

ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA SDM DI UNIT (PPA) PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK PADA POLRES NIAS

By DIAN PERMATASARI ZEBUA

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA SDM DI²¹
UNIT (PPA) PERLINDUNGAN PEREMPUAN
DAN ANAK PADA POLRES NIAS**

SKRIPSI



OLEH :

**DIAN PERMATASARI ZEBUA
NIM 2320354**

88
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NIAS**

2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dipenuhi, dilindungi, ditegakkan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Dengan demikian setiap orang mengemban kewajiban mengakui dan menghormati hak asasi orang lain. Negara terutama pemerintah bertanggung jawab untuk menghormati, melindungi, membela, dan menjamin hak asasi manusia setiap warga negara dan penduduknya tanpa diskriminasi. Perempuan dan anak merupakan bagian dari warga Negara Indonesia yang mempunyai hak yang sama dengan yang lain, serta hak perempuan dan anak juga merupakan hak asasi manusia yang harus dijamin dan dilindungi bukan hanya oleh pemerintah namun juga masyarakat dan keluarga. Oleh karena itu, perempuan dan anak juga berhak untuk mendapatkan perlindungan dari segala permasalahan yang melanggar hak asasi manusia seperti kekerasan dengan segala bentuk dan jenisnya yang merendahkan derajat manusia dan diskriminasi disegala bidang pembangunan, serta perampasan hak milik merupakan hak yang harus dilindungi oleh pemerintah dan masyarakat. Hal ini sesuai dengan jaminan yang diberikan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang melindungi hak asasi manusia termasuk hak asasi perempuan dan anak.

Salah satu peran Polri di bidang Kamtibmas, khususnya tentang perlindungan terhadap perempuan dan anak ialah memberikan pelayanan dalam bentuk perlindungan terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kejahatan dan penegakan hukum terhadap pelakunya. Polri telah menetapkan Peraturan Kapolri No. Pol: 10 Tahun 2007 tanggal 6 Juli 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (Unit PPA) di Lingkungan Kepolisian Negara. Sebelum terbentuknya Unit PPA, pelayanan terhadap perempuan dan anak sebelumnya ditangani di Ruang Pemeriksaan Khusus (RPK) yang didirikan pada tahun 1999. Kemudian RPK

diganti nama menjadi Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (Unit PPA) berdasarkan Peraturan Kapolri No. Pol: 10 Tahun 2007 Perubahan ini bertujuan agar dalam menangani perkara yang berhubungan dengan perempuan dan anak dapat ditangani lebih optimal dan juga perlindungan terhadap hak-hak perempuan dan anak dapat terpenuhi. Polri memiliki tugas pokok polisi sesuai dengan Pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 yakni memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) di Polres Nias merupakan unit yang bertugas memberikan pelayanan dalam bentuk perlindungan terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kejahatan dan penegakan hukum terhadap pelakunya. Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) di Polres Nias terdiri dari unsur pimpinan berupa Kepala Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (Kanit PPA) yang merupakan unsur pelayanan dan pelaksana staf yang berkedudukan dibawah Kasat Reskrim, beserta anggotanya baik itu polisi laki-laki maupun polisi perempuan (Polwan).

Tabel 1.1 Data Laporan Polisi

Tahun	Jumlah Tindak Pidana	Penyelesaian Tindak Pidana	Tunggakan Kasus
2021	113	59	54
2022	186	84	102
2023	207	139	68
Total	507	282	224

Sumber : Unit PPA

Menurut data Kepolisian Unit PPA Sat Reskrim Polres Nias terhitung pada bulan Mei tahun 2024, ada beberapa jenis Polres Nias berupa Persetubuhan Terhadap, Pencabulan, Membawa Lari Anak Dibawah Umur, Penganiayaan, 2021 jumlah Laporan Polisi yang di terima oleh Unit PPA sebanyak 113 Laporan Polisi yang dimana penyelesaiannya sebanyak 59 Kasus dan yang masih tunggakan sebanyak 54 Laporan Polisi. Pada tahun

2022 jumlah Laporan polisi yang telah di terima oleh Unit PPA sebanyak 186 Laporan Polisi. Jumlah yang telah terselesaikan sebanyak 84 Laporan Polisi dan yang masih tunggakan sebanyak 102 Laporan Polisi. Kemudian, pada tahun 2023 jumlah Laporan Polisi yang telah diterima sebanyak 207 Laporan Polisi, yang telah terselesaikan sebanyak 139 Laporan Polisi dan yang masih tunggakan sebanyak 68 Laporan Polisi. Jadi total penyelesaian kasus dari 3 tahun terakhir sebanyak 282 Laporan Polisi dan tunggakannya sebanyak 224 Laporan Polisi. Berdasarkan Laporan polisi tidak terselesaikan atau masih jadi tunggakan. kapasitas personil Unit PPA Sat Reskrim Polres Nias dalam Penanganan kasus.

Dalam era kemajuan ¹³⁰ sekarang ini, efektivitas pendidikan sangat penting untuk memegang peran yang sangat besar dalam menentukan kemajuan suatu Instansi dalam kepolisian di unit pelayanan perempuan dan anak karena menurut Syamsuriansyah, dkk. (2021), menyatakan bahwa kapasitas dan kinerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.

¹ Menurut Ravianto (2017), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan jadi efektivitas merujuk pada sejauh ⁶⁵ mana suatu tindakan atau kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan atau sejauh mana suatu proses menghasilkan hasil yang diharapkan.

²⁷ Menurut UU No. 20 Tahun 2003, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pesertadidik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara ⁵³

Pelatihan adalah ⁵³ suatu tempat bagi karyawan mempelajari sikap, kemahiran dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan (Maryadi, 2019). Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan hubungan antar lini Efektivitas dan pelatihan sangat dibutuhkan dan digunakan dalam sebuah organisasi agar tujuan dalam suatu organisasi organisasi tersebut. adanya kualitas kinerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu dalam suatu

Dalam suatu memiliki efektivitas pendidikan dan pelatihan dimana setiap kemampuan atau program dengan memberikan pengetahuan keterampilan. Ini penting karena berkontribusi pada pengembangan individu, meningkatkan kinerja organisasi, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Faktor seperti tujuan yang jelas, metode pengajaran yang tepat, kualitas materi pembelajaran, dukungan organisasi, dan evaluasi terus-menerus mempengaruhi efektivitas dari program pendidikan dan pelatihan.

Menurut data yang diperoleh penulis di lapangan bahwa jumlah Personel Unit PPA Sat Reskrim Polres Nias pada tahun 2021 sebanyak 7 orang personil. Dari 7 personil hanya 2 orang yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pada tahun 2022 personil Unit PPA bertambah menjadi 10 orang yang dimana jumpa personil yang sudah mengikuti Pendidikan dan pelatihan bertambah menjadi 3 orang. Dan pada tahun 2023 Jumlah personil unit PPA berjumlah 9 orang dan yang sudah mengikuti pelatihan berjumlah 4 Orang.

Pelatihan dan pendidikan kepada memiliki berbagai manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas mereka dalam menangani kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Berikut beberapa manfaatnya:

1. Pengetahuan yang Mendalam
2. Keterampilan Khusus
3. Pemberdayaan Korban
4. Pencegahan yang Lebih Efektif
5. Kerja Tim yang Lebih Baik
6. Evaluasi dan Peningkatan Kinerja

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan bagi Unit PPA di Polres Nias memiliki dampak yang luas dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam melindungi, serta memberikan dukungan yang lebih baik kepada korban-korban yang membutuhkan.

Namun masih terdapat masalah yang terjadi di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak pada Polres Nias, dari hasil observasi peneliti masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggota

kepolisian yang bertugas di unit perlindungan perempuan dan anak, pelayan yang kurang optimal dikarenakan minimnya pengetahuan tentang cara penanganan kasus yang terjadi, Kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki sehingga merupakan salah satu penghambat dalam proses dalam menangani kasus-kasus. Sehingga diperlukan usaha yang lebih serius dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan pada anggota polisi khususnya di unit Perlindungan perempuan dan anak dalam menangani kasus agar lebih cepat tertata dan memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian. **“Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias”**.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias. Yang telah di implementasikan oleh Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang menjadi fokus dari penelitian ini, yang menjadi rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah:

1. Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Polres Nias?
2. Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap dan anak dari kekerasan?
3. Apa upaya yang ditingkatkan untuk peningkatan jumlah personil yang mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA?

77 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk Mengetahui Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Polres Nias.
2. Untuk mengetahui hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan.
- 100 3. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personal dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

10 Ada beberapa yang menjadi kegunaan dari hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sebagai salah satu dasar persyaratan untuk melakukan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (S-1) di kampus Universitas Nias (UNIAS) Fakultas Ekonomi Prodi S1 Manajemen dan juga sebagai kesempatan bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu/pengetahuan yang didapatkan selama duduk di bangku kuliah.
2. Bagi Universitas Nias (UNIAS) Sebagai bahan untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan menambah kepustakaan pada Universitas Nias (UNIAS).
- 9 3. Bagi Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Nias sebagai pedoman dan bahan masukan dalam meningkatkan efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja SDM di unit perlindungan perempuan dan anak di Polres Nias.
- 129 4. Bagi peneliti selanjutnya Sebagai pedoman atau referensi dan diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam peneliti lanjutan yang berkaitan dengan tema penelitian pendidikan dan pelatihan.
- 1

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sehingga berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa ⁵⁹ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2018), MSDM bertujuan menggunakan sumber daya secara maksimal. Veithzal (2018) dalam Wijaya (2019) menjelaskan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian di berbagai fungsi seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. MSDM penting untuk pencapaian tujuan perusahaan, dan pengalaman serta penelitian di bidang ini dikumpulkan secara sistematis untuk mengelola SDM secara efektif.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019) dalam Putri (2020) mendefinisikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang memperkirakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan.

b. Perorganisasian

Kegiatan ini merupakan kegiatan yang mengatur tentang komponen kerja, baik itu pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Kegiatan perorganisasian ini merupakan kegiatan yang memberikan petunjuk kepada pegawai agar terjalin suatu kerja sama dan bekerja secara efektif dalam tercapainya tujuan yang diinginkan.

d. Pengendalian

Kegiatan ini merupakan kegiatan pengendalian pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai prosedur.

e. Pengembangan

Kegiatan ini merupakan proses peningkatan keterampilan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan berupa barang ataupun jasa sebagai imbalan yang diberikan pegawai.

g. Pengintegrasian

Kegiatan ini merupakan menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan ini merupakan peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar tetap terpelihara

i. Kedisiplinan

Kegiatan ini merupakan salah satu hal terpenting dalam peningkatan manajemen SDM agar terwujudnya tujuan organisasi yang maksimal.

j. Pemberhentian

Kegiatan ini merupakan pemutusan hubungan kerja antar pegawai dari suatu organisasi.

2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen menurut, Sedarmayanti

(2017). tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional yaitu :

a. Tujuan masyarakat (societal objective)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Maksudnya suatu organisasi yang berada pada lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan organisasi (organization objective)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu sebagai suatu alat yang membantutercapaiannya tujuan dari organisasi secara keseluruhan. Suatu unit dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang diwujudkan untuk melayani bagian lain dalam organisasi.

c. Tujuan fungsi (functional objective)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal. Tujuan fungsi dari manajemen sumber daya tersebut menyatakan bahwa setiap unit dapat menjaga perannya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan personal (personal objective)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, untuk mencapai tujuan organisasi. Bekerja dalam suatu organisasi dengan memperoleh imbalan dalam bidang materiil seperti sandang, papan, pangan dan kebutuhan kebendaan lainnya,

akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Tujuan pribadi pegawai tersebut diharapkan dapat terpenuhi dan itu merupakan suatu motivasi dan pemeliharaan terhadap aparatur.

2.3 Pengertian Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan

2.3.1 Efektivitas Pendidikan

Efektivitas adalah kemampuan yang menghasilkan suatu hasil diinginkan. Ketika sesuatu dianggap efektif itu berarti ia memiliki hasil yang diharapkan atau menghasilkan kesan yang mendalam dan jelas. Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Menurut Steer (2018: 203), efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi.

Efektivitas secara umum adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Beberapa pengertian efektivitas menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas pendidikan adalah tingkat keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan. Menurut Ravianto (2017: 11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan jadi efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu tindakan atau kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan atau sejauh mana suatu proses menghasilkan hasil yang diharapkan. Dalam Konteks pendidikan dan pelatihan, efektivitas dapat diukur dari sejauh mana program tersebut

berhasil meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau kinerja peserta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

Pengertian efektivitas di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Gibson (Bungkaes 2017: 46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas pendidikan merupakan suatu hubungan.

2.3.2 Efektivitas Pelatihan

Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik dari aspek pengetahuan maupun aspek ketrampilan perlu dilakukan secara terus menerus. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan sedangkan peningkatan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan.

Menurut Mangkuprawira (2017 :135) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan secara umum (Suprihanto, 2018), pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan akan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Menurut Sikula, (2017 : 227), Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas." Pengembangan sumber daya manusia, nilai-nilai kompetensi seorang pegawai dapat dipupuk melalui program-program pendidikan dan pelatihan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan skill, knowledge dan ability yang secara signifikan akan dapat memenuhi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang ditetapkan

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang didapat oleh setiap manusia (peserta didik) untuk dapat membuat manusia (peserta didik) itu mengerti, paham, dan lebih dewasa serta mampu membuat manusia (peserta didik) lebih kritis dalam berpikir. Pendidikan sendiri memiliki tujuan utama untuk menjadi media dalam melakukan pengembangan potensi dan mencerdaskan manusia agar siap menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Pendidikan memiliki makna yang luas dan bervariasi, tergantung pada konteks dan perspektifnya. Secara umum, pendidikan dapat diartikan sebagai proses pengajaran, pembelajaran, dan akuisisi pengetahuan, keterampilan, nilai, kebiasaan, dan sikap yang memengaruhi perkembangan individu.

Efektivitas berasal dari kata *efektif* yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Menurut Steer (2018: 203), efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Ravianto (2017:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan jadi efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu tindakan atau kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan atau sejauh mana suatu proses menghasilkan hasil yang diharapkan. Dalam Konteks pendidikan dan pelatihan, efektivitas dapat diukur dari sejauh

mana program tersebut berhasil meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau kinerja peserta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehingga berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan sangat strategis. Pendidikan meningkatkan pengetahuan dan pemikiran kritis, sedangkan pelatihan meningkatkan keterampilan teknis dan praktis. Efektivitas diukur dari sejauh mana program pendidikan dan pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Efektivitas dicapai ketika hasil yang diharapkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2.4 Manfaat Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Prof. Budi Hernawan (2018: 23). Unit perlindungan perempuan dan anak dalam kepolisian merupakan langkah positif dalam memberikan perlindungan kepada korban kekerasan. Penting bagi unit ini untuk memiliki sumber daya yang memadai dan kerjasama yang erat dengan lembaga lain.

Unit perlindungan perempuan dan anak adalah unit khusus di kepolisian yang bertugas untuk memberikan perlindungan, pelayanan, dan advokasi bagi perempuan dan anak-anak yang menjadi korban kekerasan, pelecehan, atau eksploitasi. Efektivitas unit ini memiliki manfaat yang sangat penting, antara lain:

1. Perlindungan Korban: Unit perlindungan perempuan dan anak memberikan perlindungan fisik dan psikologis bagi korban kekerasan dan pelecehan. Mereka membantu korban untuk mendapatkan perlindungan dari kekerasan yang sedang atau telah mereka alami.
2. Pengaduan dan Penanganan Kasus: Unit ini membantu korban untuk mengajukan pengaduan dan memberikan bantuan dalam proses

penanganan kasus hukum terkait kekerasan atau pelecehan yang dialami. Hal ini memastikan bahwa kasus-kasus ini ditangani dengan serius dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

3. Pendampingan Hukum: Unit perlindungan perempuan dan anak juga memberikan pendampingan hukum bagi korban selama proses hukum. Mereka membantu korban untuk memahami hak-hak mereka dan memberikan dukungan selama persidangan.
4. Pencegahan Kekerasan: Selain menangani kasus-kasus kekerasan yang sudah terjadi, unit ini juga berperan dalam kegiatan pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak. Mereka melakukan sosialisasi dan edukasi tentang pentingnya menghormati hak-hak perempuan dan anak serta cara mencegah kekerasan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas unit perlindungan perempuan dan anak dalam kepolisian memiliki manfaat yang sangat penting bagi individu dan masyarakat. Unit ini memberikan perlindungan, pencegahan, penegakan hukum, pemberdayaan, peningkatan kesadaran masyarakat, dan kemitraan yang diperlukan untuk melindungi perempuan dan anak-anak dari kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi. Dengan demikian, unit pelayanan perempuan dan anak merupakan bagian integral dari upaya untuk menciptakan masyarakat yang lebih aman, adil, dan berkeadilan bagi semua.

2.5 Tujuan Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan

2.5.1. Tujuan Pendidikan

Tujuan utama dari diadakannya pendidikan ialah sebagai sarana perumusan kemampuan diharapkan sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Membantu waktu anggota baru agar menjadi kompeten dalam bekerja.
- c. Membantu menyelesaikan masalah operasional.
- d. Mempersiapkan anggota dalam menjalankan tugas di unit pelayanan perempuan dan anak.

- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan personil dalam melakukan penanganan kasus di unit pelayanan perempuan dan anak.

2.5.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan personil dalam melaksanakan tugas sekarang atau dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan. Kegiatan pelatihan dan merujuk pada peluang-peluang belajar yang didesain untuk membantu pertumbuhan profesional peserta. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, profesional, dan sosial peserta pelatihan bahkan dapat dilakukan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan proses penyelidikan dan penyidikan. Pelatihan bertujuan mempersiapkan pegawai yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (Arifin, 2017: 13).

Tujuan pelatihan menurut Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerjadan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing (Asrizalis, 2018:59) yang meliputi:

- a. Pengetahuan Tujuan pelatihan adalah memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peserta. Setelah selesai pelatihan, peserta diharapkan semakin luas pengetahuan dan wawasannya sehingga berdaya guna dalam penningkatan kinerja untuk mencari ide-ide dan pemikiran baru.
- b. Keterampilan Tujuan pelatihan adalah untuk menambah keterampilan peserta, aktivitas lapangan menjadi andasan sebuah keberhasilan pelatihan. Praktik lapangan merupakan cara efektif untuk meningkatkan keterampilan kerana banyaknya kasus yang akan dihadapi. Kasus aktual yang terjadi merupakan pembelajaran yang tepat untuk tujuan pendidikan tersebut. Bentuk pelatihan ini

diantaranya dengan cara role play, simulasi, on the job training, aktifitas sesuai dengan arahan. Keterampilan menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang dengan cara kompeten untuk mencapai tujuan tertentu. Keterampilan dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu keterampilan intelektual dan keterampilan fisik. Keterampilan intelektual adalah keterampilan berfikir melalui usaha menggali, menyusun, dan menggunakan berbagai informasi, baik berupa data, fakta, konsep, ataupun prinsip dan teori.

- c. Sikap Sikap atau perilaku merupakan salah satu parameter yang cukup penting dalam membangun keberhasilan sebuah tim. Perilaku efektif, positif dan lainnya menjadi dasar komunikasi dan berujung pada sebuah solusi jika melibatkan beberapa pihak. Cara pelatihan ini dapat dilakukan dengan metode diskusi kelompok, debat, studi kasus (Putri, 2018: 22).

Sehingga berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan personal untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Tujuan utamanya adalah:

- a. Pengetahuan yaitu memperluas wawasan dan pengetahuan peserta untuk meningkatkan kinerja.
- b. Keterampilan yaitu meningkatkan keterampilan praktis melalui metode seperti praktik lapangan, role play, dan simulasi.
- c. Sikap yaitu mengembangkan sikap dan perilaku positif yang penting untuk keberhasilan tim.

Pelatihan membantu pertumbuhan profesional dan mendukung peningkatan kualitas serta produktivitas organisasi.

2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan

2.6.1 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pendidikan

Menurut Hasbullah (2019), di dalam ilmu pendidikan ada beberapa macam faktor yang mempengaruhi pendidikan antara lain:

- a. Faktor tujuan Perbuatan mendidik tidak boleh diadakan tanpa adanya kesanggupan dan tanpa disadari. Selain itu perbuatan harus bertujuan meningkatkan tingkat kesucilaan anak didik. Adanya tujuan ini merupakan hakikat pendidikan.

- b. Faktor pendidik dan peserta didik Pendidik adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik.
- c. Faktor alat pendidikan Didalam dunia pendidikan untuk mencapai tujuan perlu menggunakan alat-alat pendidikan.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hariandja (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan ada 4 yaitu sebagai berikut:

- a. Pengenalan awal Pengenalan awal ini bertujuan untuk saling memahami secara detail bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja Perubahan yang dimaksud meliputi perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan daya saing dan memperbaiki produktifitas Peningkatan daya saing tidak hanya mengandarkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi harus sumber daya manusia yang menjadi elemen terpenting dalam meningkatkan daya saing sebagai aspek penentu utama.

2.7 Indikator Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan

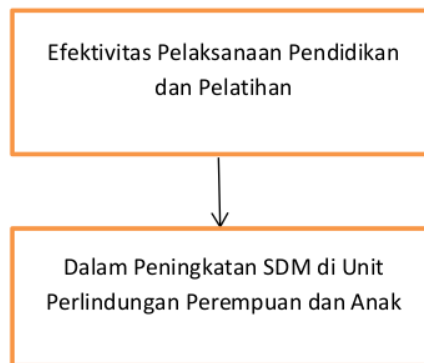
Sofyandi, Herman, antara lain :

1. Isi pelatihan,.
2. Metode pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur.
4. Lamanya waktu pelatihan.
5. Fasilitas pelatihan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran tentang konsep bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam

melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menganalisis data. Menurut Sugiyono (2019: 95), “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”. Maka peneliti membuat atau menggambar kerangka berpikir penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka berpikir
Sumber : Olahan penulis 2024

Gambar 2.1 diatas merupakan gambar kerangka berpikir penulis dalam melakukan penelitian ini. Kerangka berpikir akan menggambarkan seperti apakah hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Dapat dilihat melalui gambar 2.1 diatas efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan sumber daya manusia di unit perlindungan perempuan dan anak.

2.9 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Makassar	Muhajir S. (2022)	Pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan

			<p>pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.</p>
2.	<p>15</p> <p>Efektivitas Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat</p>	<p>Fadhel Muhamad Zacky (2022)</p>	<p>15</p> <p>Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di kecamatan koto tangah kota padang provinsi sumatera barat dapat dikatakan sudah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil khususnya di lingkup kecamatan koto tangah yang mana dapat dilihat dari beberapa tanggapan dan hasil dari kinerja maupun kerja pegawai negeri sipil yang dapat</p>

			dinilai sudah cukup baik.
3.	31 Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan, Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Syarifah Afriza Aria Sandy, dkk (2019)	11 Berdasarkan pengujian dengan proses pengolahan data menggunakan analisis regresi linier didapat hasil bahwa diklat teknis memiliki hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik diklat teknis yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.
4.	11 Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	11 Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto (2019)	13 Setelah dilakukan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa dengan pelaksanaan

			pendidikan dan pelatihan, banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan, baik itu perubahan dalam perilaku ataupun perubahan juga sikap di tempat kerjanya.
5.	Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan	(2017)	Dapat Penulis simpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum efektif disebabkan oleh faktor tenaga pengajar, khususnya terkait dengan metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan yang tidak disertai dengan praktik pada saat proses pendidikan dan pelatihan berlangsung.
6	Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Hilihambawa	Ardana Gea, S., Mendrofa, S. A., Halawa, O. Z., & Waruwu, S. (2024).	Program pelatihan dan pengembangan terhadap Aparatur Desa Hilihambawa telah terlaksana sejak tahun 2019

	Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli		16 sampe 2021. Pelaksanaannya sudah sesuai dan memiliki tujuan yang jelas. Namun Aparatur Desa menghadapi berbagai hambatan dalam mengikuti Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan.
--	---	--	---

BAB III METODE PENELITIAN

8 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menentukan sebuah esensi dari sebuah penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian yang benar dan sesuai sehingga mempermudah peneliti pada saat menentukan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Pendekatan penelitian yang dipilih harus sesuai dengan yang dibutuhkan pada saat mengadakan penelitian, dengan menggunakan penelitian tersebut lebih konsisten dan terarah.

8
Menurut Siswanto (2019: 25), “mengemukakan pendekatan penelitian adalah cara pandang terhadap objek sebagai penentu arah penelitian”. Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa pendekatan merupakan suatu alat untuk menangkap realitas atau fenomena sebelum dilakukan kegiatan penelitian. Dengan menggunakan pendekatan yang tepat menghindarkan peneliti dari cara kerja yang tidak efektif dan efisien.

Dengan menggunakan pendekatan yang benar akan membentuk hasil penelitian yang terjamin kualitas kepercayaan. 8
Menurut Sugiyono (2020: 23), “mengemukakan bahwa metode kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan landasan filsafat untuk meneliti kondisi ilmiah (eksperimen).

Dengan penelitian sebagai instrument utamanya pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis sekaligus mendeskripsikan objek penelitian dan persepsi orang baik secara individu maupun kelompok. 8
Metode kualitatif mengeksplorasi secara detail informasi dari data yang didapat dilapangan dengan cara menjelaskan mengapa sebuah fenomena terjadi dan alasannya. Berdasarkan pengertian penelitian 16
kualitatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berikut jenis penelitian dalam melakukan skripsi yakni, sebagai berikut:

- a. Penelitian Kualitatif Menurut Sugiyono (2018: 13), “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument”. Dimana teknik pengumpulan data kualitatif lebih menekankan pada makna penelitian.
- b. Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2020: 16), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang melandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Dimana penelitian kuantitatif ini merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan jenis penelitian di atas dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018: 29), “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, terbaik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (Gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

Setelah data diperoleh, kemudian disajikan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis yang berupa mendeskripsikan atau mengungkapkan karakteristik variable-variabel yang menjadi fokus penelitian yaitu mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan apa saja strategi.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 68), “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek dan kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

43 Menurut Sugiyono (2017: 13), “variabel tunggal adalah variabel stimulus, predictor, antecedent, dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas, dimana variabel bebas merupakan suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen”.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel tunggal, dimana variabel tunggal adalah variabel yang bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk merumuskan objek penelitian atau yang menjadi inti dalam penelitian yang terdiri dari satu objek yang menjadi fokus dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka yang menjadi variabel tunggal dalam penelitian ini adalah Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit (PPA) Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias dengan indikator Isi pelatihan, Metode pelatihan, Sikap dan keterampilan instruktur, Lamanya waktu pelatihan dan Fasilitas pelatihan.

116 Dalam penelitian ini informan yang terpilih adalah informan pertama Bripta Boy Hendra Zebua, serta informan tambahan Andi Saputra Marpaung, Berkat Sarofati Gulo dan Reskanira Gea. Adapun Kriteria informan yang peneliti anggap bisa dan mampu mengetahui permasalahan ini dengan ciri-ciri antara lain:

1. Berada di daerah yang diteliti.
2. Mengetahui Kejadian yang diteliti.
3. Merasakan dampak dari permasalahan.
4. Terlibat langsung dengan permasalahan.
5. Bisa berargumentasi.

83 3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

97 Penelitian ini dilakukan di Polres Nias Kota Gunungsitoli yang berlokasi di Jl. Bhayangkara No. 1, Pasar Gunungsitoli, Kecamatan Gunungsitoli, Sumatra Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan				
	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan judul	█	█	█	█	
Bimbingan		█	█	█	
Pendaftaran Sempro				█	
Sempro				█	
Revisi				█	
Pengajuan Penelitian				█	
Penelitian dan Bimbingan				█	█
Pendaftaran UMH					█
UMH					█

Sumber : Olahan Penulis 2024

3.4 Sumber Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018: 25), “sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh objek yaitu Bripka Boy Hendra Zebua (PS. KANIT PPA) dan personil polisi di unit perlindungan perempuan dan anak pada polres nias. Data primer diperoleh langsung di tempat penelitian yang di lakukan oleh peneliti dengan cara observasi dan wawancara.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, yaitu melalui dokumen-dokumen, buku literatur, internet, yang berkaitan dengan judul peneliti, serta penelitian terdahulu.

3
Tabel 3.2

Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Bripka Boy Hendra Zebua	Ps. Kanit PPA Sat Reskrim Polres Nias
2	Briptu Andi S. Marpaung	Banit PPA Sat Reskrim Polres Nias
3	Briptu Berkat S. Gulo	Banit PPA Sat Reskrim Polres Nias
4	Bripda Reskanira Gea	Banit PPA Sat Reskrim Polres Nias

Sumber : Olahan Penulis 2024

3.5 Instrumen Penelitian

111
Instrument pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data pengamatan dengan menggunakan :

1. Observasi/Pengamatan

68
Menurut Sugiyono (2018: 229), “observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik, bila dibandingkan dengan teknik lain”. **62**
Teknik observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian.

Dalam melakukan observasi yang perlu dilakukan dan didapatkan oleh peneliti yakni:

- a. **95**
Mencari informasi selengkap-lengkapny tentang apa yang hendak diobservasi.
- b. Memahami tujuan dari penelitian yang sedang dilakukan.
- c. Menentukan objek yang hendak di observasi. **57**
- d. Membatasi ruang lingkup atau objek yang ingin di observasi.
- e. Mencatat hasil observasi sedetail-detailnya.

2. Wawancara/ interview

30
Menurut Sugiyono (2018: 230), “wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”.

Sehingga dapat disimpulkan Wawancara adalah percakapan atau tanya jawab langsung kepada narasumber yang diarahkan dengan tujuan tertentu. Teknik wawancara/ interview dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data dengan informasi/narasumber atau sumber data.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019: 37), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian adalah yakni :

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung untuk memahami apa yang diketahui oleh subjek penelitian yang berkaitan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini. Sedangkan Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan.
- b. Wawancara terstruktur Wawancara yaitu suatu pedoman yang digunakan untuk melakukan tanya jawab agar pertanyaan tersebut terarah dengan baik. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik.
- c. Dokumentasi adalah metode penelitian kualitatif yang dapat diartikan sebagai suatu cara pengumpulan data yang diperoleh.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang digunakan peneliti sebagaimana yang dikemukakan Miles ddk (dalam sugiyono 2017:204), mengemukakan bahwa “analisis data kualitatif yaitu pengumpulan data, reduksi data,

penyajian data dan langkah terakhir penarikan kesimpulan". Langkah-langkah tersebut dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Pengumpulan data merupakan tahap awal yang dilakukan oleh peneliti dilapangan.
2. Reduksi Data Reduksi data merupakan penyederhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan.
3. Penyajian Data Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk naratif. Penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.
4. Penarikan Kesimpulan Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir yang dilakukan dalam teknik analisis data yang dilakukan dengan melihat hasil reduksi data tetap mengaju pada rumusan masalah secara tujuan dari peneliti. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Unit Perlindungan Perempuan dan Anak

Pada tahun 1996, beberapa Polwan senior atas dasar pengalaman melihat “police women desk” di Filipina serta dorongan Prof. Saporinah Sadli meminta Kapolri agar membentuk Police Women Desk di Indonesia. Selama setengah tahun usaha tersebut terombang ambing, terutama karena birokrasi yang saling melempar tanggung jawab dan suasana prareformasi yang menyita perhatian semua pihak terutama Polri.

Pada bulan Mei 1998 pecah huru-hara di Jakarta dan pada saat itu terlihat sekali pentingnya kesiapan semua pihak dalam menangani kasus kejahatan terhadap perempuan. Agar dapat bergerak secara kelembagaan, pada tanggal 1 September 1998 tepat pada hari jadi Polwan ke-50 didikan LBPP Derap Warapsari oleh 6 orang Polwan senior (anggotanya Purnawirawan Polwan berpangkat Kolonel), lembaga bantuan perlindungan perempuan “Derap Warapsari” adalah sebuah lembaga yang bernaung dibawah suatu badan hukum yang berbentuk yayasan yaitu yayasan Bhakti Warapsari. Derap Warapsari merupakan perpaduan antara Derap dan Warapsari, Derap sebenarnya merupakan akronim yang didasari empat rasa asih terhadap perempuan, sedangkan Warapsari berasal dari kata wara dan harapsari yang berarti perempuan pilihan. Tujuan utama Derap adalah untuk menjadi jembatan antara Polri dengan masyarakat dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak, melalui program-program sebagai berikut :

1. Mendorong terbentuknya Ruang Pelayanan Khusus (Police women desk) sampai ke tingkat polres seluruh daerah.
2. Melatih kemampuan para Polwan awak RPK dalam melayani perempuan korban kejahatan.

3. Menjalin jaringan kerjasama net working dengan semua pihak yang terlibat dalam penanggulangan kejahatan terhadap perempuan.

4. Membantu perempuan korban kejahatan dengan mendirikan pusat Krisis dan Rumah Aman yang dapat diakses oleh RPK.

Setelah Derap berdiri, yang pertama dilakukan ialah mensosialisasikan keberadaannya, baik dilingkungan kelompok masyarakat yang peduli terhadap masalah kejahatan terhadap perempuan. Pada tanggal 3 Oktober 2007 Ruang Pelayanan Khusus (RPK) di ubah menjadi Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) dimana unit ini bertugas memberikan pelayanan dalam bentuk perlindungan terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kejahatan dan penegakan hukum terhadap pelakunya. Tujuan dibentuknya Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) adalah guna mencare serta mengumpulkan bukti untuk membuat terang atau dengan kata lain membuat jelas tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Dalam hal ini lebih menekankan pendekatan secara halus dalam mengajukan pertanyaan kepada korban yang biasanya perempuan dan anak. Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) terdiri dari unsur pimpinan berupa Kepala Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (Kanit PPA), dan unsur Pembantu Pimpinan dan Pelaksanaan berupa Perwira Unit Pelindung (Panit Lindung) serta Perwira Unit Penyidik (Panit Idik), yang semua anggotanya terdiri dari Polisi Wanita (Polwan).

4.1.2 Visi dan Misi Unit Perlindungan Perempuan dan Anak

Berdasarkan sejarah dan peraturan pembentukan Unit PPA yaitu :

Visi dan Misi

- a. Memberikan perlindungan kepada perempuan dan anak yang menjadi korban dan atau saksi tindak pidana kekerasan dan kejahatan trafiking dan pelecehan seksual dan empati.
- b. Memberikan pelayanan secara cepat dan professional kepada perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan, kejahatan, trafiking dan tindak pidana pelecehan seksual.

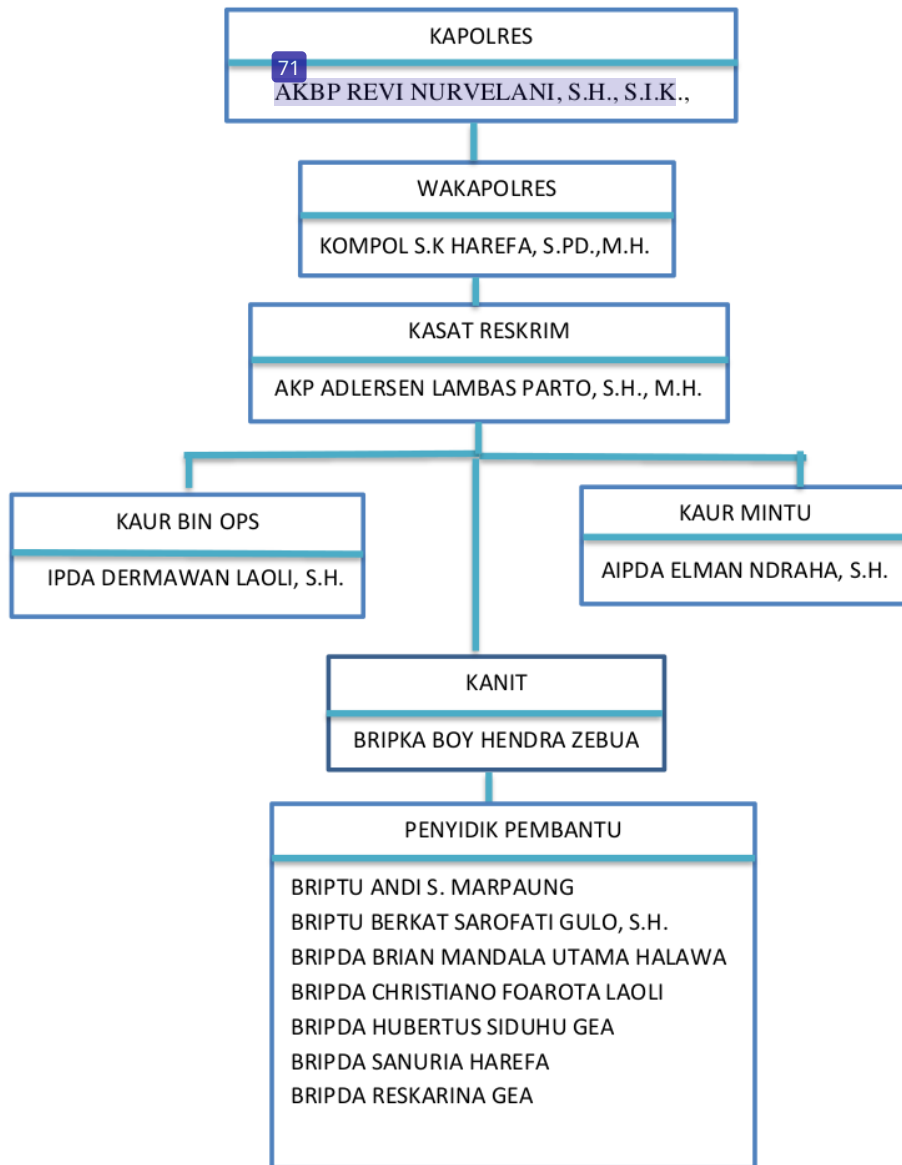
- c. Memperhatikan kepentingan yang terbaik untuk anak.
- d. Menciptakan rasa aman dan nyaman kepada perempuan dan anak korban kejahatan.
- e. Memproses sampai ke pengadilan para pelaku kejahatan dengan korban perempuan dan anak.
- f. Penegakan hukum terhadap perempuan dan anak sebagai pelaku kejahatan.

Dengan melihat visi dan misi di atas ³⁷ Unit Pelayanan Perempuan dan Anak bertugas memberikan pelayanan dalam bentuk perlindungan terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kejahatan dan penegakan hukum terhadap pelakunya.

4.1.3 Struktur Organisasi Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Polres Nias

Setiap organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang telah disusun atau direncanakan harus ⁶ memiliki suatu struktur organisasi yang baik dalam struktural. Struktur organisasi ¹⁹ dalam unit perlindungan perempuan dan anak ⁶ mencerminkan suatu wewenang dan tanggung jawab di dalam unit perlindungan perempuan dan anak secara vertical yang saling berhubungan antar bagian secara horizontal. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan teratur dapat mempermudah melakukan ⁶ suatu pengawasan secara langsung oleh pimpinan kepada setiap bagian. Bentuk struktur organisasi sangat menentukan kelancaran dalam suatu organisasi. Dalam proses mengorganisasikan suatu pekerjaan, diatur, disusun, dan di alokasikan diantara anggota-anggota, sehingga setiap kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik, penyusunan struktur organisasi harus disesuaikan dengan ⁶¹ keadaan dan kebutuhan ⁶ di unit perlindungan perempuan dan anak, kemudian memberikan gambaran menyeluruh tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja antara bagian yang ada didalam perusahaan. Adapun struktur organisasi Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias.

Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Unit PPA



4.1.4 Job Description Unit Perlindungan Perempuan dan Anak

74 mbagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pembagian Tugas

No	Nama	Jabatan
----	------	---------

1.	AKBP REVI NURVELANI, S.H., S.I.K., M.H.	Kapolres
2.	KOMPOL S.K HAREFA, S.PD., M.H.	Wakapolres
3.	AKP ADLERSEN LAMBAS PARTO, S.H., M.H.	Kasat Reskrim
4.	AIPDA ELMAN NDRAHA, S.H.	Ps. Kaur Mintu
5.	IPDA DERMAWAN LAOLI, S.H.	Kaur Bin Ops
6.	BRIPKA BOY HENDRA ZEBUA	Kanit
7.	BRIPTU ANDI S. MARPAUNG	Penyidik Pembantu
8.	BRIPTU BERKAT SAROFATI GULO, S.H.	Penyidik Pembantu
9.	BRIPDA BRIAN MANDALA UTAMA HALAWA	Penyidik Pembantu
10.	BRIPDA CHRISTIANO FOAROTA LAOLI	Penyidik Pembantu
11.	BRIPDA HUBERTUS SIDUHU GEA	Penyidik Pembantu
12.	BRIPDA SANURIA HAREFA	Penyidik Pembantu
13.	BRIPDA RESKARINA GEA	Penyidik Pembantu

Sumber : Unit PPA

5

4.1.5 Deskripsi Identitas Informan

Informan penelitian ini terdiri dari 4 informan, 1 informan kunci yaitu Kanit/pimpinan di unit perlindungan perempuan dan anak 3 untuk informan pendukung peneliti mewawancarai petugas Penyidik Pembantu

5

orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. kriteria dari informan yang dipilih yaitu memiliki kriteria yang berdasarkan ketentuan yang telah peneliti tentukan untuk kemudian dipertimbangkan oleh peneliti, sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penelitian ini.

Adapun jadwal wawancara informan kunci dan informan pendukung pada tabel dibawah ini:

Table 4.3 Jadwal Wawancara Dengan Informan Kunci

Nama Informan	Usia	Pendidikan Terakhir	Tanggal	Tempat Wawancara
BRIPKA BOY HENDRA ZEBUA	38 Tahun	SMA	28 Juni 2024	Ruangan Unit PPA

Sumber : Peneliti 2024

Nama Informan	Usia	Pendidikan Terakhir	Tanggal	Tempat Wawancara
BRIPTU ANDI S. MARPAUNG	27	SMA	08 Juli 2024	Ruangan Unit PPA
BRIPTU BERKAT SAROFATI GULO, S.H.	26	S1	11 Juli 2024	Ruangan Unit PPA
BRIPDA RESKARINA GEA	21	SMA	15 Juli 2023	Ruangan Unit PPA

Sumber : Peneliti 2024

Berikut ini peneliti deskripsikan nama-nama dan identitas serta dokumentasi foto informan kunci dan pendukung diantaranya :

1. Bagian Kanit selaku pemimpin atau kepala ruangan di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias, Bapak Bripka Boy Hendra Zebua.
2. Bagian penyidik Pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias, Bapak Briptu Andi S. Marpaung
3. Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H. sebagai penyidik Pembantu Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias.
4. Bripda Reskarina Gea Penyidik Pembantu.

kunci yang dipilih dalam penelitian ini adalah peneliti, dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Bapak Bripka Boy Hendra Zebua yang biasa di panggil Bapak Boy, merupakan informan kunci dalam penelitian ini, beliau juga merupakan pimpinan. penelitian ini di lakukan wawancara pada tanggal 28 Juni 2024. Saat peneliti izin kepada beliau atau Bapak Boy Zebua sangat ramah, baik, untuk di wawancarai tentang pelaksanaan peningkatan SDM Polres Nias. kepada

beliau, saya dan pak Boy Zebua sambil berbincang-bincang dan bercerita tentang kesibukan beliau di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias.

Pada saat melakukan wawancara informan selalu membuat humor untuk menghidupkan situasi agar tidak terlalu tegang dan serius sekali, informan juga selalu memberikan motivasi dan nasehat kepada peneliti dan informan juga tidak lupa untuk mengingatkan peneliti agar cepat dalam penyelesaian ini.

saudara peneliti Pak Boy Zebua merupakan pimpinan kepala ruangan polres Nias yang mengatur seluruh kegiatan anggota di Unit PPA untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditargetkan.

1) Bapak Briptu Andi S. Marpaung sebagai penyidik di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias di tengah kesibukan beliau dalam mengatur dan menyelesaikan kasus-kasus yang ada di unit PPA beliau sangat baik dan suka membantu sehingga memberikan waktunya untuk diwawancarai oleh peneliti dan beliau juga mengingatkan agar tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi.

2) Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H. selaku penyidik Pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias beliau merupakan orang yang sangat ramah, membantu peneliti dan suka membuat humor sehingga peneliti nyaman saat melakukan wawancara Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H atau sering dipanggil Berkat adalah informan pendukung kedua, pada saat peneliti meminta waktu beliau untuk di wawancarai dengan senyum dan beliau mengatakan bahwa dia siap diwawancarai untuk menyukseskan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3) Bripda Reskarina Gea selaku penyidik Pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias merupakan polwan yang baik dan ramah kepada masyarakat di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias. Bripda Reskarina Gea atau sering dipanggil kak Reska adalah informan pendukung

ketiga, pada saat peneliti meminta waktu kak Reska untuk diwawancarai ditengah-tengah kesibukannya dalam melayani masyarakat yang melapor di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias, kak Reska memberikan waktunya kepada peneliti untuk diwawancarai.

4.2 Hasil Wawancara Dan Observasi

Dalam upaya untuk mendapatkan hasil dari wawancara dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias maka peneliti telah melakukan wawancara terhadap informan yaitu kepada Kanit/kepala ruangan dan 3 orang penyidik di unit Perlindungan Perempuan dan Anak. Melalui wawancara ini, Peneliti berharap dapat menggali informasi dan data terkait Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Polres Nias, Untuk mengetahui hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan, Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personal dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA.

Berikut adalah dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada informan.

4.2.1 Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Polres Nias

Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) pada Polres Nias merujuk

pada sejauh mana program pendidikan dan pelatihan yang diberikan mampu mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja para petugas di unit tersebut.

Pelaksanaan Peningkatan pekerjaan SDM Unit PPA pada Nias maka peneliti mewawancarai informan yaitu Bapak Briпка Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA pada hari Jumat 28 Juni 2024 Pukul 09.30 wib tentang bagaimana pandangan Anda mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah anda terima selama bertugas di Unit PPA.

“Sebagai petugas di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA), pandangan saya mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah saya terima selama bertugas adalah sebagai berikut:

1. Relevansi Materi

Pendidikan dan pelatihan yang saya terima sangat relevan dengan tugas sehari-hari. Materi yang disampaikan mencakup aspek hukum, psikologis, dan teknis yang sangat diperlukan dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Contohnya, pelatihan tentang cara menginterogasi korban dengan sensitif dan empati sangat membantu dalam pekerjaan saya.

2. Peningkatan Kompetensi

Pelatihan ini telah membantu meningkatkan kompetensi saya dalam menangani kasus secara lebih efektif dan efisien. Sebelumnya, saya merasa kurang percaya diri dalam menangani kasus-kasus tertentu, tetapi setelah menerima pelatihan, saya merasa lebih siap dan mampu menghadapi berbagai situasi yang kompleks.

3. Metode Pengajaran

Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat interaktif dan praktis. Simulasi kasus dan studi kasus nyata membantu saya memahami bagaimana teori diterapkan dalam praktik.

Fasilitator yang berpengalaman juga memberikan banyak wawasan dan tips praktis yang berguna.

4. **Evaluasi dan Feedback**

102

Adanya evaluasi setelah pelatihan membantu saya mengetahui sejauh mana pemahaman saya terhadap materi yang disampaikan. Feedback yang diberikan oleh fasilitator juga sangat konstruktif dan membantu saya memperbaiki kelemahan.

5. **Dukungan dan Fasilitas**

Polres Nias menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pelatihan, seperti ruang pelatihan yang nyaman dan peralatan yang lengkap. Dukungan dari atasan juga sangat penting, dan saya merasa mendapat dukungan penuh dalam mengikuti pelatihan ini.

6. **Penerapan dalam Pekerjaan**

105

Pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh dari pelatihan dapat saya terapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja saya, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

98

Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan yang telah saya terima sangat bermanfaat dan berdampak positif terhadap kinerja saya di Unit PPA. Saya merasa lebih kompeten, percaya diri, dan siap dalam menjalankan tugas melindungi perempuan dan anak dari segala bentuk kekerasan dan penindasan”.

14

40

Demikian hal nya hasil wawancara yang ditambahkan oleh Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang bagaimana pandangan mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah anda terima selama bertugas di Unit PPA pada, 08 Juli 2024 Pukul 10.30 wib, beliau mengatakan bahwa:

“pandangan saya mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah saya terima adalah sangat positif. Pelatihan ini sangat relevan

dengan tugas saya, membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Metode pengajaran yang interaktif, evaluasi dan feedback yang konstruktif, serta fasilitas yang memadai sangat mendukung proses belajar. Pengetahuan yang saya peroleh dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, pelatihan ini juga meningkatkan kesadaran saya akan isu-isu gender dan hak-hak anak, serta memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”.

Hal tersebut juga ditambahkan Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib mengatakan bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan yang saya terima di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) sangat bermanfaat dalam hal:

1. Peningkatan Sensitivitas: Membantu saya lebih empati terhadap korban.
2. Pengembangan Jaringan Profesional: Memperluas jaringan dan peluang kerjasama lintas sektor.
3. Penggunaan Teknologi: Meningkatkan efisiensi kerja melalui penerapan teknologi.
4. Pendekatan Holistik: Mengajarkan pendekatan menyeluruh yang melibatkan aspek hukum, medis, psikologis, dan sosial.

Secara keseluruhan, pelatihan ini meningkatkan kompetensi saya dan kinerja unit dalam melindungi perempuan dan anak”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan terkait bagaimana pandangan mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah anda diterima selama bertugas di Unit PPA, dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Pandangan petugas Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Nias mengenai pendidikan dan pelatihan yang diterima adalah sangat positif dan

bermanfaat. Pendidikan dan pelatihan tersebut sangat relevan dengan tugas sehari-hari, mencakup aspek hukum, psikologis, dan teknis yang diperlukan dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Pelatihan ini telah meningkatkan kompetensi dan keterampilan petugas, menjadikan mereka lebih percaya diri dan siap menghadapi situasi kompleks. Metode pengajaran yang interaktif dan praktis, termasuk simulasi kasus nyata, membantu dalam memahami dan menerapkan teori dalam praktik. Evaluasi dan feedback yang konstruktif serta fasilitas yang memadai mendukung proses belajar. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, pelatihan ini juga meningkatkan sensitivitas petugas terhadap korban, memperluas jaringan profesional, mengajarkan penggunaan teknologi untuk efisiensi kerja, dan mengajarkan pendekatan holistik dalam penanganan kasus. Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan ini berdampak positif terhadap kinerja unit PPA dalam melindungi perempuan dan anak dari segala bentuk kekerasan dan penindasan. Petugas merasa lebih kompeten, percaya diri, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam menjalankan tugas mereka.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja Anda di Unit PPA maka peneliti melakukan wawancara terhadap Bapak Bripka Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA tentang bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja Anda di Unit PPA, beliau mengatakan bahwa:

“Pelatihan yang saya terima memberikan dampak positif bagi saya tidak hanya pada kinerja saya tetapi juga pada kepuasan kerja saya. Saya merasa lebih kompeten, percaya diri, dan termotivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan

kualitas layanan di Unit PPA dan perlindungan yang lebih baik bagi perempuan dan anak yang membutuhkan”.

Demikian pula ditambahkan oleh Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu di unit PPA tentang bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja Anda di Unit PPA, beliau mengatakan bahwa:

“Pelatihan di Unit PPA meningkatkan kinerja saya dengan meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja, memperbaiki sensitivitas terhadap korban, serta memperluas jaringan profesional. Hal ini juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja saya”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan diatas terkait dengan bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja di Unit PPA dapat disimpulkan bahwa Pelatihan di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja dan kepuasan kerja petugas. Bapak Briptu Boy Hendra Zebua dan Bapak Briptu Andi S. Marpaung menyatakan bahwa pelatihan:

1. Meningkatkan Kompetensi: Membuat petugas merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.
2. Meningkatkan Keterampilan dan Efisiensi: Pelatihan memperbaiki keterampilan dan efisiensi kerja, serta sensitivitas terhadap korban.
3. Memperluas Jaringan Profesional: Menyediakan kesempatan untuk memperluas jaringan profesional dan meningkatkan kerjasama lintas sektor.
4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Memotivasi petugas dan meningkatkan kepuasan kerja mereka, berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan perlindungan bagi perempuan dan anak.

Secara keseluruhan, pelatihan ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja di Unit PPA.

Selanjutnya, untuk mengetahui Bagaimana Anda menilai efektivitas pelatihan yang telah Anda berikan terhadap peningkatan kinerja SDM di Unit PPA maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) dapat dinilai melalui beberapa indikator kunci:

1. Peningkatan Kompetensi.
2. Perbaikan Kinerja.
3. Kepuasan Kerja.
4. Penggunaan Teknologi dan Metode Baru.
5. Kolaborasi dan Jaringan.

Demikian pula ditambahkan oleh Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu di unit PPA, beliau menyatakan bahwa:

“efektivitas pelatihan dapat dinilai dari peningkatan kompetensi, kinerja, kepuasan kerja, penggunaan teknologi, dan kemampuan untuk berkolaborasi secara lebih efektif. Evaluasi yang komprehensif melalui indikator-indikator ini akan memberikan gambaran jelas mengenai dampak pelatihan terhadap SDM di Unit PPA”

Demikian pula ditambahkan oleh Bapak Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H selaku penyidik pembantu di unit PPA, beliau menyatakan bahwa:

“Efektivitas pelatihan di Unit PPA dinilai dari:

1. Peningkatan keterampilan.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kepuasan dan motivasi kerja.
4. Penerapan teknologi baru.
5. Peningkatan kolaborasi.

Penilaian ini menunjukkan dampak pelatihan terhadap kinerja SDM”.

selanjutnya untuk mengetahui apa saja manfaat yang didapatkan dari pelatihan tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Manfaat yang didapatkan dari pelatihan yaitu:

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan.
2. Peningkatan Kinerja.
3. Kepuasan dan Motivasi Kerja.
4. Penerapan Teknologi dan Metode Baru.
5. Peningkatan Sensitivitas dan Empati.
6. Pengembangan Jaringan Profesional.
7. Peningkatan Dukungan dan Fasilitas.
8. Peningkatan Kemampuan Adaptasi.

Demikian pula ditambahkan oleh Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu di unit PPA, beliau menyatakan bahwa:

“manfaat yang didapatkan dari pelatihan dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikikan juga dapat menambah rasa percaya diri sehingga apa yang dikerjakan terlihat lebih cepat karena telah mengikuti pelatihan tentang cara penanganan kasus terhadap perlindungan perempuan dan anak”.

Demikian pula ditambahkan oleh Bapak Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H selaku penyidik pembantu di unit PPA beliau menyatakan bahwa:

“Manfaat pelatihan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dengan pekerjaan yang baru diberikan tanggung jawab kepada kita dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan tata cara penanganan kasus yang terjadi di unit PPA”.

Demikian pula ditambahkan oleh Bripda Reskarina Gea selaku penyidik pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib mengatakan bahwa:

“Manfaat pelatihan:

1. Peningkatan Keterampilan.
2. Penambahan Pengetahuan.
3. Peningkatan Kinerja.
4. Kepuasan Kerja.
5. Adopsi Teknologi.
6. Sensitivitas Empati.
7. Perluasan Jaringan.
8. Kemampuan Adaptasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan diatas terkait dengan bagaimana menilai efektivitas pelatihan yang telah diberikan terhadap peningkatan kinerja SDM di Unit PPA dapat disimpulkan Efektivitas pelatihan di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) dapat dinilai melalui beberapa indikator utama, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Boy Hendra Zebua, Bapak Briptu Andi S. Marpaung, dan Bapak Briptu Berkat Sarofati Gulo dan Bripda Reskarina Gea:

1. Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan: Pelatihan harus meningkatkan kemampuan petugas dalam menjalankan tugas mereka.
2. Perbaikan Kinerja: Pelatihan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan hasil penanganan kasus.
3. Kepuasan dan Motivasi Kerja: Pelatihan mempengaruhi kepuasan dan semangat kerja petugas.
4. Penerapan Teknologi dan Metode Baru: Efektivitas pelatihan juga terlihat dari kemampuan petugas dalam mengadopsi teknologi dan metode terbaru.

5. Peningkatan Kolaborasi dan Jaringan: Pelatihan memperluas jaringan profesional dan meningkatkan kerjasama lintas sektor.

Secara keseluruhan, penilaian ini memberikan gambaran jelas mengenai dampak positif pelatihan terhadap peningkatan kinerja SDM di Unit PPA.

Berdasarkan uraian hasil wawancara yang telah disimpulkan SDM (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Nias) pelatihan dengan memberikan dampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja petugas dengan cara:

1. Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan
Meningkatkan kemampuan petugas dalam menjalankan tugas.
2. Perbaikan Kinerja
Meningkatkan kualitas penanganan kasus dan efisiensi kerja.
3. Kepuasan dan Motivasi Kerja
Meningkatkan kepuasan dan semangat kerja petugas.
4. Penerapan Teknologi Baru
Memungkinkan adopsi teknologi dan metode terbaru.
5. Peningkatan Kolaborasi
Memperluas jaringan profesional dan meningkatkan kerjasama lintas sektor.

Pelatihan ini secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja di Unit PPA.

4.2.2 Hambatan Atau Tantangan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias Dalam Melakukan Perlindungan Terhadap Perempuan Dan Anak Dari Kekerasan

Hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan merupakan sebuah tantangan yang dialami di unit perlindungan perempuan dan anak dalam

menangani kasus yang terjadi sekarang. Untuk mengetahui hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan. maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Menurut saya hambatan atau tantangan dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias meliputi:

1. Keterbatasan Anggaran: Kurangnya dana untuk pelatihan dan pendidikan.
2. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Jumlah staf yang terbatas dan beban kerja tinggi menghambat partisipasi dalam pelatihan.
3. Ketersediaan Pelatih yang Kompeten: Sulitnya mendapatkan pelatih yang memiliki keahlian khusus dalam perlindungan perempuan dan anak.
4. Akses ke Program Pelatihan: Lokasi terpencil menyulitkan akses ke program pelatihan berkualitas.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang apa hambatan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini pada, 08 Juli 2024 Pukul 10.30 wib, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya hambatan yang dialami dimana pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan. Namun hal ini juga disertai dengan berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, keterbatasan waktu, kebutuhan pembelajaran yang beragam, dan tuntutan yang terus berubah”.

Hal tersebut juga ditambahkan Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib tentang apa hambatan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini mengatakan bahwa:

“Menurut saya hambatan yang saya dapatkan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yaitu terbatasnya personil yang diutus dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang penanganan kasus perlindungan perempuan dan anak”

Demikian pula ditambahkan oleh Briptu Reskarina Gea selaku penyidik pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib mengatakan bahwa:

“ Hambatan yang sering terjadi saat melaksanakan pendidikan dan pelatihan kurang fokusnya personil, terbatasnya waktu ditempuh dalam mengikuti dan terbatasnya ahli yang mengetahui tentang penanganan kasus yang di tangani oleh unit ppa”.

berasarkan wawancara dengan informan diuraikan diatas terkait dengan hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan, sehingga bisa ditarik kesimpulan, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini Hambatan utama dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias meliputi:

1. Keterbatasan Anggaran: Kurangnya dana untuk pelatihan.
2. Keterbatasan SDM: Jumlah staf terbatas dan beban kerja tinggi.
3. Ketersediaan Pelatih: Sulit mendapatkan pelatih yang kompeten.
4. Akses ke Pelatihan: Lokasi terpencil menyulitkan akses.
5. Keterbatasan Waktu: Jadwal padat mengurangi waktu pelatihan.

6. Kurangnya Fokus: Personil kurang fokus selama pelatihan.
7. Kebutuhan Pembelajaran Beragam: Tantangan dalam memenuhi kebutuhan pelatihan yang berbeda-beda.

Secara keseluruhan, tantangan utama yang dihadapi adalah kombinasi dari keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, waktu, akses, dan ketersediaan pelatih yang kompeten. Mengatasi hambatan ini memerlukan perencanaan yang lebih baik, alokasi sumber daya yang lebih efektif, dan peningkatan koordinasi serta motivasi di antara staf.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias sejauh ini maka peneliti melakukan wawancara terhadap Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias sejauh ini menghadapi beberapa hambatan dan tantangan, seperti yang diungkapkan oleh berbagai pihak dalam unit tersebut. Berikut adalah ringkasan pelaksanaannya:

1. Frekuensi Pelatihan: Program pelatihan diadakan, namun frekuensi dan intensitasnya terbatas oleh anggaran yang tersedia.
2. Partisipasi Personil: Partisipasi personil terbatas karena jumlah staf yang tidak mencukupi dan beban kerja harian yang tinggi.
3. Kualitas Pelatih: Ketersediaan pelatih yang memiliki keahlian khusus dalam perlindungan perempuan dan anak masih kurang.

Secara keseluruhan, meskipun ada upaya untuk melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, berbagai hambatan dan tantangan masih perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas dan hasil dari program-program tersebut.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias sejauh ini, beliau mengatakan bahwa:

“Sejauh ini pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di unit PPA mengalami beberapa hambatan diantaranya yaitu:

1. Akses dan Lokasi: Lokasi yang terpencil menyulitkan akses ke program pelatihan berkualitas, menghambat keterlibatan dalam pelatihan.
2. Durasi Pelatihan: Durasi pelatihan sering kali tidak mencukupi karena keterbatasan waktu yang dapat disediakan oleh personil yang terlibat.

Kemudian, hal tersebut juga ditambahkan oleh Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib, beliau menyatakan:

“Sejauh ini pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di unit PPA sudah terlaksana namun masih ada beberapa hambatan yang menjadi tolak ukur dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan di unit perlindungan perempuan dan anak”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan di atas terkait dengan bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias sejauh ini, dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan program pendidikan

dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias sejauh ini menghadapi beberapa hambatan:

- a. Frekuensi Terbatas: Pelatihan diadakan, tapi frekuensinya terbatas karena anggaran.
- b. Partisipasi Terbatas: Jumlah staf sedikit dan beban kerja tinggi mengurangi partisipasi.
- c. Kualitas Pelatih Kurang: Sulit mendapatkan pelatih dengan keahlian khusus.
- d. Akses Sulit: Lokasi terpencil menghambat akses ke pelatihan berkualitas.
- e. Durasi Kurang: Waktu pelatihan sering tidak mencukupi.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias telah berjalan namun masih menghadapi berbagai hambatan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas dan hasil dari program-program tersebut.

Selanjutnya untuk mengetahui Apakah ⁷³ fasilitas dan sumber daya yang tersedia cukup untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan, maka peneliti melakukan wawancara terhadap Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

¹¹⁴ “Fasilitas dan sumber daya yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan di unit PPA Polres Nias masih mengalami kekurangan disebabkan kurangnya pembiayaan dalam memfasilitasi personil yang mengikuti pelatihan”.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang Apakah ⁷³ fasilitas dan sumber daya yang tersedia cukup untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan, beliau menyatakan bahwa:

“Fasilitas yang diberikan masih kurang terutama dalam segi sumber daya yang didapatkan karna kurangnya pendanaan yang diberikan kepada personil dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang tata cara penanganan kasus di unit perlindungan perempuan dan anak”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua dan Bapak Briptu Andi S. Marpaung, dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan sumber daya yang tersedia di unit PPA Polres Nias masih belum mencukupi untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan. Hal ini disebabkan oleh:

- Kurangnya Pembiayaan:
 1. Baik Bapak Boy Hendra Zebua maupun Bapak Briptu Andi S. Marpaung menyoroti bahwa kurangnya pembiayaan merupakan faktor utama yang menghambat penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai.
 2. Pembiayaan yang terbatas ini berdampak langsung pada kemampuan personel untuk mengikuti program pelatihan yang diperlukan.
- Kekurangan Fasilitas dan Sumber Daya:
 1. Fasilitas yang ada belum mampu memenuhi kebutuhan pelatihan secara optimal.
 2. Terutama dalam hal sumber daya yang diterima oleh personel, yang dirasa tidak memadai karena pendanaan yang kurang.

Kesimpulannya, untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pelatihan di unit PPA Polres Nias, perlu ada penambahan pembiayaan yang cukup guna menyediakan fasilitas dan sumber daya yang lebih baik. Ini mencakup pembiayaan untuk fasilitas pelatihan serta biaya untuk personel yang mengikuti program pelatihan dan pendidikan khusus.

Selanjutnya untuk mengetahui apa saja kekurangan yang dirasakan dalam hal fasilitas dan sumber daya. maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, beliau mengatakan bahwa:

“Kekurangan dalam hal fasilitas dan sumber daya di unit pelayanan perempuan dan anak seringkali mencakup tentang tenaga ahli yang artinya Terbatasnya jumlah ⁷² dokter spesialis, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya yang terlatih khusus dalam menangani kebutuhan perempuan dan anak dan Kurangnya konselor atau psikolog yang dapat membantu dalam menangani kasus kekerasan atau masalah mental”.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang apa saja kekurangan yang dirasakan dalam hal fasilitas dan sumber daya, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya fasilitas yang kurang memadai dalam hal fasilitas di unit PPA ¹⁰⁸ Sarana dan Prasarana yang Tidak Memadai dimana sarana dan prasarana ini sangat berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan didalam unit PPA di Polres Nias, yang menjadi kurang antara lain keterbatasan ruang dan peralatan medis yang sesuai dengan standard an Kurangnya fasilitas khusus seperti ruang bermain untuk anak-anak atau ruang konsultasi yang nyaman dan aman untuk perempuan”.

Kemudian, hal tersebut juga ditambahkan oleh Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib, beliau menyatakan:

“Menurut saya yang menjadi keterbatasan yaitu Kurangnya Edukasi dan Kesadaran Masyarakat yang artinya Rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan perempuan dan anak, yang dapat

mengurangi tingkat kunjungan ke fasilitas kesehatan karna adanya tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak”.

Selanjutnya ditambahkan oleh Bripda Reskarina Gea selaku penyidik pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib mengatakan bahwa:

“ Yang menjadi kekurangan dalam fasilitas di unit PPA menurut saya Sistem Administrasi yang Kurang Efisien dimana ini dapat menyebabkan Prosedur administratif yang rumit dan memakan waktu, yang bisa menghambat akses cepat terhadap pelayanan dan Kurangnya sistem pencatatan dan pelaporan yang terintegrasi, yang dapat menyulitkan pemantauan dan evaluasi kasus”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa unit pelayanan perempuan dan anak (PPA) di Polres Nias menghadapi beberapa kekurangan dalam hal fasilitas dan sumber daya, yaitu:

1. Keterbatasan Tenaga Ahli

- Terdapat kekurangan dokter spesialis, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya yang terlatih khusus dalam menangani kebutuhan perempuan dan anak.
- Kurangnya konselor atau psikolog yang dapat membantu dalam menangani kasus kekerasan atau masalah mental.

2. Sarana dan Prasarana yang Tidak Memadai

- Keterbatasan ruang dan peralatan medis yang sesuai dengan standar.
- Kurangnya fasilitas khusus seperti ruang bermain untuk anak-anak atau ruang konsultasi yang nyaman dan aman untuk perempuan.

3. Kurangnya Edukasi dan Kesadaran Masyarakat

- Rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan perempuan dan anak.
- Hal ini mengurangi tingkat kunjungan ke fasilitas kesehatan dan mempengaruhi penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.

4. Sistem Administrasi yang Kurang Efisien

- Prosedur administratif yang rumit dan memakan waktu, yang menghambat akses cepat terhadap pelayanan.
- Kurangnya sistem pencatatan dan pelaporan yang terintegrasi, yang menyulitkan pemantauan dan evaluasi kasus.

Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas unit PPA di Polres Nias, perlu ada perhatian khusus terhadap peningkatan tenaga ahli, perbaikan sarana dan prasarana, peningkatan edukasi dan kesadaran masyarakat, serta penyederhanaan dan integrasi sistem administrasi. Perlu ada dukungan pembiayaan yang memadai untuk mengatasi berbagai kekurangan ini.

Berdasarkan hasil kesimpulan dapat diuraikan di atas terkait hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan maka dapat disimpulkan bahwa menghadapi beberapa hambatan dan tantangan dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan, serta kekurangan dalam fasilitas dan sumber daya. Hambatan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran, SDM, waktu, akses ke pelatihan, dan ketersediaan pelatih yang kompeten. Kekurangan fasilitas dan sumber daya mencakup keterbatasan tenaga ahli, sarana dan prasarana, rendahnya edukasi dan kesadaran masyarakat, serta sistem administrasi

yang kurang efisien. Untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas, diperlukan peningkatan pembiayaan, perbaikan sarana dan prasarana, peningkatan edukasi, dan penyederhanaan sistem administrasi.

4.2.3 Faktor Pendukung Dalam Upaya Peningkatan Jumlah Personil Dalam Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan Khususnya Penanganan Perkara di Unit PPA.

faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA diharapkan jumlah personel yang berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA dapat meningkat, sehingga kemampuan dalam menangani perkara perlindungan perempuan dan anak juga akan semakin baik. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personal dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA. maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Menurut saya yang menjadi faktor pendukungnya adalah:

1. Adanya anggaran yang memadai.
2. Fasilitas yang memadai.
3. Motivasi dan dukungan dari pimpinan.
4. Akses informasi dan sumber daya.

Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, diharapkan jumlah personel yang berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA dapat meningkat, sehingga kemampuan dalam menangani perkara perlindungan perempuan dan anak juga akan semakin baik”.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang ²⁶ Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil yang mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA pada, 08 Juli 2024 Pukul 10.30 wib, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya dengan yang saya jadi yang menjadi faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan khususnya penanganan perkara di unit PPA yaitu dengan anggaran yang Memadai, ketersediaan Pelatih Kompeten, fasilitas yang Memadai, jadwal Fleksibel, dukungan dari Pimpinan dan akses Informasi dan ³³ Sumber Daya”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personel yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA adalah:

1. Anggaran yang Memadai: Penyediaan dana yang cukup untuk mendukung program pelatihan.
2. Fasilitas yang Memadai: Tersedianya fasilitas yang mendukung kegiatan pelatihan.
3. Motivasi dan Dukungan dari Pimpinan: Dukungan serta dorongan dari atasan untuk mengikuti pelatihan.
4. Akses Informasi dan Sumber Daya: Ketersediaan informasi yang jelas dan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan.
5. Ketersediaan Pelatih yang Kompeten: Menghadirkan pelatih dengan keahlian khusus.
6. Jadwal yang Fleksibel: Penyesuaian waktu pelatihan agar tidak mengganggu tugas rutin.

Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, diharapkan jumlah personel yang berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan

di Unit PPA dapat meningkat, sehingga kemampuan dalam menangani perkara perlindungan perempuan dan anak juga akan semakin baik.

Selanjutnya ¹²³ untuk mengetahui apakah ada kendala yang dihadapi oleh personil ¹²³ dalam mengikuti pelatihan, seperti lokasi, waktu, atau biaya. maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, ⁵⁸ mengatakan bahwa:

“ Menurut saya yang menjadi salah satu kendala dalam mengikuti pelatihan yaitu mulai dari lokasi, pembiayaan dan waktu karna ³⁵ ini merupakan salah satu hal yang menjadi hal yang menjadi kendala dalam mengikuti pelatihan karna tanpa adanya pembiayaan maka minat personil yang mengikuti pelatihan berkurang”.

Kemudian, hal tersebut juga ditambahkan oleh Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu ¹⁴ pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib, beliau menyatakan:

“Yang menjadi kendala personil dalam mengikuti pelatihan apa lagi kalau pelatihan dilakukan di luar daerah dimana dia bekerja yaitu biaya ini merupakan hal yang menjadi salah satu tolak ukur dalam mengikuti pelatihan apa lagi kalau lokasi yang di tempuh cukup jauh dan yang kedua yaitu waktu dimana ketika waktu yang ditentukan dalam mengikuti pelatihan berpas-pasan dengan waktu kerjaan padat maka personil tidak dapat mengikuti pelatihan”.

Selanjutnya ditambahkan oleh Briptu Reskarina Gea selaku penyidik pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias ¹⁸ pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib mengatakan bahwa: “Menurut saya, kendala yang dihadapi oleh personil dalam mengikuti pelatihan di Unit PPA meliputi:

1. **Lokasi:** Lokasi yang terpencil atau jauh dari pusat pelatihan dapat menyulitkan akses bagi personil.
2. **Waktu:** Jadwal yang padat dan beban kerja tinggi menyulitkan personil untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan.

3. **Biaya:** Keterbatasan anggaran untuk biaya pelatihan, transportasi, dan akomodasi menghambat partisipasi personel dalam pelatihan.

Dimana dalam mengatasi kendala ini memerlukan perencanaan yang lebih baik, alokasi anggaran yang memadai, dan dukungan dari pimpinan untuk mengatur jadwal dan fasilitas yang lebih fleksibel serta mudah diakses”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, kendala utama yang dihadapi oleh personel dalam mengikuti pelatihan di Unit PPA meliputi:

1. Lokasi: Lokasi pelatihan yang terpencil atau jauh dari tempat kerja personel menyulitkan akses.
2. Waktu: Jadwal kerja yang padat dan waktu pelatihan yang tidak fleksibel mengurangi partisipasi personel.
3. Biaya: Keterbatasan anggaran untuk biaya pelatihan, transportasi, dan akomodasi menghambat kemampuan personel untuk mengikuti pelatihan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan:

- Perencanaan yang lebih baik,
- Alokasi anggaran yang memadai,
- Dukungan dari pimpinan untuk mengatur jadwal dan menyediakan fasilitas yang lebih fleksibel serta mudah diakses.

Dengan mengatasi kendala ini, diharapkan partisipasi personel dalam program pelatihan akan meningkat, sehingga kemampuan dalam menangani perkara perlindungan perempuan dan anak juga akan semakin baik.

Selanjutnya melihat dari program terhadap kinerja personil Unit PPA. maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Menurut saya untuk melihat pengaruh ²⁵ dari program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh personil unit perlindungan perempuan

dan anak dapat dilihat dari hasil kinerja yang mereka lakukan dalam penanganan kasus yang terjadi di unit PPA dimana dalam penanganan kasus mereka akan mengimplementasikan apa yang telah mereka dapatkan saat mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaan mereka agar lebih cepat dan efisien”.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang bagaimana melihat pengaruh dari program Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja personil di Unit PPA. pada, 08 Juli 2024 Pukul 10.30 wib, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya cara melihat pengaruh dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari cara personil dalam menyelesaikan kasus yang ada di unit perlindungan perempuan dan anak apakah cepat atau lambat cara penanganan kasus yang mereka tangani di unit PPA”.

Kemudian, hal tersebut juga ditambahkan oleh Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib, beliau menyatakan:

“Menurut saya cara melihat perkembangan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu dengan melihat cara personil itu bekerja, cara dia menyelesaikan kasus yang ada dan cara personil bekerja sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang cara penanganan kasus yang ada di unit perlindungan perempuan dan anak”.

Selanjutnya ditambahkan oleh Briptu Reskarina Gea selaku penyidik pembantu di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak di Polres Nias pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib mengatakan bahwa:

“ menurut saya cara melihat apakah pendidikan dan pelatihan itu berpengaruh terhadap kinerja personil yaitu dengan cara:

1. Evaluasi Kinerja Sebelum dan Sesudah Pelatihan.
2. Analisis Kasus dan Penanganan Masalah.

3. Tingkat Kepuasan Klien atau Masyarakat.

4. Pengukuran Pencapaian Tujuan Pelatihan.

131 Dengan menggunakan metode-metode ini, kita dapat 79 memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil di Unit PPA”.

126 Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa 136 cara melihat pengaruh dari program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil di Unit PPA adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Kinerja

Bandingkan kinerja personil sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengukur peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam penanganan kasus.

2. Analisis Kasus

Perhatikan perubahan dalam cara personil menyelesaikan kasus, baik dari segi kecepatan maupun kualitas penanganannya setelah mengikuti pelatihan.

3. Tingkat Kepuasan

Ukur kepuasan klien atau masyarakat yang dilayani untuk menilai dampak pelatihan terhadap kualitas layanan.

4. Pencapaian Tujuan:

Tentukan dan ukur pencapaian tujuan pelatihan untuk memastikan apakah program telah memenuhi target yang diharapkan.

86 Dengan metode-metode ini, Anda dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja personil di Unit PPA.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan setelah mengikuti pelatihan. maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua selaku kepala ruangan di unit PPA, pada hari Jumat, 28 Juni 2023 Pukul 09.30 wib, mengatakan bahwa:

“Menurut saya setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan personil yang bertugas di unit perlindungan perempuan dan anak memberikan peningkatan yang sangat bagus dan baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, mulai dari penanganan kasus yang baik dan cepat terutama pekerjaan yang tertata rapi dan bagus”.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Briptu Andi S. Marpaung selaku penyidik pembantu tentang apakah ada peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan setelah mengikuti pelatihan. pada, 08 Juli 2024 Pukul 10.30 wib, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya setelah personil polres nias khususnya unit perlindungan perempuan dan anak yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pastinya akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja mereka karna apa yang telah didapatkan saat mengikuti pendidikan dan pelatihan khususnya tentang penanganan kasus tentang perlindungan perempuan dan anak akan diimplemetasikan saat berkerja dan saat menangani kasus”.

Kemudian, hal tersebut juga ditambahkan oleh Briptu Berkat Sarofati Gulo, S.H penyidik pembantu pada tanggal 11 Juli 2023 Pukul 11.00 wib, beliau menyatakan:

“Untuk menentukan apakah ada peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan setelah mengikuti pelatihan di Unit PPA, beberapa langkah dan indikator yang dapat digunakan adalah:

1. Evaluasi Pra dan Pasca Pelatihan.
2. Perubahan dalam Kinerja.
3. Pencapaian Tujuan Pelatihan.

Dengan ini, dapat diidentifikasi apakah pelatihan telah memberikan peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan pada personil di Unit PPA”.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Boy Hendra Zebua, Bapak Briptu Andi S. Marpaung, dan Briptu Berkat Sarofati Gulo, dapat disimpulkan bahwa:

Adanya peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan setelah mengikuti pelatihan di Unit PPA.

Para responden menyatakan bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan:

- Personil menunjukkan peningkatan dalam penanganan kasus, dengan pekerjaan yang lebih tertata rapi dan efisien.
- Kinerja mereka dalam menangani kasus perlindungan perempuan dan anak mengalami perbaikan signifikan.
- Pelatihan memberikan dampak positif pada cara kerja personil, terutama dalam mengimplementasikan pengetahuan baru dalam tugas sehari-hari.

Metode untuk menentukan peningkatan kompetensi meliputi evaluasi pra dan pasca pelatihan, analisis perubahan dalam kinerja, dan pencapaian tujuan pelatihan. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan berkontribusi secara efektif pada peningkatan keahlian dan kinerja personil di Unit PPA.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan diatas terkait dengan faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA. maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil wawancara yang menjadi faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA. yaitu

1. Faktor Pendukung Peningkatan Jumlah Personil dalam Program Pendidikan dan Pelatihan:

- Anggaran Memadai: Penyediaan dana yang cukup untuk mendukung pelatihan.

- Fasilitas Memadai: Tersedianya fasilitas yang mendukung pelatihan.
- Motivasi dan Dukungan Pimpinan: Dukungan dari atasan yang mendorong partisipasi.
- Akses Informasi dan Sumber Daya: Ketersediaan informasi dan sumber daya yang diperlukan.
- Ketersediaan Pelatih Kompeten: Pelatih dengan keahlian khusus.
- Jadwal Fleksibel: Penyesuaian jadwal pelatihan agar tidak mengganggu tugas rutin.

2. Kendala dalam Mengikuti Pelatihan:

- Lokasi: Jarak dan aksesibilitas lokasi pelatihan.
- Waktu: Jadwal pelatihan yang berbenturan dengan waktu kerja yang padat.
- Biaya: Keterbatasan anggaran untuk biaya pelatihan, transportasi, dan akomodasi.

Untuk mengatasi kendala ini, perlu:

- Perencanaan yang Lebih Baik
- Alokasi Anggaran yang Memadai
- Dukungan dari Pimpinan untuk mengatur jadwal dan fasilitas yang fleksibel.

3. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Personil:

- Evaluasi Kinerja: Perbandingan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan.
- Analisis Kasus: Perubahan dalam kecepatan dan kualitas penanganan kasus.
- Tingkat Kepuasan Klien: Kepuasan klien atau masyarakat terhadap layanan.
- Pencapaian Tujuan Pelatihan: Pengukuran pencapaian tujuan pelatihan.

4. Peningkatan Kompetensi dan Keahlian Setelah Pelatihan:

- Peningkatan Penanganan Kasus: Kinerja yang lebih efisien dan tertata rapi.
- Perbaikan Kinerja: Dampak positif dalam cara kerja dan penanganan kasus.
- Metode Evaluasi: Evaluasi pra dan pasca pelatihan, perubahan dalam kinerja, dan pencapaian tujuan pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan.

Dengan mengoptimalkan faktor pendukung, mengatasi kendala, dan menggunakan metode evaluasi yang tepat, diharapkan partisipasi dalam pelatihan dan kinerja dalam penanganan perkara di Unit PPA akan meningkat.

4.3 PEBAHASAN

4.3.1 Kegiatan Pelaksanaan Peningkatan SDM PPA Polres Nias

Efektivitas pelaksanaan kinerja merujuk pada sejauh mana program pendidikan dan pelatihan yang diberikan mampu mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja para petugas di unit tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan terkait bagaimana pandangan mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah anda diterima selama bertugas di Unit PPA, dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Pandangan petugas Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Nias mengenai pendidikan dan pelatihan yang diterima adalah sangat positif dan bermanfaat. Pendidikan dan pelatihan tersebut sangat relevan dengan tugas sehari-hari, mencakup aspek hukum, psikologis, dan teknis yang diperlukan dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Pelatihan ini telah meningkatkan kompetensi dan keterampilan petugas, menjadikan mereka lebih percaya diri dan siap menghadapi situasi kompleks. Metode pengajaran yang interaktif dan praktis, termasuk simulasi kasus nyata, membantu dalam memahami dan menerapkan teori dalam praktik. Evaluasi dan feedback yang konstruktif serta fasilitas yang memadai mendukung proses belajar.

Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, pelatihan ini juga meningkatkan sensitivitas petugas terhadap korban, memperluas jaringan profesional, mengajarkan penggunaan teknologi untuk efisiensi kerja, dan mengajarkan pendekatan holistik dalam penanganan kasus. Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan ini berdampak positif terhadap kinerja unit PPA dalam melindungi perempuan dan anak dari segala bentuk kekerasan dan penindasan. Petugas merasa lebih kompeten, percaya diri, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam menjalankan tugas mereka.

Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja sdm di unit ppa (perlindungan perempuan dan anak) pada polres nias sudah terlaksana namun dalam proses penyelesaian kasus masih lambat cara penyelesaiannya hal ini dimana proses penyelesaian kasus di polres nias khususnya di unit PPA harus cepat sehingga pekerjaan dalam penyelesaian kasus tidak telat dalam penanganannya sehingga tidak ada keluhan dari masyarakat yang melaporkan tindakan kekerasan, sehingga jika ada masyarakat yang melapor tindak kekerasan dapat di tangani dengan cepat.

Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja sdm di unit ppa (perlindungan perempuan dan anak) pada polres nias. Sudah dilakukan namun masih terdapat beberapa personil atau anggota polisi di unit perlindungan perempuan dan anak yang masih belum mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait tata cara dalam menyelesaikan kasus tindak kekerasan yang terjadi terhadap perempuan dan anak, sehingga terhambatnya cara penyelesaian tindak kekerasan diakibatkan karena belum mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang cara penyelesaian tindak kekerasan.

Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja sdm di unit ppa (perlindungan perempuan dan

anak) pada Polres Nias. Sudah diterapkan namun masih terdapat sumber daya manusia yang bekerja dan belum sepenuhnya mampu mengimplementasikan. Sehingga terdapat anggota yang bekerja di unit perlindungan perempuan dan anak yang masih lambat dalam pengerjaan penyelesaian kasus tindak kekerasan dimana seharusnya anggota polisi khususnya di unit PPA harus menerapkan apa yang telah diberikan saat mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga penanganan kasus dapat terselesaikan dengan cepat. Menurut Syarifah Afriza Aria Sandy (2019), pendidikan dan pelatihan adalah sebuah upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap personil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4.3.2 Hambatan Atau Tantangan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias Dalam Melakukan Perlindungan Terhadap Perempuan Dan Anak Dari Kekerasan

Hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan merupakan sebuah tantangan yang dialami di unit perlindungan perempuan dan anak dalam menangani kasus yang terjadi sekarang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan di atas terkait dengan hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan, dapat disimpulkan bahwa hambatan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini Hambatan utama dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan di Unit PPA Polres Nias meliputi:

1. Keterbatasan Anggaran: Kurangnya dana untuk pelatihan.
2. Keterbatasan SDM: Jumlah staf terbatas dan beban kerja tinggi.

3. Ketersediaan Pelatih: Sulit mendapatkan pelatih yang kompeten.
4. Akses ke Pelatihan: Lokasi terpencil menyulitkan akses.
5. Keterbatasan Waktu: Jadwal padat mengurangi waktu pelatihan.
6. Kurangnya Fokus: Personil kurang fokus selama pelatihan.
7. Kebutuhan Pembelajaran Beragam: Tantangan dalam memenuhi kebutuhan pelatihan yang berbeda-beda.

Secara keseluruhan, tantangan utama yang dihadapi adalah kombinasi dari keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, waktu, akses, dan ketersediaan pelatih yang kompeten. Mengatasi hambatan ini memerlukan perencanaan yang lebih baik, alokasi sumber daya yang lebih efektif, dan peningkatan koordinasi serta motivasi di antara staf. Menurut Fernando Wenas Hendrawan (2021), Kendala dari dalam yang ditemui anggota polisi unit PPA yaitu masalah pembiayaan, kurangnya keterbatasan SDM.

Namun masih terdapat hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan, sehingga mengakibatkan terhambatnya proses penanganan kasus yang ada di unit perlindungan perempuan dan anak diakibatkan adanya kekurangan terhadap keterbatasan anggaran, keterbatasan SDM, dan lain-lain.

Thoha (2004:31) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning organisasi. Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sehingga dengan adanya peningkatan kompetensi dan keahlian yang signifikan. Dengan mengoptimalkan faktor pendukung,

mengatasi kendala, dan menggunakan metode evaluasi yang tepat, diharapkan partisipasi dalam pelatihan dan kinerja dalam penanganan perkara di Unit PPA akan meningkat.

4.3.3 Faktor Pendukung Dalam Upaya Peningkatan Jumlah Personil Dalam Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan Khususnya Penanganan Perkara di Unit PPA.

Berdasarkan ³³ hasil wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA adalah:

1. Anggaran yang Memadai: Penyediaan dana yang cukup untuk mendukung program pelatihan.
2. Fasilitas yang Memadai: Tersedianya fasilitas yang mendukung kegiatan pelatihan.
3. Motivasi dan Dukungan dari Pimpinan: Dukungan serta dorongan dari atasan untuk mengikuti pelatihan.
4. Akses Informasi dan Sumber Daya: Ketersediaan informasi yang jelas dan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan.
5. Ketersediaan Pelatih yang Kompeten: Menghadirkan pelatih dengan keahlian khusus.
6. Jadwal yang Fleksibel: Penyesuaian waktu pelatihan agar tidak mengganggu tugas rutin.

Terkait dengan faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA.

Dengan mengoptimalkan faktor pendukung, mengatasi kendala, dan menggunakan metode evaluasi yang tepat, diharapkan partisipasi dalam pelatihan dan kinerja dalam penanganan perkara di Unit PPA akan meningkat.

³ Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang k etenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh,

meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

4.4 Hasil Temuan Peneliti

Suatu penelitian diharapkan akan memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disini peneliti memaparkan hasil temuan di lapangan yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian melalui berbagai metode, baik wawancara, observasi maupun dokumentasi. Dari data yang diperoleh kemudian peneliti melakukan reduksi data dengan mengambil data-data yang dibutuhkan yang kemudian data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis guna mendapatkan hasil penelitian.

Temuan penelitian merupakan data lapangan yang diperoleh melalui hasil penelitian kualitatif. Suatu penelitian akan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Pada bab ini akan disajikan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis selama 1 bulan. Perlu adanya analisa dari hasil yang ditemukan pada kondisi lapangan dengan teori yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian mengenai Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias. Secara sistematis pembahasan akan dibagi menjadi sub bab yang menjadi poin pembahasan sebagai analisis dari temuan data yang telah dijelaskan di bab sebelumnya.

Di bab pembahasan ini akan dijelaskan bagaimana cara penyampaian pesan Kepemimpinan Unit PPA. Cara penyampaian pesan merupakan salah satu bukti adanya perilaku komunikasi antara Kepemimpinan Unit PPA dengan situasi tertentu. Pembahasan akan didasarkan pada teori perilaku dan teori situasi yang menjadi landasan berpikir dalam penelitian ini. Penelitian ini akan melihat bagaimana Kepemimpinan dan personil di Unit PPA bekerja dengan baik. Dalam teori perilaku dan situasi bertujuan untuk membangun kerja sama yang baik.

Merujuk pada hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di lapangan yang telah dilakukan untuk mendapatkan data-data yang

dibutuhkan oleh peneliti dimana data tersebut merujuk pada masalah yang diteliti oleh peneliti. Dari data yang diperoleh, peneliti dapat menjelaskan mengenai beberapa temuan yang telah ditemukan di lapangan.

1. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Polres Nias

Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja SDM di unit PPA (perlindungan perempuan dan anak) pada Polres Nias. Sudah dilakukan namun masih terdapat beberapa personil atau anggota polisi di unit perlindungan perempuan dan anak yang masih belum mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait tata cara dalam menyelesaikan kasus tindak kekerasan yang terjadi terhadap perempuan dan anak, sehingga terhambatnya cara penyelesaian tindak kekerasan diakibatkan karena belum mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang cara penyelesaian tindak kekerasan.

2. Hambatan Atau Tantangan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias Dalam Melakukan Perlindungan Terhadap Perempuan Dan Anak Dari Kekerasan

Secara keseluruhan, tantangan utama yang dihadapi adalah kombinasi dari keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, waktu, akses, dan ketersediaan pelatih yang kompeten. Mengatasi hambatan ini memerlukan perencanaan yang lebih baik, alokasi sumber daya yang lebih efektif, dan peningkatan koordinasi serta motivasi di antara staf.

Namun masih terdapat hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan, sehingga mengakibatkan terhambatnya proses penanganan kasus yang ada di unit perlindungan perempuan dan anak diakibatkan adanya kekurangan terhadap keterbatasan anggaran, keterbatasan SDM, dan lain-lain.

3. Faktor Pendukung Dalam Upaya Peningkatan Jumlah Personil Dalam Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan Khususnya Penanganan Perkara di Unit PPA

Berdasarkan ³³ hasil wawancara yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA adalah:

1. Anggaran yang Memadai: Penyediaan dana yang cukup untuk mendukung program pelatihan.
2. Fasilitas yang Memadai: Tersedianya fasilitas yang mendukung kegiatan pelatihan.
3. Motivasi dan Dukungan dari Pimpinan: Dukungan serta dorongan dari atasan untuk mengikuti pelatihan.
4. Akses Informasi dan Sumber Daya: Ketersediaan informasi yang jelas dan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja sdm di unit ppa (perlindungan perempuan dan anak) pada polres nias sudah terlaksana namun dalam proses penyelesaian kasus masih lambat cara penyelesaiannya hal ini dimana proses penyelesaian kasus di polres nias khususnya di unit PPA harus cepat sehingga pekerjaan dalam penyelesaian kasus tidak telambat dala penanganannya sehingga tidak ada komplek dari masyarakat yang melaporkan tindakan kekerasan, sehingga jika ada masyarakat yang melapor tindak kekerasan dapat di tangani dengan cepat.
2. Secara keseluruhan, tantangan utama yang dihadapi adalah kombinasi dari keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, waktu, akses, dan ketersediaan pelatih yang kompeten. Mengatasi hambatan ini memerlukan perencanaan yang lebih baik, alokasi sumber daya yang lebih efektif, dan peningkatan koordinasi serta motivasi di antara staf. Namun masih terdapat hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM di Unit PPA Polres Nias dalam melakukan perlindungan terhadap perempuan dan anak dari kekerasan, sehingga mengakibatkan terhambatnya proses penanganan kasus yang ada di unit perlindungan perempuan dan anak diakibatkan adanya kekurangan terhadap keterbatasan anggaran, keterbatasan SDM, dan lain-lain.
3. faktor pendukung dalam upaya peningkatan jumlah personil dalam mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan khususnya penanganan perkara di Unit PPA yaitu dapat disimpulkan antara lain:
 1. Anggaran yang Memadai: Penyediaan dana yang cukup untuk mendukung program pelatihan.

2. Fasilitas yang Memadai: Tersedianya fasilitas yang mendukung kegiatan pelatihan.
3. Motivasi dan Dukungan dari Pimpinan: Dukungan serta dorongan dari atasan untuk mengikuti pelatihan.
4. Akses Informasi dan Sumber Daya: Ketersediaan informasi yang jelas dan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan.
5. Ketersediaan Pelatih yang Kompeten: Menghadirkan pelatih dengan keahlian khusus.
6. Jadwal yang Fleksibel: Penyesuaian waktu pelatihan agar tidak mengganggu tugas rutin.

Dengan mengoptimalkan faktor pendukung, mengatasi kendala, dan menggunakan metode evaluasi yang tepat, diharapkan partisipasi dalam pelatihan dan kinerja dalam penanganan perkara di Unit PPA akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan terkait dengan Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak Pada Polres Nias. Ada beberapa saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja SDM di Unit PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) pada Polres Nias, harus semakin ditingkatkan agar penanganan kasus di unit perlindungan perempuan dan anak khususnya di Polres Nias tidak terbengkalai dengan kurangnya peningkatan kinerja SDM yang ada di unit PPA.
2. Hendaknya mengupayakan faktor pendukung terhadap personil anggota polisi khususnya di unit PPA dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan agar proses penanganan kasus setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik.
3. Hendaknya hambatan yang dialami Polres Nias khususnya unit PPA dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja dapat dilakukan evaluasi agar apa yang menjadi hambatan personil dalam

mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat diselesaikan secara bersama-sama untuk kebaikan bersama.

Daftar Pustaka

- Arumsari (2017). Strategi Konseling Latihan Asertif untuk mereduksi perilaku bullying. *Journal of Innovativ Counseling: Theory, Practice, and Research*,1(01),31-32.
- Bungkaes (2017). Efektifitas pengelolaan program raskin dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat didesa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud.,1-23.
- Chakim (2018). pengaruh sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti Bumi Perkasa. *Jasa (jurnal Akutansi,Audit dan SistemInformasi Akutansi)*, 2(4),40-53.
- Haryati (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT. visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta-jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 3(1),91-98.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Samad Fachry (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pendidikan dan pelatihan PNS dalam meningkatkan 122
<http://eprints.stialanmakassar.ac.id/91/1/3.%20TESISCHARELES.pdf>
- Mangkuprawira (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*., Rineka Cipta, jakarta.mangkuprawira,s,2008,4halaman.<https://eprints.umk.ac.id/11344/8/daftar%20pustaka.pdf>.
- Maryadi (2019). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*
<http://repository.stei.ac.id/8632/7/DAFTAR%20REFERENSI.pdf>.
- Ravianto (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2.

https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/22539_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf.

Siswantoro (2019). mengemukakan bahwa pendekatan penelitian adalah cara pandang terhadap objek sebagai penentu arah penelitian. http://repository.unpkediri.ac.id/4342/5/RAMA_88201_19101070012_0012076701_0703046001_03.pdf.

Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media,Group,2019.<http://repository.iainkudus.ac.id/4496/9/9.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Sikula (2017). Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19867_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf.

Supardi (2021). Sekolah Efektif, Konsep Dasar dan Praktiknya. Jakarta: Rajawali,Pers.<http://repository.uinsu.ac.id/16558/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Steer (2018).Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19986_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf.

Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. <http://repositori.unsil.ac.id/2594/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Syafrida (2021). Metodologi Penelitian. Jawa Timur: KBM Indonesia, 2021. Slameto. Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka.<http://idr.uinantasari.ac.id/21320/9/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Syamsuriansyah, dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bakti Persada. Bandung. Syarina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap,Kinerja.Karyawan.<http://repo.uinsatu.ac.id/35917/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Lodjo (2018). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan,Kerja.JurnalEmba,I(3)<http://repository.stiedewantara.ac.id/2522/16/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(M. Silalahi (ed.)). Future Science.

ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA SDM DI UNIT (PPA) PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK PADA POLRES NIAS

ORIGINALITY REPORT

41 %

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unibos.ac.id Internet	1104 words — 7%
2	repository.radenfatah.ac.id Internet	502 words — 3%
3	docplayer.info Internet	385 words — 2%
4	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet	332 words — 2%
5	elibrary.unikom.ac.id Internet	197 words — 1%
6	www.scribd.com Internet	167 words — 1%
7	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet	149 words — 1%
8	repository.unpkediri.ac.id Internet	142 words — 1%

9	jurnalius.ac.id Internet	139 words — 1%
10	eprints.umm.ac.id Internet	127 words — 1%
11	journal.uir.ac.id Internet	111 words — 1%
12	eprints.ums.ac.id Internet	105 words — 1%
13	repository.ub.ac.id Internet	99 words — 1%
14	repository.uinsu.ac.id Internet	92 words — 1%
15	eprints.ipdn.ac.id Internet	91 words — 1%
16	j-innovative.org Internet	88 words — 1%
17	repository.uin-suska.ac.id Internet	84 words — 1%
18	jurnal.usahid.ac.id Internet	82 words — 1%
19	digilib.uinsby.ac.id Internet	81 words — 1%
20	repository.uma.ac.id Internet	79 words — 1%

digilib.uinsa.ac.id

21	Internet	70 words — < 1%
22	Siti Nabila. "Community Development Melalui Program Kampung Sejahtera Mandiri (Ksm) Sebagai Sarana Pemberdayaan Perempuan", <i>Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah</i> , 2022 Crossref	66 words — < 1%
23	repository.radenintan.ac.id Internet	66 words — < 1%
24	repository.uinjambi.ac.id Internet	60 words — < 1%
25	eprints.radenfatah.ac.id Internet	57 words — < 1%
26	repository.upi.edu Internet	50 words — < 1%
27	jbasic.org Internet	48 words — < 1%
28	repository.umpri.ac.id Internet	46 words — < 1%
29	journal.moestopo.ac.id Internet	44 words — < 1%
30	Yusnidar Lase, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS URGENSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI", <i>JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)</i> , 2023 Crossref	40 words — < 1%

31	id.123dok.com Internet	39 words — < 1%
32	repository.stipjakarta.ac.id Internet	37 words — < 1%
33	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	36 words — < 1%
34	repository.uhn.ac.id Internet	36 words — < 1%
35	ojs.uho.ac.id Internet	34 words — < 1%
36	Yuliyanto Budi Setiawan. "Solusi Support Group", INA-Rxiv, 2018 Publications	32 words — < 1%
37	dokumen.tips Internet	30 words — < 1%
38	repository.widyatama.ac.id Internet	30 words — < 1%
39	www.arsnewsy.com Internet	30 words — < 1%
40	gardaindonesia.id Internet	29 words — < 1%
41	semnaspendidikan.mercubuana-yogya.ac.id Internet	29 words — < 1%
42	hukum.studentjournal.ub.ac.id Internet	28 words — < 1%

43	repositori.buddhidharma.ac.id Internet	28 words — < 1%
44	conference.binadarma.ac.id Internet	27 words — < 1%
45	core.ac.uk Internet	27 words — < 1%
46	repo.stiemuhcilacap.ac.id Internet	25 words — < 1%
47	www.neliti.com Internet	25 words — < 1%
48	doku.pub Internet	24 words — < 1%
49	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet	24 words — < 1%
50	dspace.uii.ac.id Internet	22 words — < 1%
51	eprints.uny.ac.id Internet	22 words — < 1%
52	ereport.ipb.ac.id Internet	22 words — < 1%
53	journal.ikopin.ac.id Internet	22 words — < 1%
54	eprints.pancabudi.ac.id Internet	21 words — < 1%

eprints.polsri.ac.id

55	Internet	21 words — < 1%
56	etheses.uinsgd.ac.id Internet	21 words — < 1%
57	johansalaputa.blogspot.com Internet	21 words — < 1%
58	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	21 words — < 1%
59	repository.unpas.ac.id Internet	21 words — < 1%
60	Wahyudi Mokobombang, Nurasia Natsir. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa", Jurnal Minfo Polgan, 2024 Crossref	20 words — < 1%
61	arham44gusdiar.wordpress.com Internet	20 words — < 1%
62	digilib.uin-suka.ac.id Internet	20 words — < 1%
63	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet	20 words — < 1%
64	repository.unja.ac.id Internet	20 words — < 1%
65	Abdul Rahman Harahap. "EFEKTIVITAS PEMANFAATAN LAYANAN DESA BERDERING DI DESA BINTAN BUYU KABUPATEN BINTAN PROVINSI	18 words — < 1%

KEPULAUAN RIAU", Jurnal Penelitian Komunikasi dan
Pembangunan, 2018

Crossref

66 digilib.unila.ac.id 18 words — < 1%
Internet

67 jurnal.unprimdn.ac.id 18 words — < 1%
Internet

68 repo.apmd.ac.id 18 words — < 1%
Internet

69 Moris Sarullo Panjaitan, Yesshy Vembryka
Siahaan, Dhita Adriani Rangkuti, Selpya Ramawati
Zega, Bena Br Ginting. "Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan
Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan
Pt.Nutrihub Medan", Journal of Economic, Bussines and
Accounting (COSTING), 2023 17 words — < 1%
Crossref

70 ejournal.unsrat.ac.id 17 words — < 1%
Internet

71 id.wikipedia.org 17 words — < 1%
Internet

72 1loker-bumn.blogspot.com 16 words — < 1%
Internet

73 Nancy Purnamasari Setiawan, Denny Hernawan,
Euis Salbiah. "EVALUASI KEBIJAKAN PERATURAN
DAERAH KOTA BOGOR NO 12 TAHUN 2009 TENTANG
KAWASAN TANPA ROKOK (STUDI KASUS PELAKSANAAN
KAWASAN TANPA ROKOK PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI DI KOTA BOGOR)", JURNAL GOVERNANSI, 2017 16 words — < 1%
Crossref

74	daraharum12.blogspot.com Internet	16 words — < 1%
75	eprints.umpo.ac.id Internet	16 words — < 1%
76	eprints.uns.ac.id Internet	16 words — < 1%
77	etd.umy.ac.id Internet	16 words — < 1%
78	peraturan.bpk.go.id Internet	16 words — < 1%
79	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet	16 words — < 1%
80	text-id.123dok.com Internet	16 words — < 1%
81	fe.unpas.ac.id Internet	15 words — < 1%
82	repo.darmajaya.ac.id Internet	15 words — < 1%
83	repository.upbatam.ac.id Internet	15 words — < 1%
84	adoc.tips Internet	14 words — < 1%
85	repository.fisip-untirta.ac.id Internet	14 words — < 1%
86	repository.ung.ac.id	

	Internet	13 words — < 1%
87	riset.unisma.ac.id Internet	13 words — < 1%
88	sultonsetiawan.wordpress.com Internet	13 words — < 1%
89	Abdurrahman Rahim Thaha, Luki Natika, Iwan Henri Kusnadi. "Efektivitas Program Pemberdayaan Nelayan Pada Dinas Perikanan Kabupaten Subang (Studi Kasus di Kecamatan Blanakan)", <i>The World of Business Administration Journal</i> , 2020 Crossref	12 words — < 1%
90	kuliahei.blogspot.com Internet	12 words — < 1%
91	media.neliti.com Internet	12 words — < 1%
92	www.kla.id Internet	12 words — < 1%
93	eprints.walisongo.ac.id Internet	11 words — < 1%
94	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	11 words — < 1%
95	pdfcoffee.com Internet	11 words — < 1%
96	Lalu Ulung Ilham. "EFEKTIVITAS PERAN DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DALAM MENCEGAH TINDAK	10 words — < 1%

KEKERASAN PADA PEREMPUAN DAN ANAK DI KOTA MATARAM
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT", Journal of Government
and Politics (JGOP), 2019

Crossref

97 Viktor Bastian Zendrato, Eliyunus Waruwu,
Fatolosa Hulu, Syah Abadi Mendrofa. "Strategi
kepemimpinan dalam pengamanan Pemilu di wilayah hukum
Polres Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

10 words — < 1%

98 artikelpendidikan.id

Internet

10 words — < 1%

99 eprint.stieww.ac.id

Internet

10 words — < 1%

100 journal.unismuh.ac.id

Internet

10 words — < 1%

101 prezi.com

Internet

10 words — < 1%

102 repo.undiksha.ac.id

Internet

10 words — < 1%

103 Narullah Nasrullah. "Pelaksanaan Diversi Terhadap
Perkara Tindak Pidana yang dilakukan oleh Anak",
Kalabbirang Law Journal, 2021

Crossref

9 words — < 1%

104 Sulistien Sulistien, IGG Heru Marwanto, Budi
Rahayu, Nur Laely. "Pengaruh Pengembangan
Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi
sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur
Kediri", JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2022

Crossref

9 words — < 1%

105	anzdoc.com Internet	9 words — < 1%
106	eprints.undip.ac.id Internet	9 words — < 1%
107	journal.stianasional.ac.id Internet	9 words — < 1%
108	repositori PAI STIT PGRI Pasuruan. "STRATEGI PEMBENTUKAN AKHLAK MELALUI METODE KETELADANAN PADA MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMAN 4 PASURUAN", Open Science Framework, 2019 Publications	9 words — < 1%
109	repository.umsu.ac.id Internet	9 words — < 1%
110	www.kapalperempuan.org Internet	9 words — < 1%
111	zombiedoc.com Internet	9 words — < 1%
112	Hemafitria Hemafitria, Erna Octavia, Agustin Markononi. "PERAN DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DALAM MENCEGAH KEKERASAN DI KOTA PONTIANAK", Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 2023 Crossref	8 words — < 1%
113	Ratna Pertiwi. "Hak Restitusi Anak Korban Kejahatan Seksual", Pancasila and Law Review, 2020 Crossref	8 words — < 1%

114	Yanta Firman Jaya Mendrofa, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Syah Abadi Mendrofa. "Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan perangkat desa se-Kecamatan Alasa Talumuzoi dalam meningkatkan pelayanan publik", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	8 words — < 1%
115	appkey.id Internet	8 words — < 1%
116	ejournal3.undip.ac.id Internet	8 words — < 1%
117	exocorriges.com Internet	8 words — < 1%
118	islamicmarkets.com Internet	8 words — < 1%
119	jimfeb.ub.ac.id Internet	8 words — < 1%
120	journal.akademikepolisian.com Internet	8 words — < 1%
121	journal.fh.unsri.ac.id Internet	8 words — < 1%
122	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet	8 words — < 1%
123	karyatulisku.com Internet	8 words — < 1%
124	ojs.unm.ac.id Internet	8 words — < 1%

125	repository.ar-raniry.ac.id Internet	8 words — < 1%
126	repository.iainpare.ac.id Internet	8 words — < 1%
127	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	8 words — < 1%
128	repository.uinsaizu.ac.id Internet	8 words — < 1%
129	repository.upp.ac.id Internet	8 words — < 1%
130	srimulyaninasution.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
131	staff.unila.ac.id Internet	8 words — < 1%
132	sulutdaily.com Internet	8 words — < 1%
133	I Nyoman Sudiarta, I Nyoman Surya Saputra. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INNA SINDHU BEACH HOTEL", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2018 Crossref	7 words — < 1%
134	Kadek Agung Uliana, David P. E. Saerang, Joubert B. Maramis. "PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DI BAGIAN SDM KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Crossref	7 words — < 1%

135	ojs.uma.ac.id Internet	7 words — < 1%
136	www.mitrariset.com Internet	7 words — < 1%
137	Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014 Crossref	6 words — < 1%
138	Onsardi, Citra Andriani. "Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020 Publications	6 words — < 1%
139	ejournal.balitbangham.go.id Internet	6 words — < 1%
140	indeksprestasi.blogspot.com Internet	6 words — < 1%
141	pakarbrandingukm.blogspot.com Internet	6 words — < 1%
142	rendikhaera16.blogspot.com Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF