demikian, hasil temuan dari penelitian ini dapat menjadi rekomendasi sebagai acuan untuk peningkatan kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Semarang.

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah salah satu cabang ilmu yang mendiskusikan atau mempertanyakan sampai bagaimana penelitian dilakukan dengan menyiapkan laporan berdasarkan fakta atau fenomena ilmiah.

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode ini berfokus pada mendeskripsikan keadaan, sifat, atau hakikat suatu gejala tertentu atau nilai objek. Esensi utamanya adalah menggali makna fenomena tertentu dalam kondisi alami. Penelitian ini lebih difokuskan untuk menemukan konsep, pengetahuan, atau teori baru, bukan untuk menguji teori yang telah ada. Bogdan dan Taylor, seperti yang dikutip Moleong (2002:3), menjelaskan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber atau perilaku yang diamati. Penjelasan ini berkaitan dengan jenis data yang dikumpulkan dalam proses penelitian, yaitu data kualitatif deskriptif. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data yang dihasilkan bersifat deskriptif dan bertujuan untuk menggali makna fenomena.

1.9.2 Situs Penelitian

Lokasi penelitian juga dikenal sebagai situs penelitian yang merupakan lokasi di mana peneliti mengamati situasi aktual dari objek penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan. Peneliti mengambil lokasi

penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Semarang

1.9.3 Subjek Penelitian

Dalam pemilihan subjek penelitian ini, dilakukan berdasarkan tema penelitian yang berkaitan dengan Analisis Kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Semarang. Dalam kerangka penelitian ini, subjek penelitian dipilih menggunakan metode teknik snowball. Teknik snowball sampling, seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2013) adalah metode penentuan sampel yang dimulai dengan jumlah awal yang kecil, kemudian diperluas secara bertahap. Subjek penelitian yang digunakan, yaitu:

- Kepala Bidang atau UPTD bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
- Kepala bagian tata usaha UPTD PPA DP3A
- Keluarga Korban Kekerasan Perempuan yang ditangani oleh DP3A

1.9.4 Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dari dua sumber, yaitu:

- A. Sumber data primer, yaitu sumber yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti wawancara dan pengamatan langsung.
- B. Sumber data sekunder, yaitu sumber yang memberikan data secara tidak langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui perantara orang lain atau melalui dokumen-dokumen (Sugiyono, 2010:225). Dokumen

tersebut dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Contoh dokumen tulisan antara lain catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Sementara itu, dokumen gambar meliputi foto, gambar hidup, sketsa, dan lainnya. Adapun dokumen berupa karya monumental dapat berbentuk karya seni, seperti gambar, patung, film, dan sebagainya.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik pengumpulan yang memanfaatkan sumber data primer, sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Nasution (1988) yang dikutip dalam Sugiyono (2010:226), observasi merupakan dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan bekerja berdasarkan data yang merupakan fakta tentang realitas yang diperoleh melalui observasi. Data ini sering kali dikumpulkan dengan bantuan alat yang canggih, sehingga objek yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diamati dengan jelas. Ada beberapa alasan mengapa observasi sangat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif, seperti yang diungkapkan oleh Guba dan Lincoln (1981:191-193 dalam Moleong 2000:125-126), antara lain: Pertama, teknik ini didasarkan pada pengalaman langsung. Kedua, observasi memungkinkan peneliti untuk melihat dan mencatat perilaku serta kejadian sebagaimana adanya.

Ketiga, pengamatan memungkinkan peneliti untuk mencatat peristiwa dalam konteks yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional dan pengetahuan yang diperoleh langsung dari data. Keempat, sering kali peneliti meragukan keakuratan data yang dikumpulkan, sehingga pengamatan dapat membantu mengidentifikasi potensi bias. Kelima, teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami situasi yang kompleks. Keenam, dalam beberapa kasus di mana teknik komunikasi lain mungkin tidak efektif, observasi dapat menjadi alat yang sangat berguna.

2. Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai percakapan yang memiliki tujuan tertentu (Moleong 2000:135). Percakapan ini melibatkan dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan responden yang memberikan jawaban. Tujuan dari wawancara, seperti yang dinyatakan oleh Lincoln dan Guba (1985:266 dalam Moleong 2000:135), antara lain:

- A. Mengkonstruksi informasi mengenai individu, peristiwa, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian.
- B. Mengkonstruksi pemahaman tentang pengalaman masa lalu.

- C. Memproyeksikan harapan untuk pengalaman di masa depan.
- D. Memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari sumber lain, baik manusia maupun non-manusia (triangulasi).
- E. Memverifikasi, mengubah, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai bentuk pengecekan anggota.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan memilih informan kunci, yaitu individu yang memiliki pengetahuan mendalam dan dapat dipercaya dalam bidang yang diteliti.

3. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan melalui dokumen, yang merupakan catatan peristiwa yang telah terjadi (Sugiyono 2010:240). Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Contoh dokumen tulisan meliputi catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar mencakup foto, gambar hidup, sketsa, dan lainnya.

Sedangkan dokumen berupa karya seni dapat berupa gambar, patung, film, dan sebagainya.

1.9.6 Analisis Data

Dalam menganalisis data kualitatif, menekankan bahwa proses analisis dilakukan secara interaktif dan terus-menerus hingga mencapai titik jenuh, di mana data yang diperoleh sudah tidak memberikan informasi baru lagi. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2010:247-252), terdapat tiga aktivitas utama dalam analisis data kualitatif, yaitu:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Data yang dikumpulkan dari lapangan biasanya berjumlah sangat banyak. Oleh karena itu, perlu dilakukan pencatatan yang teliti dan rinci. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola yang muncul dari data tersebut.

2. Penyajian Data (Data Display)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, atau teks naratif. Dengan menyajikan data secara jelas dan terstruktur, peneliti dapat lebih mudah memahami apa yang terjadi, serta merencanakan langkah kerja selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing)

Kesimpulan yang ditarik pada tahap awal masih bersifat sementara dan dapat berubah apabila tidak didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam tahap pengumpulan data selanjutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, sehingga memiliki nilai tambah dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, analisis data kualitatif merupakan proses yang dinamis dan berkelanjutan, yang bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

1.9.7 Validitas Data

Dalam penelitian kualitatif, validitas data dapat dipastikan apabila tidak terdapat perbedaan antara hasil laporan peneliti dengan kondisi sebenarnya pada objek penelitian. Untuk memastikan validitas data, penulis menggunakan metode triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2010:273–274), triangulasi dalam pengujian validitas data diartikan sebagai pemeriksaan data melalui berbagai cara dan waktu. Triangulasi sumber bertujuan untuk menguji kredibilitas data dengan memeriksa data yang diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda.

Dalam penelitian ini, triangulasi data atau sumber dilakukan dengan memperoleh informasi dari narasumber (manusia) yang memiliki posisi berbeda-beda melalui teknik wawancara mendalam. Dengan demikian, informasi dari satu narasumber dapat dibandingkan dengan informasi dari narasumber lainnya untuk memastikan keabsahan data.