

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN**  
**PERLINDUNGAN ANAK**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN**  
**PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2024

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK  
KOTA PEKALONGAN,



PUJI WINARTI, SKM, M.Kes.  
Pembina Utama Muda  
NIP 19700502 199501 2 001



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A    Perjanjian Kinerja.....	3
B    Capaian Kinerja .....	6
C    Capaian Anggaran .....	9
BAB III PENUTUP.....	11
A    Kesimpulan .....	11
B    Rekomendasi .....	11

## DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Kepala DPMPPA Kota Pekalongan.....	3
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal .....	6
2.3	Pengukuran Kinerja Tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan s.d. Triwulan IV Tahun 2024.....	7
2.4	Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan s.d. Triwulan IV Tahun 2024.....	7
2.5	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024 .....	9

## DAFTAR GAMBAR

1.1	Struktur Organisasi .....	2
-----	---------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan perempuan dan anak.

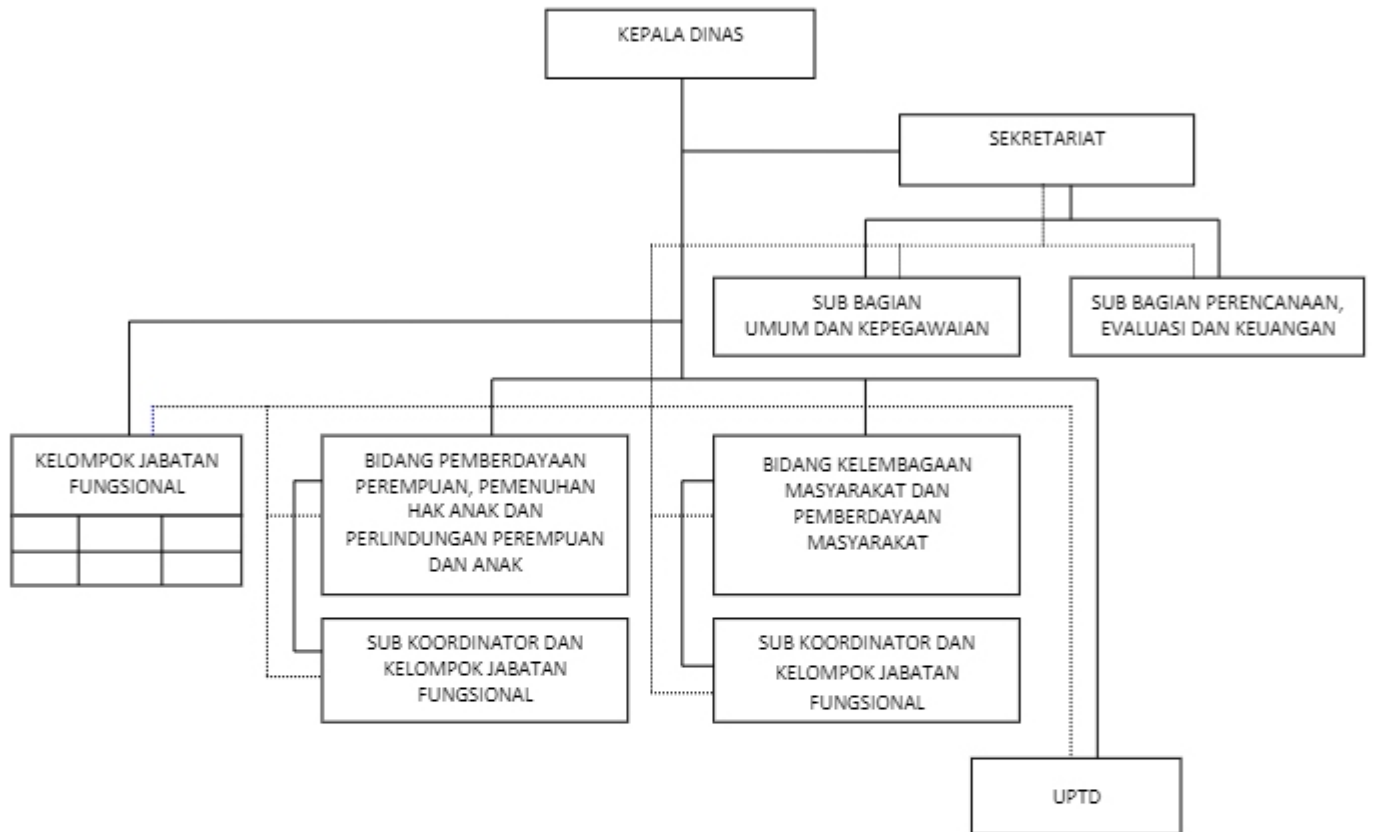
Dalam melaksanakan tugas-tugas Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

1. Perumusan dan penetapan sasaran, program bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan perempuan dan anak;
2. Perumusan kebijakan bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan perempuan dan anak;
3. Pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan perempuan dan anak;
4. Pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang pemberdayaan lembaga kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat;
5. Pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang sekretariat;
6. Pengarahan dan pengoordinasian pelaksanaan dan evaluasi standar operasional prosedur (SOP) dan atau standar pelayanan (SP) bidang tugasnya;
7. Pengoordinasian pengendalian, pengawasan, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dan pelaksanaan tugas; dan
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat,  
Perempuan dan Perlindungan Anak  
Tahun 2024

NO.	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
Tujuan :				
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	95,45 indeks	Formulasi : IKM Tahun N Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : Bagian Organisasi
2.	Optimalisasi Pengarusutamaan Gender	Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)	65,31 indeks	Formulasi : Release dari BPS Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : BPS

NO.	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
3.	Optimalisasi Pengarusutamaan Hak Anak	Kategori Kota Layak Anak	Nindya	<p>Formulasi : Kategori penghargaan hasil evaluasi Kab/Kota Layak Anak pada tahun n yang diberikan oleh Kementerian PPPA</p> <p>Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik</p> <p>Sumber data : Kementerian PPA</p>
<b>Sasaran Strategis :</b>				
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	83,35 indeks	<p>Formulasi : Hasil Nilai Evaluasi AKIP OPD Tahun N</p> <p>Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik</p> <p>Sumber data : Inspektorat</p>
2.	Meningkatnya Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	Persentase swadaya masyarakat dalam pembangunan berbasis masyarakat	9,02 persen	<p>Formulasi : <math>(\text{Anggaran swadaya yang dikeluarkan oleh masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan sarana prasarana kelurahan dibagi Dana kelurahan (APBD) yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan sarana prasarana kelurahan}) \times 100</math></p> <p>Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik</p> <p>Sumber data : DPMPPA</p>
3.	Meningkatnya Sumbangan Pendapatan Perempuan	Indeks sumbangan pendapatan	28,56 indeks	<p>Formulasi : Persentase sumbangan pendapatan perempuan pada tahun n (hasil rilis BPS)</p>

NO.	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
		perempuan dalam IDG		Tipe Capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : BPS
4.	Meningkatnya Skor Kota Layak anak	Skor Kota Layak Anak	769,8 skor	Formulasi : Skor KLA hasil evaluasi Kemen PPPA RI Tipe Capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : Kemen PPPA RI

	Program		Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp	3.274.204.000,00	APBD-P
2	Program Peningkatan Kerja Sama Desa	Rp	1.678.947.000,00	APBD-P
3	Program Administrasi Pemerintahan Desa	Rp	56.020.000,00	APBD-P
4	Program Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan, Lembaga Adat Dan Masyarakat Hukum Adat	Rp	1.172.277.000,00	APBD-P
5	Program Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	Rp	275.000.000,00	APBD-P
6	Program Perlindungan Perempuan	Rp	81.308.000,00	APBD-P
7	Program Pemenuhan Hak Anak (PHA)	Rp	277.022.000,00	APBD-P
8	Program Perlindungan Khusus Anak	Rp	78.090.000,00	APBD-P
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp</b>	<b>6.892.868.000,00</b>	



## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sampai dengan Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left( \frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sampai dengan Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Tujuan  
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak  
s.d. Triwulan IV Tahun 2024

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	indeks	95,45	95,45	98,13	102,81
2.	Optimalisasi Pengarusutamaan Gender	Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)	indeks	65,31	65,31	na	na
3.	Optimalisasi Pengarusutamaan Hak Anak	Kategori Kota Layak Anak	kategori	Nindya	Nindya	na	na

Tabel 2.4  
Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis  
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak  
s.d. Triwulan IV Tahun 2024

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	indeks	83,35	83,35	82,75	99,28
2	Meningkatnya Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	Persentase Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	persen	9,02	9,02	9,51	105,43
2	Meningkatnya Sumbangan Pendapatan Perempuan	Indeks Sumbangan Pendapatan Perempuan dalam IDG	indeks	28,56	28,56	na	na

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Meningkatnya Skor Kota Layak anak	Skor Kota Layak Anak	skor	769,80	769,80	na	na
<b>Rata-rata Capaian</b>							102,36

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak pada Triwulan IV adalah sebesar 102,36%, dengan kategori "**Sangat Berhasil**".

Terdapat 4 (empat) indikator kinerja Sasaran Strategis (IKU) dengan capaian kinerja yaitu sesuai target 1 (satu) indikator, melebihi target 1 (satu) indikator , kurang dari target 1 (satu) indikator dan masih *na* terdapat 1 (satu) indikator , dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1 (satu) indikator dengan capaian kinerja melebihi target 100%, yaitu Persentase swadaya masyarakat dalam pembangunan berbasis masyarakat target yang ditetapkan 9,02% realisasi 9,51% atau 105,43%;
- 1 (satu) indikator dengan capaian kinerja kurang atau dibawah target 100%, yaitu Nilai SAKIP OPD target yang ditetapkan 83,35 realisasi 82,75 atau 99,28%;
- 2 (dua) indikator realisasi dan capaian kinerjanya masih *na*, yaitu :
  - indikator Indeks Sumbangan Pendapatan Perempuan dalam IDG target yang ditetapkan 28.56  
Indeks Sumbangan Pendapatan Perempuan dalam IDG adalah indikator yang bersumber dari BPS, sampai dengan triwulan IV data belum tersedia (na) menunggu rilis dari BPS;
  - Indikator Skor Kota Layak Anak target yang ditetapkan 769,8  
Indikator Skor Kota Layak Anak adalah indikator berdasarkan hasil evaluasi Kota Layak Anak oleh Kementerian Perempuan dan Perlindungan Anak RI, ditargetkan di Triwulan IV, namun terdapat perubahan jadwal berdasarkan surat dari Kemen PPPA B-85/D.PHA/TK.05/05/2024 tanggal 13 Mei 2024 hal : Perubahan Jadwal Evaluasi Kabupaten/Kota Layak Anak Tahun 2024

semula dari Januari 2024 s.d 22 Juli 2024 menjadi dari Januari 2024 s.d Juli 2025, sehingga capaian kinerja pada Triwulan IV masih *na*;

### C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.5

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024

No	Program	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
1	2	3	4	5	6
1	Program Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	275.000.000	275.000.000	257.036.300	93,47
2	Program Perlindungan Perempuan	81.308.000	81.308.000	67.487.862	83,00
3	Program Pemenuhan Hak Anak (PHA)	277.022.000	277.022.000	270.460.900	97,63
4	Program Perlindungan Khusus Anak	78.090.000	78.090.000	48.517.700	62,13
5	Program Peningkatan Kerja Sama Desa	1.678.947.000	1.678.947.000	1.642.741.000	97,84
6	Program Administrasi Pemerintahan Desa	56.020.000	56.020.000	54.159.900	96,68
7	Program Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan, Lembaga Adat Dan Masyarakat Hukum Adat	1.172.277.000	1.172.277.000	1.126.914.957	96,13

No	Program	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
1	2	3	4	5	6
8	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.274.204.000	3.274.204.000	2.935.515.181	89,66
	Jumlah	6.892.868.000	6.892.868.000	6.402.833.800	92,89
	<b>Rata-rata Capaian</b>				<b>89,57</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 92,89% rata-rata realisasi anggaran sampai dengan Triwulan IV adalah sebesar 89,57%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja sampai dengan Triwulan IV sebesar 102,36%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 14,28%.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Realisasi anggaran disesuaikan dengan kebutuhan;
2. Jasa tenaga penanganan sosial Tim Teknis LP-PAR dilaksanakan oleh Tim ASN Pemerintah Kota Pekalongan dan disesuaikan dengan kebutuhan layanan.



## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata realisasi capaian kinerja sebesar 102,36% , sedangkan rata-rata realisasi anggaran sebesar 89,57% , maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 14,28%.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sampai dengan Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi program agar selaras dan relevan dengan sasaran dan tujuan jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai;
2. Evaluasi terhadap kegiatan, agar selaras dan relevan dengan program yang ada, sehingga capaian kegiatan akan menunjang capaian kinerja organisasi.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui  
WALI KOTA PEKALONGAN,



H. ACHMAD AFZAN ARSLAN DJUNAID, S.E. MM.

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK  
KOTA PEKALONGAN,



PUII WINARTI, SKM. M.Kes.

Pembina Utama Muda

NIP 19700502 199501 2 001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**SEKRETARIS DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,**  
**PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN**  
**PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sekretaris Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Sekretaris mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Sekretaris melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2024

SEKRETARIS  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
KOTA PEKALONGAN,



**Ir. RATMININGSIH, M.M.**

Pembina Tingkat I  
NIP 19670526 199303 2 008



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A Perjanjian Kinerja.....	3
B Capaian Kinerja .....	4
C Capaian Anggaran .....	7
BAB III PENUTUP.....	9
A Kesimpulan .....	9
B Rekomendasi .....	9

## DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Sekretaris.....	3
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal .....	5
2.3	Pengukuran Kinerja SekretarisTriwulan IV Tahun 2024 .....	5
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024 .....	7

## DAFTAR GAMBAR

1.1	Struktur Organisasi .....	2
-----	---------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Sekretaris, mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, pengoordinasian rencana program, kegiatan, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja serta administrasi keuangan.

Dalam melaksanakan tugas-tugas Sekretaris menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

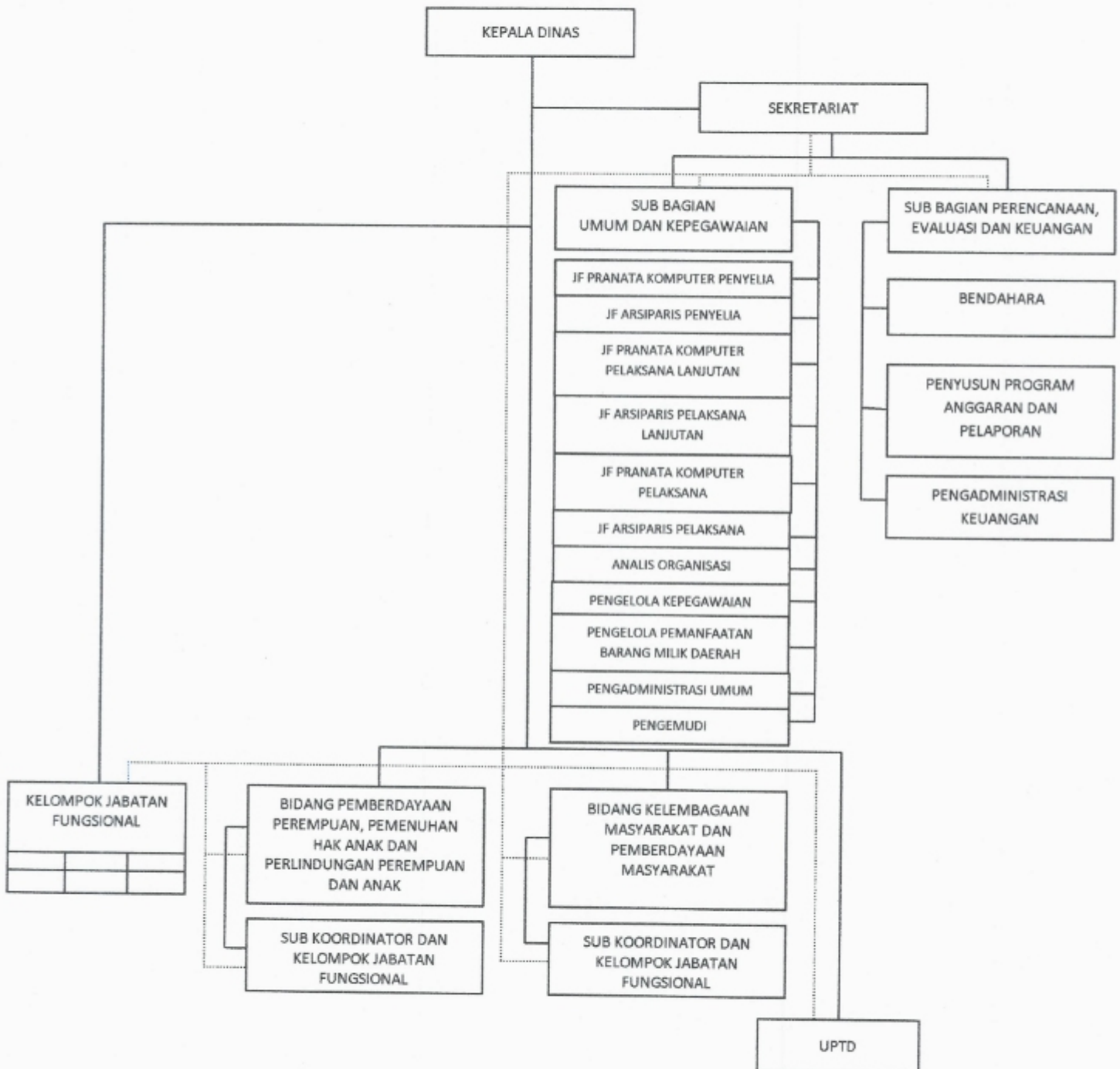
1. Perumusan sasaran, program dan kegiatan dinas;
2. Pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis dinas;
3. Pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan kegiatan bidang-bidang;
4. Pengoordinasian penyusunan laporan dan evaluasi capaian kinerja, sasaran, program dan kegiatan;
5. Pembinaan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, ketatausahaan, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan barang milik daerah, bahan kerjasama, sarana prasarana teknologi informasi, perpustakaan dan kearsipan;
6. Pengoordinasian pengelolaan, penatausahaan dan pelaporan bidang keuangan;
7. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi;
8. Pengoordinasian penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan;
9. Pengoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian standar operasional prosedur (SOP) dan atau standar pelayanan (SP);
10. Pengoordinasian pelaporan analisis jabatan (anjab), analisis beban kerja (abk) dan evaluasi jabatan (evjab);
11. Pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang, tugas

dan fungsinya.

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Sekretaris, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi





# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Sekretaris Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat,  
Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan  
Tahun 2024

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100,00 persen
2	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100,00 persen
3	Tercapainya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi kepegawaian perangkat daerah	100,00 persen
4	Tercapainya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	100,00 persen
5	Tercapainya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketercapaian Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00 persen

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
6	Tercapainya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketercapaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00 persen

	Kegiatan		Anggaran	Keterangan
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	15,762,000.00	APBD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	2.593.541.000.00	APBD
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp	5,000,000.00	APBD
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	254.953.000.00	APBD
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	268.948.000.00	APBD
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	136.000.000.00	APBD
	Jumlah	Rp	3.274.204.000.00	

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Sekretaris Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau

semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### 3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left( \frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Sekretaris Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan  
Triwulan IV Tahun 2024

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	persen	100,00	100,00	100,00	100,00



No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	persen	100,00	100,00	100,00	100,00
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi kepegawaian perangkat daerah	persen	100,00	100,00	100,00	100,00
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi umum perangkat daerah	persen	100,00	100,00	100,00	100,00
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketercapaian Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persen	100,00	100,00	100,00	100,00
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketercapaian Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persen	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata capaian kinerja							100,00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Sekretaris adalah sebesar 100,00% dengan kategori "**Sangat Berhasil**".

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Adanya koordinasi baik koordinasi internal maupun dengan OPD terkait;
2. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan secara berkala.

### C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4  
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024

N o	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian {(5)/(4) *100}
1	2	3	5	6	7
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.762.000	15.762.000	15.757.800	99,97
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.593.541.000	2.593.541.000	2.301.541.384	88,74
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	5.000.000	5.000.000	5.000.000	100,00
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	254.953.000	254.953.000	247.139.232	96,94
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	268.948.000	268.948.000	235.950.835	87,73
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	136.000.000	136.000.000	130.125.930	95,68
	Jumlah	3.274.204.000	3.274.204.000	2.935.515.181	89,66
	Rata-rata capaian				94,84

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 89,66%, dengan rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 94,84%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja pada Triwulan IV sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 5,44%.

Efisiensi tersebut dikarenakan realisasi anggaran sesuai dengan kebutuhan.

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan rata-rata realisasi anggaran sebesar 94,84%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 5,44%.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Sekretaris Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi dalam perencanaan kinerja dan anggaran agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai;
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui  
KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA  
PEKALONGAN,



**PUJI WINARTI, SKM. M.Kes.**  
Pembina Utama Muda  
NIP 19700502 199501 2 001

SEKRETARIS  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
KOTA PEKALONGAN,

**Ir. RATMININGSIH, M.M.**  
Pembina Tingkat I  
NIP19670526 199303 2 008

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**KABID PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PEMENUHAN HAK**  
**ANAK DAN PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK**



**DPMPPA KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2024**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kabid PPPHAPPA Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kabid PPPHAPPA mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kabid PPPHAPPA melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, Januari 2025

Kabid PPPHAPPA



**Endah Wulandari**

Penata Tk. I

NIP. 19800512 200501 2 020

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A    Perjanjian Kinerja .....	2
B    Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A    Kesimpulan .....	5
B    Rekomendasi .....	5

## BAB I PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan, Kepala Bidang pemberdayaan Perempuan pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak mempunyai tugas menyelenggarakan pemberdayaan Perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, kepala bidang pemberdayaan Perempuan pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan program kerja bidang pemberdayaan Perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak.
2. Perumusan bahan kebijakan bidang pemberdayaan Perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak.
3. Penyelenggaraan pelebagaan pengarusutamaan gender (PUG)
4. Penyelenggaraan pelebagaan pemenuhan haka nak
5. Penyelenggaraan pemberdayaan Perempuan
6. Penyelenggaraan peningkatan kualitas keluarga dalam mewujudkan kesetaraan gender (KG) dan haka nak
7. Penyelenggaraan pencegahan kekerasan terhadap Perempuan
8. Penyelenggaraan penyediaan layanan rujukan lanjutan bagi perempuan korban kekerasan
9. Penyelenggaraan penyediaan layanan bagi keluarga dalam mewujudkan kesetaraan gender (KG) dan haka nak
10. Penyelenggaraan pengumpulan, pengolahan analisis dan penyajian data gender dan anak dalam kelembagaan data di tingkat daerah
11. Penyelenggaraan pencegahan kekerasan terhadap anak
12. Penyelenggaraan penyediaan layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus

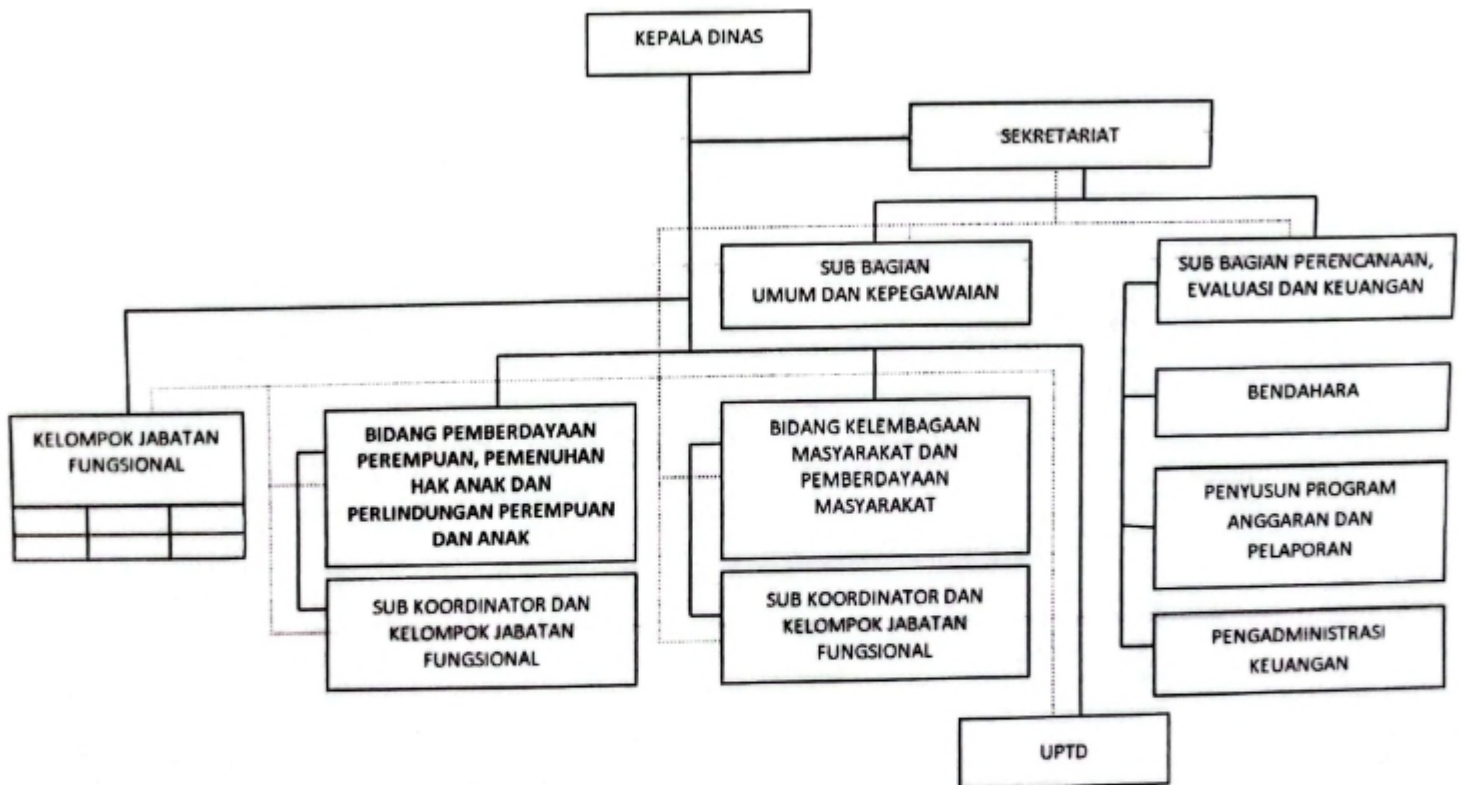


13. Penyelenggaraan penguatan dan pengembangan Lembaga pemberdayaan dan perlindungan Perempuan
14. Penyelenggaraan penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas keluarga dan kualitas hidup anak
15. Penyelenggaraan penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus
16. Pengoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian standar operasional prosedur (SOP) dan / atau standar pelayanan (SP)
17. Pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
18. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang, tugas dan fungsinya.

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala bidang pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi





## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Kabid PPPHAPPA Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Kabid PPPHAPPA  
Tahun 2024

No	Sasaran sub kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tercapainya sub kegiatan perangkat daerah yang responsive gender	Presentase sub kegiatan perangkat daerah yang responsive gender	16,67 persen
2	Tercapainya organisasi kemasyarakatan/ Lembaga kemasyarakatan yang mendapatkan sosialisasi/ advokasi pemberdayaan perempuan	Persentase organisasi kemasyarakatan/ Lembaga kemasyarakatan yang mendapatkan sosialisasi/ advokasi pemberdayaan Perempuan	26.67 persen
3	Tercapainya perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan darma wanita	Persentase perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan darma Wanita	100 persen
4	Tercapainya pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah kabupaten/ kota	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah kabupaten/ kota	100 persen
5	Terlayannya korban kekerasan Perempuan yang tepat waktu dan sesuai ketentuan	Persentase korban kekerasan Perempuan yang terlayani (IKK Output)	100 persen
6	Tercapainya forum anak yang aktif	Persentase forum anak yang aktif	28,13 persen
7	Tercapainya pencegahan kekerasan terhadap anak yang melibatkan para	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan terhadap	100 persen

No	Sasaran sub kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	pihak lingkup daerah kabupaten/ kota	anak yang melibatkan para pihak lingkup daerah kabupaten/ kota	
8	Tertanganinya anak korban kekerasan yang tepat waktu dan sesuai ketentuan	Persentase anak korban kekerasan yang ditangani instansi terkait kabupaten/ kota (IKK Outcome)	100 persen
9	Tercapainya penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus	Persentase ketercapaian penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus	100 persen

No	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Pelembagaan pengarusutamaan gender (PUG) pada Lembaga pemerintah kewenangan kabupaten/ kota	Rp. 35.000.000.-	APBD
2	Pemberdayaan Perempuan bidang politik, hukum, social dan ekonomi pada organisasi kemasyarakatan kewenangan kabupaten/ kota	Rp. 220.000.000,-	APBD
3	Penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan pemberdayaan Perempuan kewenangan kabupaten/ kota	Rp. 20.000.000.-	APBD
4	Pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah kabupaten/ kota	Rp. 20.000.000.-	APBD
5	Penyediaan layanan rujukan bagi Perempuan korban kekerasan yang memerlukan koordinasi kewenangan kabupaten/ kota	Rp. 61.308.000.-	APBD
6	Penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak kewenangan kabupaten/ kota	Rp. 277.022.000.-	APBD
7	Pencegahan kekerasan terhadap anak yang melibatkan para pihak lingkup daerah kabupaten/ kota	Rp.12.300.000.-	APBD
8	Penyediaan layanan bagi anak yang memerlukan koordiansi tingkat daerah kabupaten/ kota	Rp. 57.468.000.-	APBD



No	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
9	Penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus tingkat daerah kabupaten/ kota	Rp. 8.322.000,-	APBD

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan**  
**Perempuan dan Anak Triwulan III Tahun 2024**

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Tercapainya sub kegiatan perangkat daerah yang responsive gender	Presentase sub kegiatan perangkat daerah yang responsive gender	16,67 persen	16,67 persen	16,67 persen	100
2	Tercapainya organisasi kemasyarakatan/ Lembaga kemasyarakatan yang mendapatkan sosialisasi/ advokasi pemberdayaan perempuan	Persentase organisasi kemasyarakatan/ Lembaga kemasyarakatan yang mendapatkan sosialisasi/ advokasi pemberdayaan Perempuan	26,67 persen	26,67 persen	26,67 persen	100
3	Tercapainya perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan darma wanita	Persentase perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan darma Wanita	100 persen	100 persen	100 persen	100
4	Tercapainya pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah kabupaten/ kota	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah kabupaten/ kota	100 persen	100 persen	100 persen	100
5	Terlayannya korban kekerasan Perempuan yang tepat waktu dan sesuai ketentuan	Persentase korban kekerasan Perempuan yang terlayani (IKK Output)	100 persen	100 persen	100 persen	100
6	Tercapainya forum anak yang aktif	Persentase forum anak yang aktif	28,13 persen	28,13 persen	28,13 persen	100
7	Tercapainya pencegahan kekerasan terhadap anak	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan	100 persen	100 persen	100 persen	100



No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
	yang melibatkan para pihak lingkup daerah kabupaten/ kota	terhadap anak yang melibatkan para pihak lingkup daerah kabupaten/ kota				
8	Tertanganinya anak korban kekerasan yang tepat waktu dan sesuai ketentuan	Persentase anak korban kekerasan yang ditangani instansi terkait kabupaten/ kota (IKK Outcome)	100 persen	100 persen	100 persen	100
9	Tercapainya penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus	Persentase ketercapaian penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus	100 persen	100 persen	100 persen	100
						100 %

### C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

No	Kegiatan	Anggaran	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% capaian
1	Pelembagaan pengarusutamaan gender (PUG) pada Lembaga pemerintah kewenangan kabupaten/ kota	35.000.000.-	35.000.000.-	34.221.500	97,78 %
2	Pemberdayaan Perempuan bidang politik, hukum, social dan ekonomi pada organisasi kemasyarakatan kewenangan kabupaten/ kota	220.000.000,-	220.000.000 ,-	202.814.800.-	90.47 %
3	Penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan pemberdayaan Perempuan kewenangan kabupaten/ kota	20.000.000.-	20.000.000.-	20.000.000	100 %
4	Pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah kabupaten/ kota	20.000.000.-	20.000.000.-	19.302.000.-	96,51 %

No	Kegiatan	Anggaran	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% capaian
5	Penyediaan layanan rujukan bagi Perempuan korban kekerasan yang memerlukan koordinasi kewenangan kabupaten/ kota	61.308.000.-	61.308.000.-	48.185.862 -	78,6 %
6	Penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak kewenangan kabupaten/ kota	277.022.000.-	277.022.000	270.460.900.-	97,63 %
7	Pencegahan kekerasan terhadap anak yang melibatkan para pihak lingkup daerah kabupaten/ kota	12.300.000.-	12.300.000.-	11.650.000	94,72 %
8	Penyediaan layanan bagi anak yang memerlukan koordiansi tingkat daerah kabupaten/ kota	57.468.000.-	57.468.000.-	28.547.000	49,67 %
9	Penguatan dan pengembangan Lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus tingkat daerah kabupaten/ kota	8.322.700.-	8.322.700.-	8.320.700	100 %

Dari table diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan IV adalah sebesar 89,49 %.

Untuk realisasi kegiatan dan realisasi anggaran disebabkan beberapa hal :

1. Pemberdayaan Perempuan bidang politik, hukum, social dan ekonomi pada organisasi kemasyarakatan kewenangan kabupaten/ kota berupa sosialisasi kepada 15 kelompok dengan peserta 375 orang efisiensi pembelanjaan bahan pelatihan sehingga anggaran tidak terserap secara keseluruhan.
2. Penyediaan layanan rujukan bagi Perempuan korban kekerasan yang memerlukan koordinasi kewenangan kabupaten/ kota dan Penyediaan layanan bagi anak yang memerlukan koordiansi tingkat daerah kabupaten/ kota semua kasus pengaduan bagi korban sudah terlayani semua namun anggaran tidak semua terserap karena kasus yang masuk layanan dan tim profesi yang mendampingi juga disesuaikan dengan kebutuhan layanan klien yang ada.



## **BAB III**

### **PENUTUP**

---

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100 % sedangkan realisasi anggaran sebesar 89,49 % efisiensi sebesar 10,51 %.


#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kabid PPPHAPPA di tahun Tahun 2024 adalah perlu dilakukan lebih intens sinergi dan koordinasi dengan semua stakeholder terkait dengan pemberdayaan Perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan Perempuan dan anak dan mencermati Kembali perencanaan khususnya terkait anggaran.

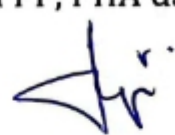
Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui

Kepala DPMPPA

  
**PUJI WINARTL. SKM M.Kes**  
NIP. 197005021995012001

Kabid PP, PHA dan PPA

  
**Endah Wulandari. S.Psi**  
NIP. 19800512 200501 2 020



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**KEPALA BIDANG KELEMBAGAAN MASYARAKAT DAN**  
**PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN**  
**PERLINDUNGAN ANAK**  
**KOTA PEKALONGAN**



*Laporan Kinerja Triwulan IV* Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat | Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024

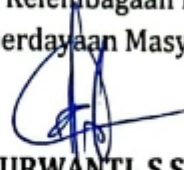
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat  
dan Pemberdayaan Masyarakat



**ENI PURWANTI S.STP**

Pembina (IVa)

NIP. 19860804 200412 2 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	II
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	3
C Capaian Anggaran .....	4
BAB IV PENUTUP .....	5
A Kesimpulan .....	5
B Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas menyelenggarakan bidang kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan program kerja bidang kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat;
- b. perumusan bahan kebijakan bidang kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat;
- c. penyelenggaraan fasilitasi penataan, pemberdayaan dan pendayagunaan kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan;
- d. penyelenggaraan peningkatan kapasitas kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan;
- e. penyelenggaraan fasilitasi penyediaan sarana dan prasarana kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan;
- f. penyelenggaraan fasilitasi Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat;
- g. penyelenggaraan fasilitasi Tim Penggerak PKK dalam penyelenggaraan gerakan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga;
- h. pengoordinasian dan fasilitasi evaluasi perkembangan kelurahan serta lomba kelurahan;

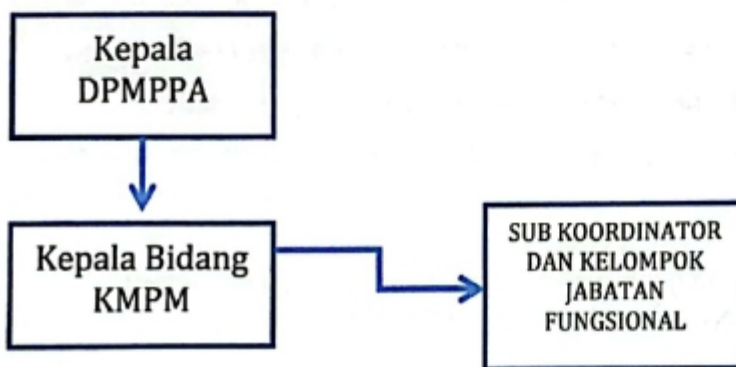


- i. pengoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian Standar Operasional Prosedur (SOP) dan/ atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
- j. pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja perubahan Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan  
Pemberdayaan Masyarakat Tahun 2024

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terfasilitasi Kerja sama antar Desa	Persentase Fasilitasi Kerja sama TNI dan Kelurahan	11.11 %
2	Tercapainya kinerja administrasi kelurahan	Persentase kinerja administrasi kelurahan	100 %
3	Terfasilitasinya peningkatan kapasitas dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan	Persentase lembaga kemasyarakatan yang terfasilitasi dalam peningkatan kapasitas dan diberdayakan	100 %



## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### 3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left( \frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel dibawah :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s.d Triwulan IV	Realisasi s.d Triwulan IV	% Capaian
1	Terfasilitasi Kerja sama antar Desa	Persentase Fasilitasi Kerja sama TNI dan Kelurahan	11.11%	11.11%	14.81%	133.35%
2	Tercapainya kinerja administrasi kelurahan	Persentase kinerja administrasi kelurahan	100%	100%	100%	100%
3	Terfasilitasinya peningkatan kapasitas dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan	Persentase lembaga kemasyarakatan yang terfasilitasi dalam peningkatan kapasitas dan diberdayakan	100%	100%	109.09%	109.09%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>114.15%</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat adalah sebesar 114.15% dengan kategori "Sangat berhasil".

### C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Bidang Kelembagaan Masyarakat dan  
Pemberdayaan Masyarakat sampai dengan Triwulan IV Tahun Anggaran 2024

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan IV (Rp)	Realisasi s.d Triwulan IV (Rp)	% Capaian $((5)/(4)*100)$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fasilitasi Kerja sama antar Desa	1.678.947.000	1.678.947.000	1.642.741.000	97.84%
2	Pembinaan dan Pengawasan Administrasi Pemerintahan Desa	56.020.000	56.020.000	54.159.900	96.68%
3	Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan yang Bergerak di Bidang Pemberdayaan Desa dan Lembaga Adat Tingkat Daerah Kab/ Kota serta Pemberdayaan Masyarakat Hukum Adat yang Masyarakat Pelakunya Hukum Adat yang sama dalam Daerah Kab/ Kota	1.172.277.000	1.172.277.000	1.126.914.957	96.13%
Jumlah Total		2.907.244.000	2.907.244.000	2.823.815.857	96.88%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 96.88%.



## BAB IV

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 114.15% , sedangkan realisasi anggaran sebesar 96.88%, sehingga terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 17.83%.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Jadwal pelaksanaan kegiatan untuk disusun dan dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan di tahun yang akan datang;
2. Penyusunan anggaran kas disesuaikan dengan jadwal pelaksanaan kegiatan supaya serapan anggaran berbanding lurus dengan capaian kinerja fisik.
3. Pertahankan dan tingkatkan capaian kinerja baik fisik maupun keuangan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui  
KEPALA DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



**PUJI WINARTI S.K.M. M.Kes**

Pembina Utama Muda

NIP. 19700502 199501 2 001

KEPALA BIDANG KMPM



**ENI PURWANTI S.STP**

Pembina

NIP. 19860804 200412 2 002

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN, EVALUASI DAN**  
**KEUANGAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN**  
**PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2024**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2025

KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN,  
EVALUASI DAN KEUANGAN  
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



**FASEHAH. S.H.**

Penata Tingkat I

NIP 19770208 199603 2 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja.....	3
B Capaian Kinerja .....	4
C Capaian Anggaran .....	6
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

## DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan.....	3
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal .....	5
2.3	Pengukuran Kinerja Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan s.d. Triwulan IV Tahun 2024 .....	5
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024 .....	7

## DAFTAR GAMBAR

1.1 Struktur Organisasi .....	2
-------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan, dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris, mempunyai tugas sebagai berikut :

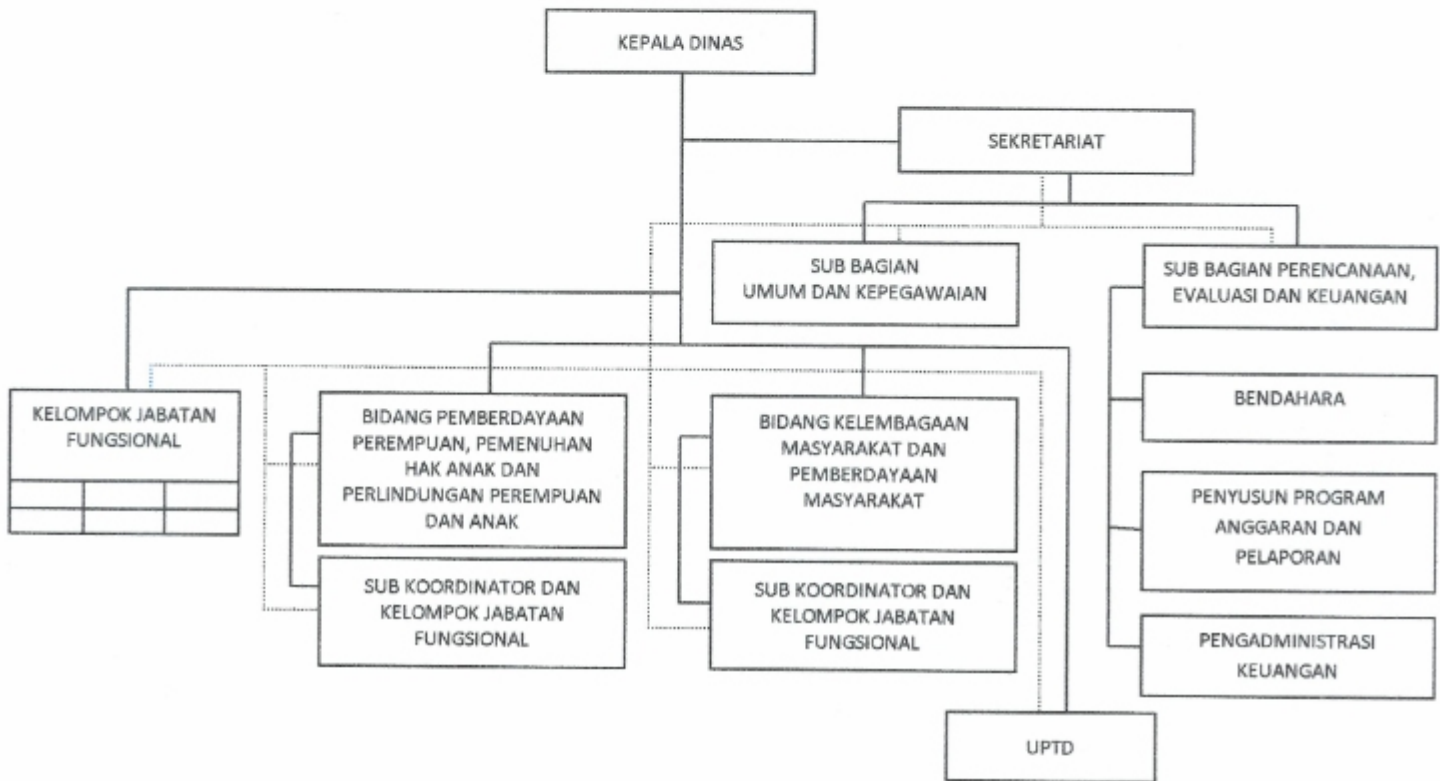
1. Menyusun rencana kerja di bidang perencanaan, evaluasi dan keuangan;
2. Menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi perencanaan program, kegiatan dan anggaran;
3. Menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi evaluasi capaian program, kegiatan dan anggaran;
4. Menyusun bahan dan melaksanakan koordinasi pelaporan capaian kinerja;
5. Memverifikasi pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pelaksanaan keuangan;
6. Melaksanakan fungsi akuntansi;
7. Menyusun bahan dan mengkoordinasikan laporan keuangan;
8. Menyusun bahan profil perangkat daerah;
9. Mengelola data dan informasi;
10. Menyusun bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
11. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan (SP) bidang tugasnya;
12. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.



## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Kepala Subbagian Perencanaan,  
Evaluasi, dan Keuangan  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 dokumen
2	Tersusunnya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2 dokumen
3	Tersusunnya Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15 laporan
4	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	19 orang
5	Tersusunnya Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 dokumen

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan

	Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2,204,000.00	APBD
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1,558,000.00	APBD
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12,000,000.00	APBD
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2,552,347,000.00	APBD
5	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	39,750,000.00	APBD
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1,444,000.00	APBD
	<b>Jumlah</b>	<b>2,609,303,000.00</b>	

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :



$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### 3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left( \frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan s.d. Triwulan IV Tahun 2024

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	2,00	2,00	2,00	100,00
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	dokumen	2,00	2,00	2,00	100,00



No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	15,00	15,00	15,00	100,00
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang	19,00	19,00	19,00	100,00
5	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	dokumen	12,00	12,00	12,00	100,00
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	laporan	1,00	1,00	1,00	100,00
Rata-rata capaian kinerja							100,00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan adalah sebesar 100,00% dengan kategori **"Sangat Berhasil"**.

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya koordinasi baik koordinasi internal maupun dengan OPD terkait;
2. Adanya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan secara berkala.

### C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4  
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian $\{(5)/(4) * 100\}$
1	2	3	4	5	6
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.204.000	2.204.000	2.200.000	99,82
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1.558.000	1.558.000	1.558.000	100,00
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12.000.000	12.000.000	11.999.800	100,00
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.552.347.000	2.552.347.000	2.260.372.484	88,56
5	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	39.750.000	39.750.000	39.725.000	99,94
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1.444.000	1.444.000	1.443.900	99,99
	Jumlah	2.609.303.000	2.609.303.000	2.317.299.184	88,81
				Rata-rata capaian	98,05

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 88,81%, dengan rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 98,05%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja pada Triwulan IV sebesar 100.00%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,99%.

Efisiensi tersebut dikarenakan realisasi anggaran sesuai dengan kebutuhan.

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100,00%, sedangkan rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 98,05%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya pada capaian kinerja triwulan IV sebesar 1,99%.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan-kegiatan untuk dilaksanakan sesuai dengan rencana aksi yang telah ditetapkan;
2. Perlu dilakukan evaluasi dalam perencanaan kinerja dan anggaran agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai;
3. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.


Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui  
SEKRETARIS  
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



**Ir. RATMININGSIH M.M.**  
Pembina Tingkat I  
NIP19670526 199303 2 008

KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN,  
EVALUASI DAN KEUANGAN  
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



**FASEHAH S.H.**  
Penata Tingkat I  
NIP 19770208 199603 2 002

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**

**TAHUN 2024**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN  
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



**DWI ANDAYANI, SE**

Penata

NIP. 19740529 200701 2 005

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A Perjanjian Kinerja.....	3
B Capaian Kinerja .....	6
C Capaian Anggaran .....	8
BAB III PENUTUP.....	10
A Kesimpulan .....	10
B Rekomendasi .....	10

## DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian.....	3
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal .....	6
2.3	Pengukuran Kinerja Subbagian Umum dan Kepegawaian s.d. Triwulan III Tahun 2024 .....	7
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024 .....	8

## DAFTAR GAMBAR

1.1 Struktur Organisasi .....	2
-------------------------------	---



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

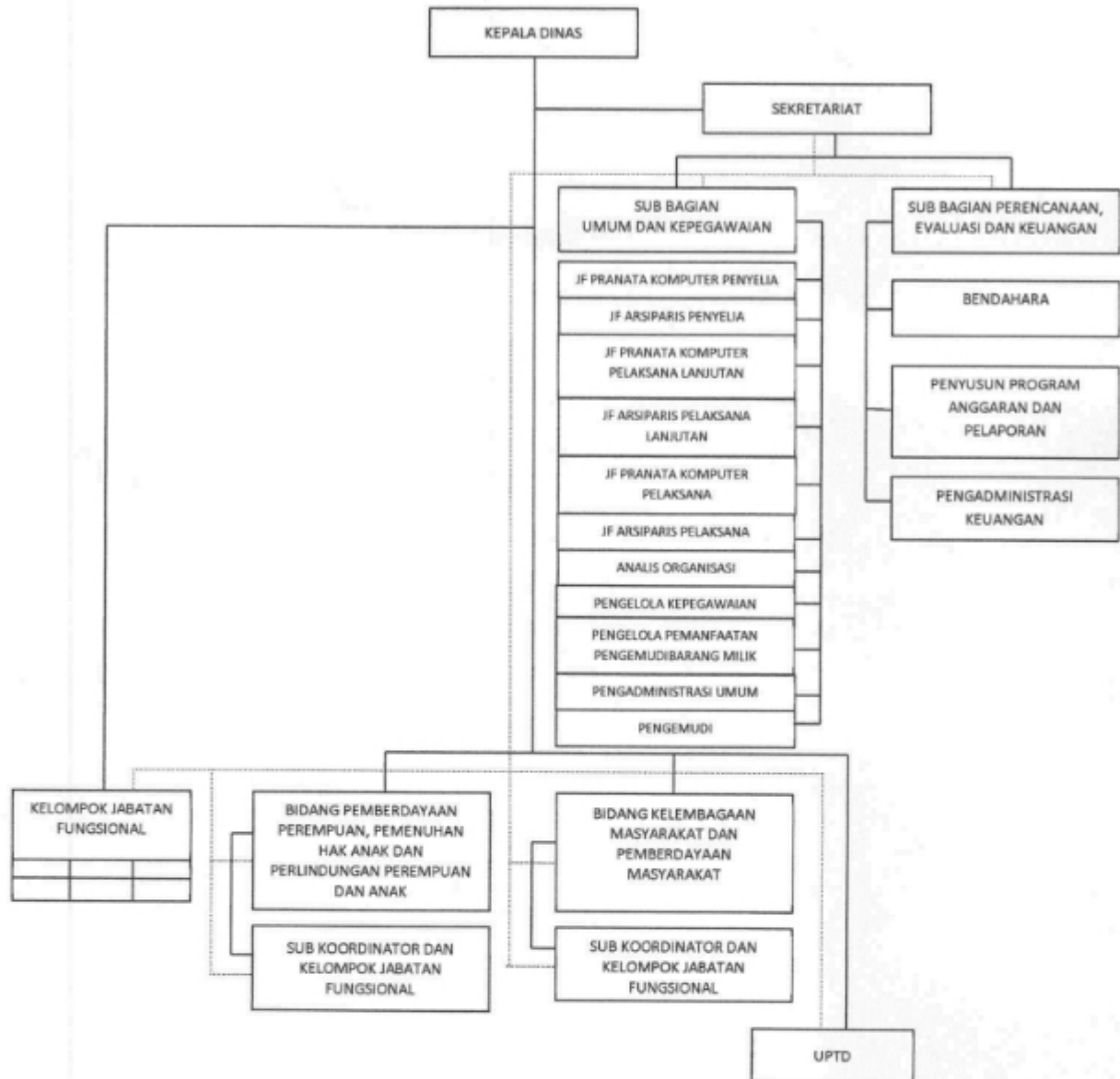
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris, mempunyai tugas sebagai berikut :

1. menyusun rencana kerja di bidang administrasi umum dan kepegawaian;
2. melaksanakan dan mengelola kegiatan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan barang milik daerah, bahan kerjasama, sarana prasarana teknologi informasi, perpustakaan dan kearsipan;
3. melaksanakan kegiatan tata kelola barang milik daerah meliputi pengadaan, pencatatan, pemeliharaan, penghapusan dan pelaporan barang milik daerah;
4. melaksanakan pengelolaan, pengembangan dan pembinaan kepegawaian;
5. menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan (SP);
6. melaksanakan pengelolaan penyusunan laporan Analisis Jabatan (ANJAB), Analisis Beban Kerja (ABK) dan Evaluasi Jabatan (EVJAB); dan
7. mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Tersedianya Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 paket
2	Tersedianya Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 paket
3	Tersedianya Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 paket
4	Tersedianya Paket Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 paket
5	Tersedianya Paket Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4 paket
6	Tersedianya Paket Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
7	Tersedianya Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	2 dokumen
8	Tersusunnya Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	150 laporan
9	Tersusunnya Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 laporan
10	Tersedianya Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan
11	Tersedianya Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 laporan
12	Terpeliharanya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan dan terbayarkan pajaknya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	13 unit
13	Terpeliharanya Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 unit
14	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	69 unit

	Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	5.000.000,00	APBD
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.730.000,00	APBD
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	76.507.000,00	APBD



4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	2.800.000,00	APBD
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	30.636.000,00	APBD
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	6.000.000,00	APBD
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.500.000,00	APBD
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	134.780.000,00	APBD
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.400.000,00	APBD
10	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	106.200.000,00	APBD
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	160.348.000,00	APBD
12	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	71.960.000,00	APBD
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	50.000.000,00	APBD
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	14.040.000,00	APBD
	<b>Jumlah</b>	<b>664.901.000,00</b>	

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja dengan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

3. Rumus Efisiensi

Rumus efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \left( \frac{\text{capaian kinerja}}{\text{capaian anggaran}} \right) - 1 \times 100$$

6

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2023 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian  
s.d. Triwulan IV Tahun 2024

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	4	5	7	9	10
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket	1,00	1,00	1,00	100,00
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100,00

6

Laporan Kinerja Triwulan IV Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian | Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Perempuan dan Anak, 2024

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	4	5	7	9	10
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100,00
4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100,00
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100,00
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	2,00	2,00	2,00	100,00
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	2,00	2,00	2,00	100,00
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	150,00	150,00	150,00	100,00
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	4,00	4,00	4,00	100,00
10	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12,00	12,00	12,00	100,00
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12,00	12,00	12,00	100,00
12	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	13,00	13,00	13,00	100,00
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	2,00	2,00	2,00	100,00
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	69,00	69,00	69,00	100,00
Rata - Rata Capaian Kinerja							100,00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian adalah sebesar 100,00 % dengan kategori " **Sangat Berhasil**".

Faktor yang menyebabkan capaian kinerja pada Triwulan IV tercapai lebih dari 100,00%, adalah sebagai berikut :

Terdapat kegiatan yang secara fisik dilaksanakan sampai dengan Triwulan IV melebihi target yang ditetapkan sampai dengan Triwulan IV yaitu kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD dan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

### C. Capaian Anggaran

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi telah didukung dengan program dan kegiatan dalam APBD. Adapun realisasi anggaran program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel. 2.4  
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2024

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	5	7	8
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	5.000.000	5.000.000	5.000.000	100
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.730.000	1.730.000	1.730.000	100
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	76.507.000	76.507.000	68.815.000	89,95
4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	2.800.000	2.800.000	2.800.000	100
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	30.636.000	30.636.000	30.610.000	99,92
6	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	6.000.000	6.000.000	6.000.000	100
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.500.000	2.500.000	2.476.000	99,04
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	134.780.000	134.780.000	134.708.232	99,95



No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	5	7	8
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.400.000	2.400.000	2.100.000	87,50
10	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	106.200.000	106.200.000	75.283.199	70,89
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	160.348.000	160.348.000	158.567.636	98,89
12	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	71.960.000	71.960.000	67.785.000	94,20
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	50.000.000	50.000.000	48.400.930	96,80
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	14.040.000	14.040.000	13.940.000	99,29
	<b>Jumlah</b>	<b>664.901.000</b>	<b>664.901.000</b>	<b>618.215.997</b>	<b>92,98</b>
	<b>Rata-rata capaian</b>				<b>95,46</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 92,98 %, dengan rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 95,46 %. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja pada Triwulan IV sebesar 100,00 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 4,76 %.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

Terdapat kegiatan yang secara fisik dilaksanakan dan selesai di akhir bulan / triwulan sehingga pertanggungjawaban keuangan baru dapat dilaksanakan di bulan / triwulan berikutnya.

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100,00 %, sedangkan realisasi anggaran sebesar 92,98 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya pada capaian kinerja triwulan IV sebesar 4,76 %.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan-kegiatan untuk dilaksanakan sesuai dengan rencana aksi yang telah ditetapkan;
2. Perlu dilakukan evaluasi dalam perencanaan kinerja dan anggaran agar selaras dan relevan dengan program dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang akan dicapai;
3. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui  
SEKRETARIS  
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,

**Ir. RATMININGSIH, M.M.**  
Pembina Tingkat I  
NIP19670526 199303 2 008

Plt. KEPALA UMUM DAN KEPEGAWAIAN  
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,

**DWI ANDAYANI, SE**  
Penata  
NIP. 19740529 200701 2 005

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT MUDA**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**

**TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Penggerak Swadaya Masyarakat Muda,



**Rika Safitri. SH**

Penata Tingkat I

NIP. 19670113 199303 2 006



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	II
DAFTAR TABEL .....	III
DAFTAR GAMBAR .....	IV
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A    Perjanjian Kinerja .....	2
B    Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A    Kesimpulan .....	5
B    Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

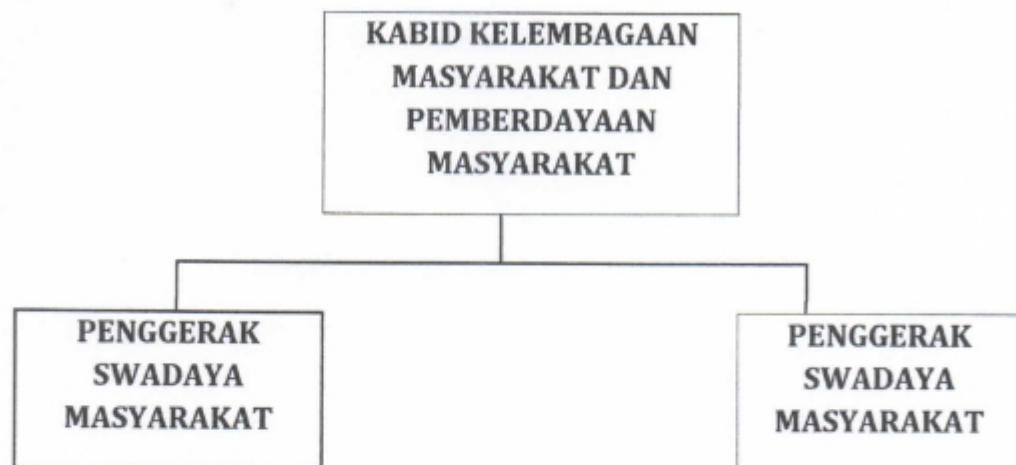
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 28 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, Penggerak Swadaya Masyarakat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rencana diseminasi panduan penyuluhan masyarakat;
2. Melaksanakan penyuluhan masyarakat;
3. Menyusun instrumen evaluasi penyelenggaraan penyuluhan masyarakat;
4. Menyusun rencana diseminasi panduan identifikasi kebutuhan pelatihan masyarakat;
5. Melaksanakan pelatihan masyarakat;

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	Terfasilitasinya Kegiatan TMMD	Jumlah kelurahan yang difasilitasi kegiatan TMMD	4 kelurahan
2.	Terfasilitasinya Kegiatan Karya Bakti TNI	Jumlah kelurahan yang difasilitasi kegiatan Karya Bakti	1 kelurahan

### B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$



## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat  
Triwulan IV Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Terfasilitasinya Kegiatan TMMD	Jumlah kelurahan yang difasilitasi kegiatan TMMD	4 kel	1	1	100 %
2	Terfasilitasinya Kegiatan Karya Bakti TNI	Jumlah kelurahan yang difasilitasi kegiatan Karya Bakti	1 kel	1	1	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100%</b>

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai :

1. Pelaksanaan Kegiatan TMMD dibutuhkan tenaga ahli untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan. Pada kegiatan TMMD Tahun 2024 belum ada tenaga ahli sehingga saat membuat RAB, pelaksanaan serta pengawasan kegiatan belum maksimal.

2. Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan IV selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.
- b. Pembuatan SPJ sesuai waktu yang sudah ditentukan.



# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Muda pada Triwulan IV Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar 100% dengan kategori sangat tinggi/ sangat berhasil.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Penggerak Swadaya Masyarakat Muda Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Kegiatan harus sesuai dengan rencana yang sudah dibuat.
2. Pembuatan SPJ sesuai waktu yang sudah ditentukan.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui

Atasan Langsung Penggerak Swadaya  
Masyarakat Muda,



**Eni Purwanti, S. STP**

NIP. 19860804 200412 2 002

Penggerak Swadaya Masyarakat Muda,



**Rika Safitri, SH**

NIP. 19670113 199303 2 006

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**ANALIS KEBIJAKAN MUDA**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Analis Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Analis Kebijakan Muda mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Analis Kebijakan Muda melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

ANALIS KEBIJAKAN MUDA



**DWI ANDAYANI SE**

PENATA

NIP. 19740529 200701 2 005

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A    Perjanjian Kinerja .....	2
B    Capaian Kinerja .....	2
BAB III PENUTUP .....	5
A    Kesimpulan .....	5
B    Rekomendasi .....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Muda mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja organisasi sebagai peserta / anggota
2. Mengumpulkan ( mengenali dan mencari ) issue-issue kebijakan yang bersifat nasional
3. Memverifikasi dan menspesifikasi masalah untuk menentukan agenda kebijakan ( masalah formal )
4. Mengumpulkan informasi untuk analisis kebijakan yang akan dilakukan, yang bersifat sederhana (instansional)
5. Menyusun agenda kegiatan analisis kebijakan
6. Menyusun dan menetapkan metodologi untuk melakukan analisis kebijakan ( sesuai dengan kebutuhan ) yang bersifat sederhana ( 1-2 metode )
7. Mengolah hasil data dan informasi yang diperoleh dari penerapan metodologi terpilih untuk menganalisis kebijakan, secara berkelompok sebagai peserta / anggota
8. Menyajikan hasil pengolahan data dan informasi dalam analisis kebijakan, secara berkelompok sebagai peserta / anggota
9. Menganalisis permasalahan kebijakan
10. Menyusun alternatif kebijakan sebagai solusi masalah kebijakan
11. Menyusun konsep / draft yang bersifat beschiking ( penetapan )
12. Membahas konsep kebijakan sebagai peserta / anggota
13. Menyiapkan bahan-bahan untuk sosialisasi pelaksanaan kebijakan
14. Melakukan kegiatan sosialisasi pelaksanaan kebijakan sebagai peserta / anggota
15. Melakukan pemantauan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan system yang ada
16. Mengolah dan menilai hasil pemantauan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan secara berkelompok sebagai peserta / anggota
17. Menyusun laporan hasil pemantauan pelaksanaan kebijakan secara berkelompok sebagai peserta/anggota
18. Mengolah dan menilai hasil evaluasi kinerja pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan secara berkelompok sebagai peserta / anggota
19. Menyusun laporan hasil dan penilaian evaluasi kinerja pelaksanaan kebijakan sebagai peserta/anggota

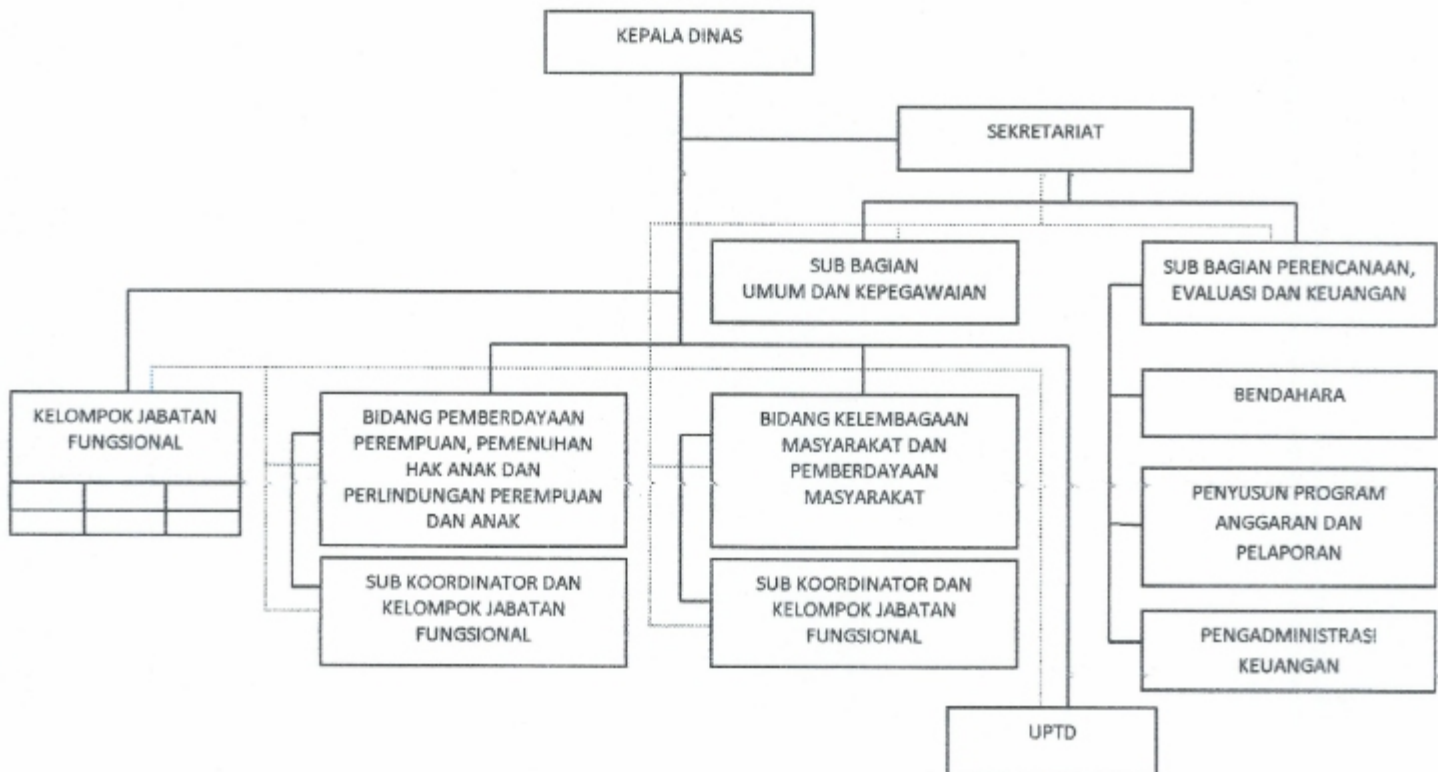


20. Menyusun kebijakan / peraturan pemerintah sebagai peserta / anggota
21. Menjadi Saksi Ahli

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Analis Kebijakan Muda sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Analis Kebijakan Muda Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Analis Kebijakan Muda  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang Memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kab/Kota	Jumlah Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang Memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kab/Kota	30 layanan
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kab/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kab/Kota	3 dokumen
3	Terlayaninya AMPK	Jumlah AMPK yang mendapatkan layanan	15 orang

### B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Analis Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Analis Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :



Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Analisis Kebijakan Muda  
Triwulan IV Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target				Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Terlaksananya Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang Memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kab/Kota	Jumlah Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang Memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kab/Kota	30 layanan	6	18	3	3	19	9	40	39	356,67
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kab/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kab/Kota	3 dokumen	-	2	1	-	-	2	1		100
3	Terlayaninya AMPK	Jumlah AMPK yang mendapatkan layanan	15 orang	6	6	2	1	3	5	2	8	120
								<b>Rata-rata capaian</b>				192,22

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut :

1. Layanan kasus kekerasan terhadap perempuan mengalami peningkatan ( melebihi target / perkiraan ) dimana 1 (satu) klien mendapatkan lebih dari 1 (satu) layanan / SOP sehingga output layanan juga meningkat,
2. Sedangkan jumlah pengaduan kasus AMPK Triwulan IV mengalami peningkatan jumlah pengaduan kasus sehingga capaian jumlah AMPK yang mendapatkan layanan melebihi target



## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analis Kebijakan Muda adalah sebesar 192,22 % dengan kategori “sangat tinggi/sangat berhasil”

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Analis Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Terjalinnya sinergitas penanganan kasus dengan perangkat daerah terkait sehingga proses layanan telah terkondisikan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing perangkat daerah sehingga perlu peninjauan ulang target.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui

KEPALA BIDANG PP. PHA DAN PPA



**ENDAH WULANDARI S.Psi**  
NIP. 19800512 200501 2 020

ANALIS KEBIJAKAN MUDA



**DWI ANDAYANI SE**  
NIP. 19740529 200701 2 005

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN  
TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Analis Kebijakan Ahli Muda Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Analis Kebijakan Ahli Muda mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Analis Kebijakan Ahli Muda melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Analis Kebijakan Ahli Muda



**Nadia Paramita, SE, MM**

Penata Tingkat I

NIP. 19801214 201101 2 004

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	4
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan .....	8
B Rekomendasi .....	8

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja .....	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	4
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Analisis Kebijakan Ahli Muda Triwulan IV Tahun 2024.....	5



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	2
-------------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda, Analis Kebijakan Ahli Muda mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja organisasi sebagai peserta/anggota
2. Mengumpulkan (mengenali dan mencari) isu – isu kebijakan
3. Memverifikasi dan menspesifikasi masalah untuk menentukan agenda kebijakan
4. Mengumpulkan informasi untuk analisis kebijakan yang akan dilakukan yang bersifat sederhana (instansional)
5. Menyusun agenda kegiatan analisis kebijakan
6. Menyusun dan menetapkan metodologi untuk melakukan analisis kebijakan (sesuai dengan kebutuhan) yang bersifat sederhana
7. Mengolah hasil data dan informasi yang diperoleh dari penerapan metodologi terpilih untuk menganalisis kebijakan, secara berkelompok sebagai peserta/anggota
8. Menyajikan hasil pengolahan data dan informasi dalam analisis kebijakan secara berkelompok sebagai peserta/anggota
9. Menganalisis permasalahan kebijakan
10. Menyusun alternatif kebijakan sebagai solusi masalah kebijakan
11. Menyusun draft konsep kebijakan yang bersifat penetapan
12. Membahas konsep kebijakan sebagai peserta/anggota
13. Menyiapkan bahan – bahan untuk sosialisasi pelaksanaan kebijakan
14. Melakukan kegiatan sosialisasi pelaksanaan kebijakan sebagai peserta/anggota
15. Melakukan pemantauan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan sistem yang ada
16. Mengolah dan menilai hasil pemantauan pelaksanaan kebijakan yang di

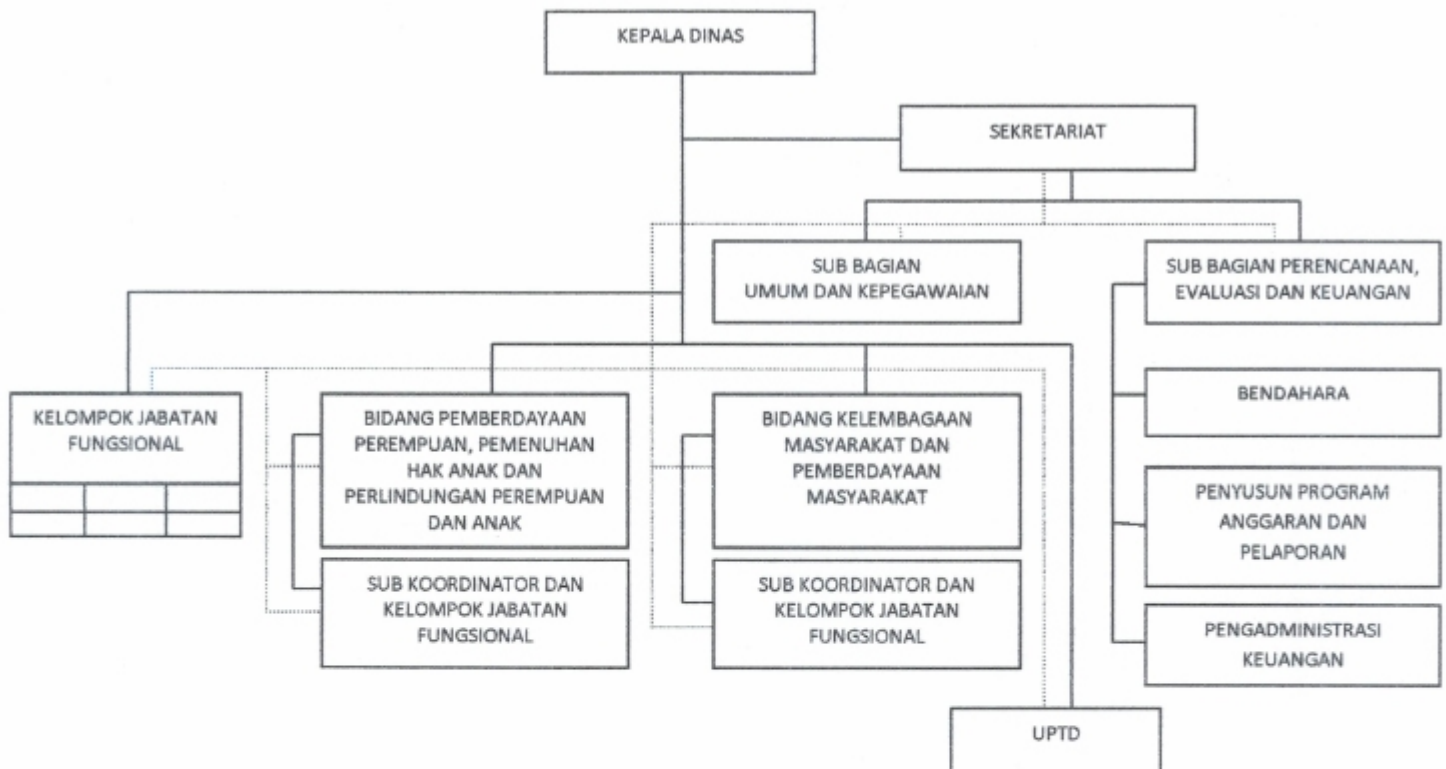
tetapkan secara berkelompok sebagai peserta/anggota

17. Menyusun laporan hasil pemantauan pelaksanaan kebijakan secara berkelompok sebagai peserta/anggota
18. Mengolah dan menilai evaluasi kinerja pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan secara berkelompok sebagai peserta/anggota
19. Menyusun laporan hasil penilaian evaluasi kinerja pelaksanaan kebijakan sebagai peserta/anggota
20. Menyusun kebijakan/peraturan pemerintah sebagai peserta/anggota
21. Menjadi saksi ahli

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Analis Kebijakan Ahli Muda, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Analis Kebijakan Ahli Muda Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Analis Kebijakan Ahli Muda  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Teradvokasinya Kebijakan dan Terdampingnya Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PPRG) Kewenangan Kabupaten/Kota bagi Perangkat Daerah	Jumlah Perangkat Daerah yang Mendapat Advokasi Kebijakan dan Pendampingan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Termasuk Perencanaan Pembangunan Responsif Gender (PPRG) Kewenangan Kabupaten/Kota	30 Perangkat Daerah
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Sosialisasi Peningkatan Partisipasi Perempuan di Bidang Politik, Hukum, Sosial dan Ekonomi Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi Peningkatan Partisipasi Perempuan di Bidang Politik, Hukum, Sosial dan Ekonomi Kewenangan Kabupaten/Kota	4 Dokumen



## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Analisis Kebijakan Ahli Muda Triwulan IV (empat) Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

## C. Capaian Indikator Kinerja

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2  
Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Analisis Kebijakan Ahli Muda Triwulan IV (empat) Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :



**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Analis Kebijakan Ahli Muda**  
**Triwulan IV Tahun 2024**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s/d Triwulan IV	Realisasi s/d Triwulan IV	% Capaian
1	Teradvokasinya Kebijakan dan Terdampingnya Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) termasuk Perencanaan Pembangunan Responsif Gender (PPRG) Kewenangan Kabupaten/Kota bagi Perangkat Daerah	Jumlah Perangkat Daerah yang Mendapat Advokasi Kebijakan dan Pemdampingan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Termasuk Perencanaan Pembangunan Responsif Gender (PPRG) Kewenangan Kabupaten/Kota	30 perangkat daerah			100%
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Sosialisasi Peningkatan Partisipasi Perempuan di Bidang Politik, Hukum, Sosial dan Ekonomi Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi Peningkatan Partisipasi Perempuan di Bidang Politik, Hukum, Sosial dan Ekonomi Kewenangan Kabupaten/Kota	3 dokumen	3 dokumen	3 dokumen	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100%</b>

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV (empat) ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya koordinasi yang solid antar bidang pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan.
2. Adanya koordinasi dan komunikasi yang baik dengan Organisasi Perangkat Daerah lain yang terkait.

Penjelasan terkait kegiatan Teradvokasinya Kebijakan dan Terdampingnya Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) termasuk Perencanaan Pembangunan Responsif Gender (PPRG) Kewenangan Kabupaten/ Kota Bagi Perangkat Daerah dengan capaian sebagai berikut :

1. Pada Triwulan IV (empat), dilaksanakan kegiatan bimtek penyusunan PPRG (Aula Ruang Rapat Lantai 3, BPKAD Kota Pekalongan) pada tanggal 14 – 15 Oktober 2024 yang diikuti oleh pejabat atau staf yang membidangi terkait perencana di masing – masing OPD dan perwakilan dari OPD Driver PPRG Kota Pekalongan. Pada Tanggal 28 Oktober s/d 04 November dilaksanakan kegiatan Desk GAP dan GBS yang diikuti oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah.
2. Pada Triwulan IV (empat), pada tanggal 08 November 2024 (Ruang Buketan Setda Kota Pekalongan) dilaksanakan kegiatan *Focus Grup Discusion* (FGD) Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) yang diikuti oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekalongan. Sebagai bentuk Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan PUG di Kota Pekalongan di laksanakan kegiatan Monev ke masing -masing Organisasi Perangkat Daerah pada tanggal 03 Desember s/d 10 Desember 2024.
3. Pada Triwulan II (dua) sudah teralisasi 1 dokumen, telah disusun dokumen Kegiatan Pelatihan Pemberdayaan Perempuan yang dilaksanakan sebanyak 15 (lima belas) kali kegiatan. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 17-18 Mei (1 Kelompok), 24-25 Mei (2 Kelompok), 31 Mei - 1 Juni (3 kelompok), 7-8 Juni (4 kelompok), 12-13 Juni (4 kelompok) dan 19-20 Juni 2024 (1 kelompok). Peserta Kegiatan terdiri dari kelompok Fatayat NU, Muslimat NU, Aisyiyah, Nasyiyatul Aisyiyah dan Gabungan Wanita Kristen Pekalongan (GWKP). Pelatihan yang diberikan berupa Pelatihan membuat jamu dan lulur, membuat cookies, membuat aksesoris, merajut (Fatayat NU, Muslimat NU, Aisyiyah dan Nasyiyatul Aisyiyah) dan merangkai bunga (GWKP).
4. Usulan perubahan target menjadi 3 dokumen karena anggaran visi misi dilaksanakan 1 kegiatan ( yang semula target 2 kegiatan )
5. Pada Triwulan III (tiga) terdapat 2 (dua) dokumen telah disusun yaitu :
  - 1) Dokumen kegiatan Pengukuhan Sahabat Perempuan dan Anak (SAPA) dan Advokasi PUG yang dilaksanakan pada tgl 11 September 2024 di Ruang Jlamprang.

Peserta berjumlah 105 orang terdiri dari perwakilan lurah, camat, Dindik, Dindagkop, RSUD Bendan, Dinkes, Dinsos P2KB, Bagian Hukum Setda, Media Massa, Tim PPA LP-PAR, Kelompok PPEP (Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan) serta SAPA (Sahabat Perempuan dan Anak) yang terdiri dari Fatayat, Aisyiyah, Kader Posyandu, Tim Pendamping Keluarga, TKSK, LPM, TP PKK, BKM, PATBM dan Karang Taruna.

2) Dokumen kegiatan advokasi Forkom Puspa yang dilaksanakan pada tgl 9 September 2024 di Ruang Jawa Hokokai. Peserta berjumlah 35 orang terdiri dari anggota SAPA (Sahabat Perempuan dan Anak) Kota Pekalongan.

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Lebih meningkatkan koordinasi baik dengan pihak-pihak internal OPD maupun OPD luar yang terkait.
2. Lebih mencermati Rencana Aksi dan Rencana Anggaran Kas tiap-tiap Triwulan agar seluruh kinerja dapat tercapai sesuai dengan target kinerja.
3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan serta tercapai target yang sudah ditetapkan.



## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analis Kebijakan Ahli Muda adalah sebesar 100 % dengan kategori sangat tinggi/ sangat berhasil.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perencanaan kinerja dalam Analis Kebijakan Ahli Muda Triwulan IV (empat) Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi lintas bidang di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan dan instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan terkait dengan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan perempuan dan anak.
2. Perlu dilakukan persiapan kegiatan yang selaras dan relevan dengan program kegiatan, selain itu kegiatan diharapkan tepat sasaran serta mengacu pada indikator kinerja organisasi.
3. Adanya monitoring dan evaluasi terkait kegiatan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui

Kepala Bidang PP, PHA dan PPA

Analis Kebijakan Ahli Muda,



**ENDAH WULANDARI S.Psi**  
NIP. 19800512 200501 2 020



**NADIA PARAMITA. SE, MM**  
NIP. 19801214 201101 2 004

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

**PENGADMINISTRASI KEUANGAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**

**TAHUN 2024**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Pengadministrasi Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pengadministrasi Keuangan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Pengadministrasi Keuangan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2025  
Pengadministrasi Keuangan



**HADY SASMITO**

Pengatur

NIP. 197601112012121001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A    Perjanjian Kinerja .....	3
B    Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	7
A    Kesimpulan .....	7
B    Rekomendasi .....	7

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja .....	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Keuangan Triwulan IV Tahun 2024.....	5

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	2
--	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Pengadministrasi Keuangan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

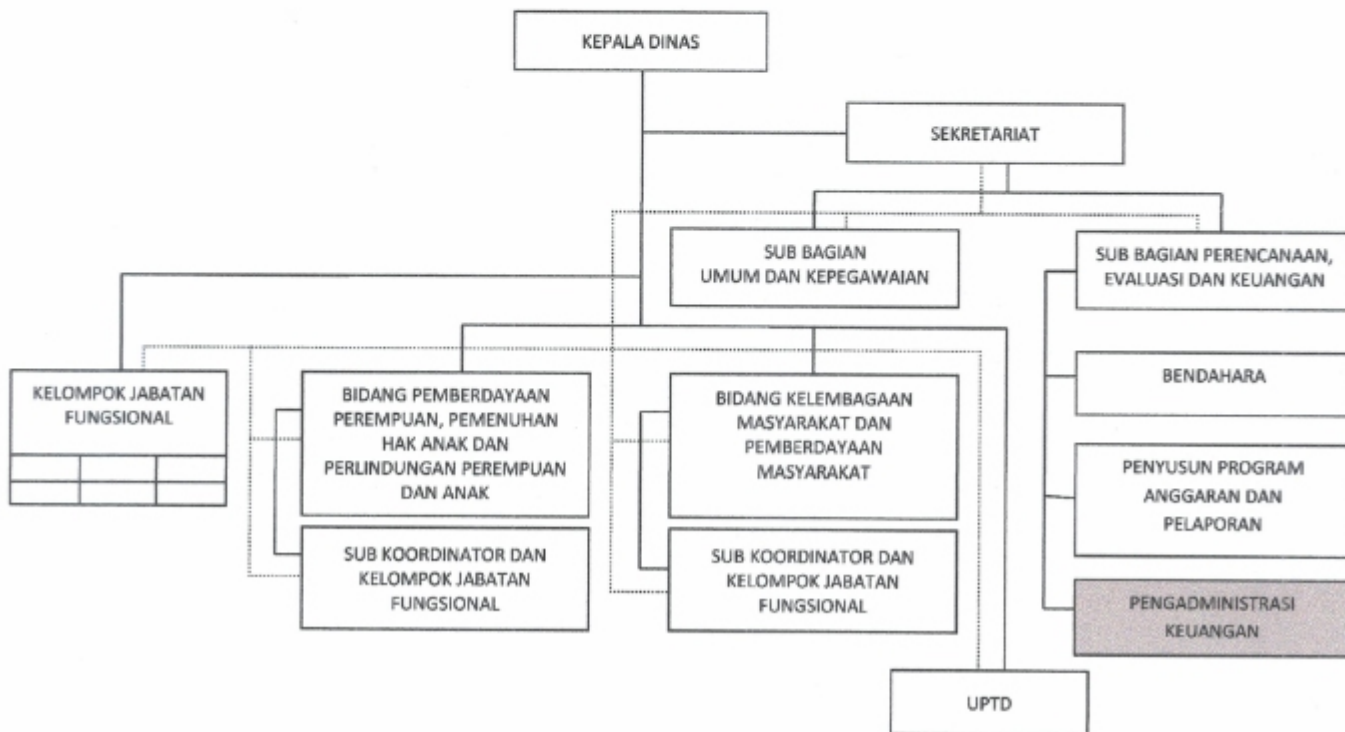
1. Mengadministrasikan urusan gaji dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi.
2. Mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi.
3. Menerima, mencatat, dan menyortir surat/dokumen/berkas keuangan, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian
4. Mengadministrasikan urusan bidang keuangan, dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi
5. Mengelompokkan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pendistribusian
6. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban.



## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pengadministrasi Keuangan, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Pengadministrasi Keuangan Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja

Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Mengadministrasikan urusan gaji dan Tunjangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	Jumlah PNS yang menerima gaji dan Tunjangan	20 Orang
2	Mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	Jumlah berkas transaksi gaji dan tunjangan	26 berkas
3	Menerima, mencatat, dan menyortir surat/ dokumen/ berkas keuangan, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian	Jumlah Pembuatan berkas transaksi Keuangan	1800 kali

4	Mengadministrasikan urusan bidang keuangan, dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	Jumlah Pembuatan pertanggungjawaban Laporan Keuangan	25 berkas
5	Mengelompokkan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pendistribusian	Jumlah Pembuatan Laporan Keuangan	4 berkas
6	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah Pembuatan Laporan Penatausahaan Keuangan	12 berkas

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pengadministrasi Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

### Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Pengadministrasi Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

### Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Keuangan Triwulan IV Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target sampai dengan Triwulan IV	Realisasi sampai dengan Triwulan IV	% Capaian
1	Mengadministrasikan urusan gaji dan Tunjangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	Jumlah PNS yang menerima gaji dan Tunjangan	19 Orang	19 Orang	19 Orang	100 %
2	Mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	Jumlah berkas transaksi gaji dan tunjangan	26 berkas	26 berkas	26 berkas	100 %
3	Menerima, mencatat, dan menyortir surat/	Jumlah Pembuatan	1800 kali	1387 kali	1387 kali	100 %



	dokumen/ berkas keuangan, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian	berkas transaksi Keuangan				
4	Mengadministrasikan urusan bidang keuangan, dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	Jumlah Pembuatan pertanggungjawaban Laporan Keuangan	25 berkas	25 berkas	25 berkas	100 %
5	Mengelompokkan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pendistribusian	Jumlah Pembuatan Laporan Keuangan	4 berkas	4 berkas	4 berkas	100 %
6	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah Pembuatan Laporan Penatausahaan Keuangan	12 berkas	12 berkas	12 berkas	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100%</b>

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan di OPD
2. Ketepatan pembuatan Laporan Keuangan dan kegiatan tepat waktu

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut:



1. Aplikasi seringnya gangguan dan error pada aplikasi Keuangan
2. Kurangnya pengetahuan tentang aplikasi keuangan karena kurangnya melaksanakan pelatihan tentang aplikasi keuangan

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan selanjutnya adalah sebagai:

1. Perbaikan Jaringan Internet pada OPD
2. Pelatihan tentang aplikasi keuangan dilaksanakan oleh OPD Teknis .

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pengadministrasi Keuangan adalah sebesar 100 % dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat berhasil .

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pengadministrasi Keuangan Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan pada Aplikasi Keuangan dan akses jaringan internet yang lebih cepat untuk mendukung kelancaran keuangan .
2. Pembuatan SPJ Keuangan agar lebih cepat dalam pembuatan .
3. Pertanggungjawaban keuangan agar sesuai dengan target yang telah di rencanakan

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui  
Kepala Sub Bagian  
Perencanaan Evaluasi dan Keuangan



FASEHAH.SH  
NIP. 197702081996032002

Pengadministrasi Keuangan ,



HADY SASMITO  
NIP. 197601112012121001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK**  
**TAHUN 2024**

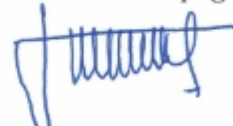
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Pengadministrasi Kepegawaian Triwulan III Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pengadministrasi Kepegawaian mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Pengadministrasi Kepegawaian melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Pengadministrasi Kepegawaian



**AZAM SLAMET**

Pengatur Tk.I

NIP. 19830529 200901 1 009

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	6
A Kesimpulan .....	6
B Rekomendasi .....	6



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Perjanjian Kinerja Pengadministrasi Kepegawalan .....	3
Tabel 2.2.	Pengukuran dengan Skala Ordinal .....	4
Tabel 2.3.	Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Kepegawaian Triwulan III Tahun 2024 .....	5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Organisasi .....	2
---------------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

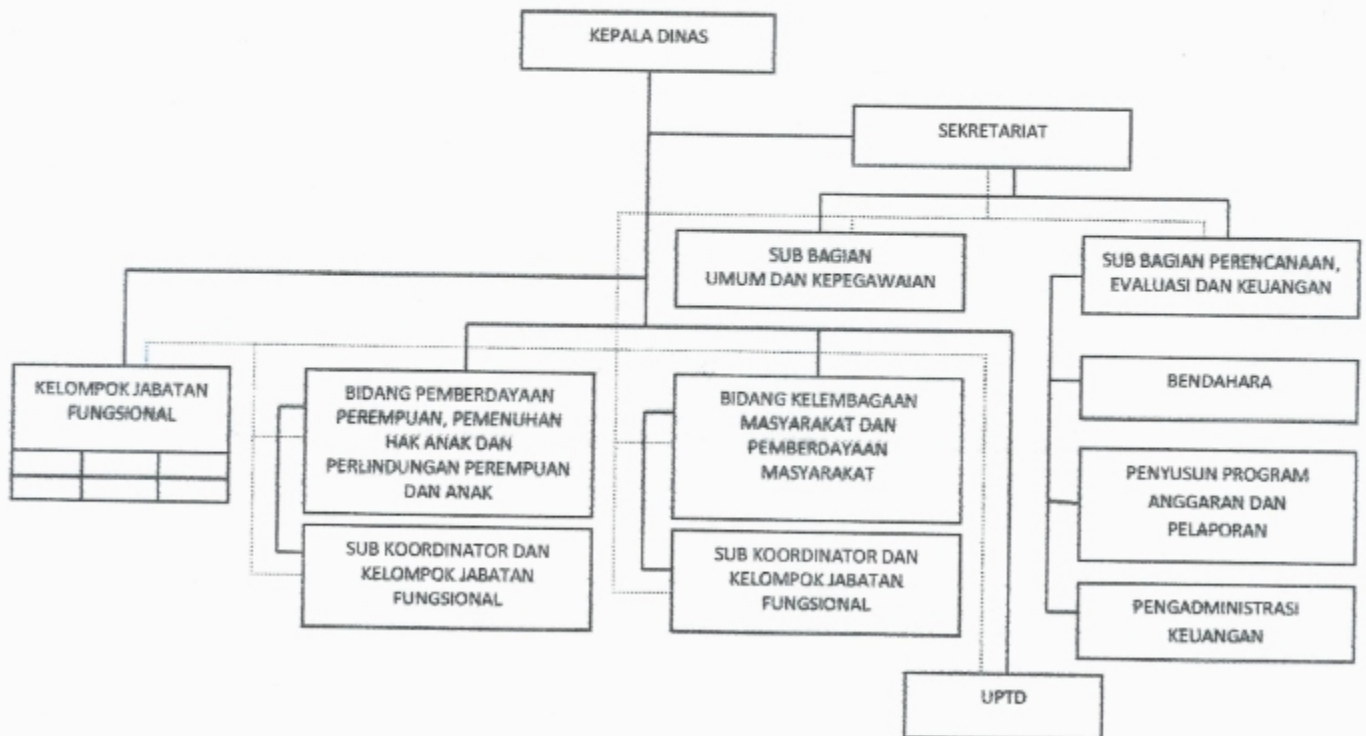
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 86 Tahun 2022 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Pengadministrasi Kepegawaian mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menerima, mencatat, dan menyortir surat/dokumen/berkas keuangan, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian.
2. Memberi lembar pengantar pada surat/dokumen/berkas keuangan, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pengendalian.
3. Mengelompokkan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pendistribusian.
4. Mengadministrasikan urusan bidang pengadministrasi umum dan mendokumentasikan surat/dokumen/berkas keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi.
5. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban.

## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pengadministrasi Kepegawaian sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Pengadministrasi Kepegawaian Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Pengadministrasi Kepegawaian  
Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya laporan penyediaan jasa surat menyurat secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasi umum yang di kelola	5 dokumen
2	Tersusunnya laporan penyediaan jasa surat menyurat secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasi umum yang di kelola	7 dokumen
3	Terpeliharanya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas dan terbayarkan pajaknya secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas yang dikelompokkan bidang pengamidministrasi umum menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	8 dokumen
4	Terpeliharanya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas dan terbayarkan pajaknya secara cepat dan tepat	Jumlah surat/ dokumen/ berkas bidang pengadministrasi umum sebagai bahan administrasi dan dokumentasi	6 dokumen
5	Terpeliharanya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas dan terbayarkan pajaknya	Jumlah surat/dokumen/berkas sebagai bahan laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai	3 laporan



No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
	secara cepat dan tepat	bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pengadministrasi Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Pengadministrasi Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Keuangan

Triwulan IV Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Tersusunnya laporan penyediaan jasa surat menyurat secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasi umum yang di kelola	5 dokumen	5 dokumen	5 dokumen	100%
2	Tersusunnya laporan penyediaan jasa surat menyurat secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasi umum yang di kelola	7 dokumen	7 dokumen	7 dokumen	100%
3	Terpeliharanya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas dan terbayarkan pajaknya secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas yang dikelompokkan bidang pengadministrasi umum menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	8 dokumen	8 dokumen	8 dokumen	100%
4	Terpeliharanya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas dan terbayarkan pajaknya secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasi umum sebagai bahan administrasi dan dokumentasi	6 dokumen	6 dokumen	6 dokumen	100%
5	Terpeliharanya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas dan terbayarkan pajaknya secara cepat dan tepat	Jumlah surat/dokumen/berkas sebagai bahan laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	3 laporan	3 dokumen	3 dokumen	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>						<b>100%</b>

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut

- Selaras dan koordinasi yang baik antara atasan langsung dan pelaksana;
- Tercukupinya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas.

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pengadministrasi Kepegawaian adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Tinggi/Sangat Berhasil.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pengadministrasi Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Terus meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui

Plt.KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN  
KEPEGAWAIAN



**DWILANDAYAN L. SE**

NIP. 19740529 200701 2 005

PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN



**AZAM SLAMET**

NIP. 19830529 200901 1 009

## **LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

### **Analisis Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat**



**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak  
Kota Pekalongan  
Tahun 2024**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Analis Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*goodgovernance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Analis Pemberdayaan Masyarakat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Analis Pemberdayaan Masyarakat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025  
Analis Pemberdayaan Masyarakat



Ariefa Risydiana Maulida, S.IP  
Penata Muda Tk I/Gol. IIIb  
NIP. 19891116 202012 2 012



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	1
DAFTAR ISI.....	2
BAB I PENDAHULUAN .....	3
A Tugas Jabatan .....	3
B Struktur Jabatan.....	3
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	4
A Perjanjian Kinerja .....	4
B Capaian Kinerja .....	5
BAB III PENUTUP.....	8
A Kesimpulan.....	8
B Rekomendasi .....	8

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak, Analisis Pemberdayaan Masyarakat mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan
2. Menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan obyek kerja dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas
3. Melaksanakan kajian berdasarkan permasalahan obyek kerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaan
4. Menyusun laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat
5. Menyusun saran/rekomendasi berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Analisis Pemberdayaan Masyarakat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Analis Pemberdayaan Masyarakat Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Analis Pemberdayaan Masyarakat  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terfasilitasinya Inovator Teknologi Tepat Guna (TTG)	Jumlah Inovator Teknologi Tepat Guna (TTG) yang terfasilitasi	4 Inovator
2	Keikutsertaan dalam Event TTG Tingkat Nasional	Jumlah keikutsertaan dalam Event TTG Tingkat Nasional	1 Kali
3	Terpilihnya Kelurahan yang menjadi pelaksana terbaik gotong royong masyarakat	Jumlah Kelurahan yang terpilih menjadi pelaksana terbaik gotong royong masyarakat	3 Kelurahan
4	Terfasilitasinya Tim Penggerak PKK dalam penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	Jumlah Laporan Tim Penggerak PKK dalam penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	1 Dokumen



## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Analisis Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No.54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat/Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi/Berhasil
65.1 s.d.75	Sedang/Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah/Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah/ Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Analisis Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Analisis Pemberdayaan Masyarakat**  
**Triwulan IV Tahun 2024**

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% capaian
				TW I	TW II	TW III	TW III	
1	Terfasilitasinya Inovator Teknologi Tepat Guna (TTG)	Jumlah Inovator Teknologi Tepat Guna (TTG) yang terfasilitasi	4 Inovator	4	0	0	0	100 %
2	Keikutsertaan dalam Event TTG Tingkat Nasional	Jumlah keikutsertaan dalam Event TTG Tingkat Nasional	1 Kali	1	0	0	0	100 %
3	Terpilihnya Kelurahan yang menjadi pelaksana terbaik gotong royong masyarakat	Jumlah Kelurahan yang terpilih menjadi pelaksana terbaik gotong royong masyarakat	3 Kelurahan	3	0	0	0	100 %
4	Terfasilitasinya Tim Penggerak PKK dalam penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	Jumlah Laporan Tim Penggerak PKK dalam penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	1 Dokumen	0	0	0	0	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>								<b>100 %</b>



## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analis Pemberdayaan Masyarakat pada Triwulan IV adalah sebesar 100 % dengan Kategori Sangat Berhasil. Artinya capaian kinerja sudah mencapai target yang telah ditetapkan.

### B. Rekomendasi

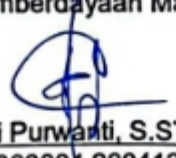
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam kinerja Analis Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.


Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui,

Kabid Kelembagaan Masyarakat  
dan Pemberdayaan Masyarakat,

  
Eni Purwanti, S.STP  
NIP.19860804 200412 2 002

Analisis Pemberdayaan Masyarakat

  
Ariefa Risydiana Maulida, S.IP  
NIP. 19891116 202012 2 012

## **LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

**Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan di  
Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan  
Masyarakat**



**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak  
Kota Pekalongan  
Tahun 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025  
Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat  
Desa atau Kelurahan



Desi Lestari, SE  
Pangkat/Gol. III/a  
NIP. 19891212 202012 2013

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	1
DAFTAR ISI .....	2
BAB I PENDAHULUAN .....	3
A Tugas Jabatan .....	3
B Struktur Jabatan.....	3
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	4
A Perjanjian Kinerja .....	4
B Capaian Kinerja .....	5
BAB III PENUTUP .....	8
A Kesimpulan.....	8
B Rekomendasi .....	8



# BABI

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak, Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan
2. Mengolah bahan penyuluhan menjadi materi
3. Melaksanakan penyampaian materi
4. Mengevaluasi hasil penyuluhan
5. Melaporkan pelaksanaan penyuluhan

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi





# BAB II

## AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	Jumlah Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	2 Dokumen
2	Tertingkatnya kapasitas Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	Jumlah Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat yang Ditingkatkan Kapasitasnya	3 Lembaga

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

Untuk perhitungan setiap indikator kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat

a. 
$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{1}{1} \times 100\% = 100\%$$

b. 
$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{1}{1} \times 100\% = 100\%$$

Dari perhitungan di atas dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Triwulan IV dengan indikator di atas, capaian kinerjanya 100% atau "Sangat Tinggi" atau terpenuhi.

2. Jumlah Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat yang Ditingkatkan Kapasitasnya

a. 
$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{1}{1} \times 100\% = 100\%$$

b. 
$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{1}{1} \times 100\% = 100\%$$

Dari perhitungan di atas dapat diuraikan bahwa capaian kinerja Triwulan IV



dengan indikator di atas, capaian kinerjanya 100% atau "Sangat Tinggi", dikarenakan target pelatihan Karang Taruna dan sudah dilaksanakan di Triwulan III..

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No.54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat/Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi/Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang/Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah/Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah/ Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan Triwulan VI Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	Jumlah Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	2 Dokumen	1	-	-	1	100
2	Tertingkatnya	Jumlah Lembaga	3	1	1	1	-	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
	kapasitas Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat yang Ditingkatkan Kapasitasnya	Lembaga					
	<b>Rata-rata Capaian</b>							100



## BAB III

# PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan pada Triwulan IV adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil". Artinya capaian kinerja sudah mencapai target yang telah ditetapkan.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam kinerja Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui,

Kabid Kelembagaan Masyarakat  
dan Pemberdayaan Masyarakat,



Eni Purwanti, S.STP  
NIP. 19860804 200412 2 002

Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat  
Desa atau Kelurahan,



Desi Lestari, SE  
NIP. 19891212 202012 2013

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**PENGAWAS PEREMPUAN DAN ANAK**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN DAN**  
**PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**  
**TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Pengawas Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pengawas Perempuan dan Anak mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Pengawas Perempuan dan Anak melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Pengawas Perempuan dan Anak



**Kharisma Ema Fatma, S.Psi**

Penata Muda

NIP. 19960311 202012 2 026

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	7
A Kesimpulan .....	7
B Rekomendasi .....	7



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja .....	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Pengawas Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024.....	5

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	2
-------------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

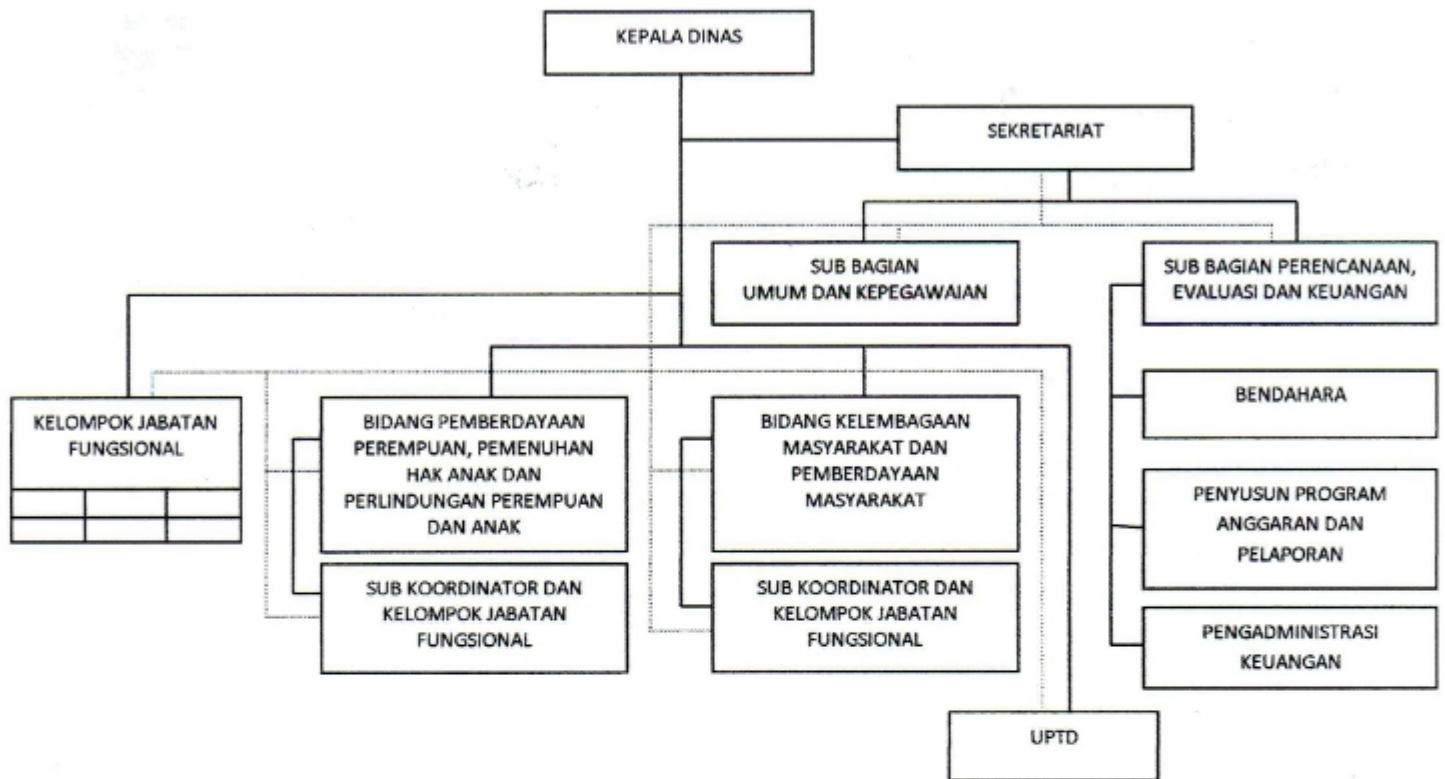
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 59A Tahun 2021 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak, Pengawas Perempuan dan Anak mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menerima dan menginventarisasi data terkait pengawasan perlindungan perempuan dan anak sesuai prosedur untuk diproses lebih lanjut
2. Mengklasifikasi data terkait pengawasan perlindungan perempuan dan anak sesuai prosedur untuk kelancaran pelaksanaan pengawasan
3. Mempelajari data kasus terkait pengawasan perlindungan perempuan dan anak sesuai prosedur yang berlaku dalam rangka pelaksanaan pengawasan
4. Mengawasi kasus yang masuk sesuai prosedur dalam rangka tercapainya sasaran yang diharapkan
5. Mengevaluasi dan mengkonsultasikan permasalahan yang timbul dengan pejabat yang berwenang dan terkait sesuai prosedur agar tercapai sasaran yang diharapkan
6. Mengelola data terkait data kasus sebagai dasar pengawasan kasus yang ada untuk tindak lanjut berikutnya
7. Melaporkan pelaksanaan tugas sesuai prosedur sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pengawas Perempuan dan Anak, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi





## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Pengawas Perempuan dan Anak Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Pengawas Perempuan dan Anak  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Sebelum Perubahan	Target Setelah Perubahan
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	10 dokumen	10 dokumen
2	Terlayannya Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	250 orang	350 orang
3	Terlaksananya kegiatan pencegahan KtA terpadu	Jumlah kegiatan pencegahan KtA terpadu	1 kegiatan	1 kegiatan

#### Penjelasan Tabel 2.1

1. Terkait Indikator Kinerja pertama yakni Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota target kinerjanya 10 dokumen. 10 dokumen ini terdiri dari 5 dokumen Rapat Koordinasi PUSPAGA,

- 2 dokumen Rapat Koordinasi PPA, 1 dokumen Kegiatan Kelas Persiapan Pranikah dan 1 dokumen Kegiatan Sosialisasi Kekerasan Berbasis Gender dan Anak.
2. Terkait Indikator Kinerja kedua yakni Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota target kinerja 250 orang yang terdiri dari 200 anak peserta Festival Anak, 50 anak peserta Advokasi Penguatan Kapasitas Forum Anak, 50 anak peserta Advokasi Kesejahteraan Remaja, 50 anak penerima layanan PUSPAGA.
  3. Terkait Indikator Kinerja ketiga yakni Jumlah kegiatan pencegahan KtA terpadu target kinerjanya berjumlah 1 kegiatan yakni kegiatan Sosialisasi Perlindungan Anak dengan Perilaku Sosial Menyimpang.

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pengawas Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:



Tabel 2.2

## Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Pengawas Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Pengawas Perempuan dan Anak  
Triwulan IV Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target				Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	10 dokumen	2 dok	2 dok	3 dok	3 dok	1 dok	2 dok	3 dok	4 dok	100 %
2	Terlayannya Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	350 orang	65 org	35 org	250 org	0	65 org	11 org	297 org	13 org	110,29 %
3	Terlaksananya kegiatan pencegahan KtA terpadu	Jumlah kegiatan pencegahan KtA terpadu	1 kegiatan	0	0	1 keg	0	0	0	1 keg	0	100%
<b>Rata-rata Capaian</b>												<b>103.43 %</b>

Penjelasan Tabel 2.3.

1. Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota pada Triwulan IV berjumlah 4 dokumen yakni koordinasi telah disusun yaitu kegiatan Koordinasi PUSPAGA yang dilaksanakan pada tanggal 26 September 2024, 9 Oktober 2024, 17 Oktober 2024 dan 12 November 2024 bertempat di Sekretariat LP-PAR Kota Pekalongan dengan peserta merupakan Tim PUSPAGA ELPePar Kota Pekalongan
2. Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota pada Triwulan IV berjumlah 13 anak. 13 orang anak ini adalah yang mendapatkan layanan peningkatan kualitas hidup yaitu Layanan PUSPAGA Anak berjumlah 5 (lima) orang dan Layanan PUSPAGA Dispensasi Kawin (Diska) berjumlah 8 (delapan) orang.



## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pengawas Perempuan dan Anak adalah sebesar 103.43% dengan kategori Sangat Berhasil.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pengawas Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi lintas bidang di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan dan instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan terkait dengan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan perempuan dan anak.
2. Perlu dilakukan persiapan kegiatan yang selaras dan relevan dengan program kegiatan, selain itu kegiatan diharapkan tepat sasaran serta mengacu pada indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui

Kepala Bidang PP, PHA dan PPA

Pengawas Perempuan dan Anak,



**ENDAH WULANDARI, S.Psi**  
NIP. 19800512 200501 2 020



**KHARISMA EMA FATMA, S.Psi**  
NIP. 19960311 202012 2 026

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**ANALIS PERLINDUNGAN PEREMPUAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK  
KOTA PEKALONGAN  
TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Analis Perlindungan Perempuan Triwulan III Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Analis Perlindungan Perempuan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Analis Perlindungan Perempuan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Analis Perlindungan Perempuan



**Dyah Nastiti, S.Sos**

Penata Muda

NIP. 19940923 202203 2 013

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A    Tugas Jabatan .....	1
B    Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	2
A    Perjanjian Kinerja .....	2
B    Capaian Kinerja .....	3
BAB III PENUTUP .....	6
A    Kesimpulan .....	6
B    Rekomendasi .....	6



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Analisis Perlindungan Perempuan Tahun 2024 ..	2
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal .....	3
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Analisis Perlindungan Perempuan .....	4

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi .....	1
--------------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

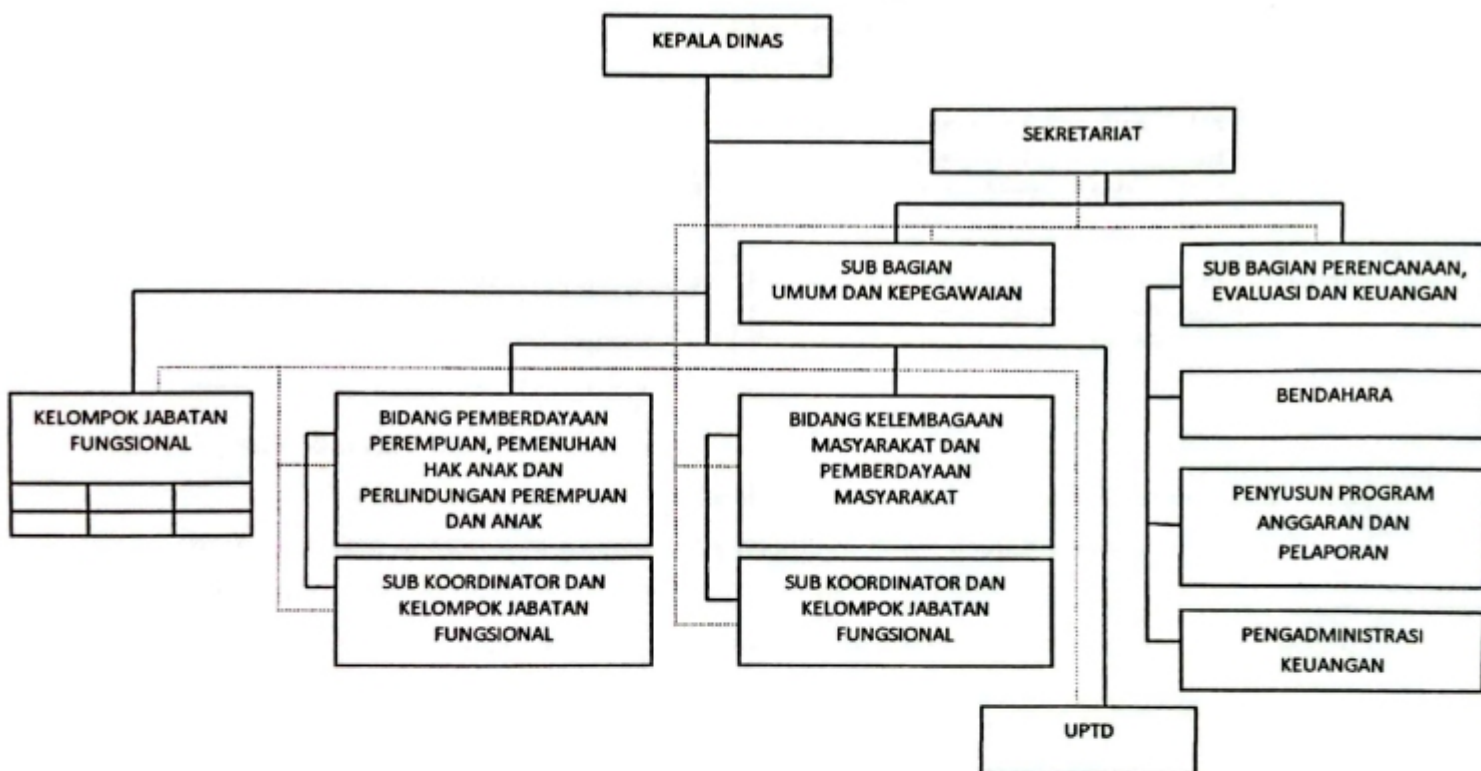
### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 59A Tahun 2021 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Analisis Perlindungan Perempuan mempunyai uraian tugas jabatan adalah melakukan kegiatan analisis dan penelaahan perlindungan perempuan dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan.

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Analis Perlindungan Perempuan, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

### Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Analis Perlindungan Perempuan Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Analis Perlindungan Perempuan  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Teradvokasinya dan terdampingnya Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota yang Mendapat Advokasi dan Pendampingan	1 lembaga
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	5 dokumen
3	Terlatihnya SDM Penyedia Layanan yang dan bersertifikasi Perlindungan dan Penanganan AMPK	Jumlah SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK	50 orang

### B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Analis Perlindungan Perempuan Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$



### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

**Tabel 2.2**  
**Pengukuran dengan Skala Ordinal**

<b>Skala Ordinal</b>	<b>Predikat / Kategori</b>
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Analis Perlindungan Perempuan Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Analisis Perlindungan Perempuan**  
**Triwulan IV Tahun 2024**

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target				Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Teradvokasinya dan terdampingnya Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota yang Mendapat Advokasi dan Pendampingan	1 lembaga	-	-	-	1	-	-	1	-	100%
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	5 dokumen	2	3	-	-	1	2	1	1	100%
3	Terlatihnya SDM Penyedia Layanan yang dan bersertifikasi Perlindungan dan Penanganan AMPK	Jumlah SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK	50 orang	-	-	56	-	-	-	56	-	112%
<b>Rata-rata Capaian</b>												<b>104%</b>

1. Indikator Kinerja Jumlah Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota yang mendapat advokasi dan pendampingan berjumlah 1 (satu) Lembaga yaitu Dharma Wanita Persatuan Kota Pekalongan. Kegiatan DWP Kota Pekalongan Tahun 2024 meliputi :
  - a. Rapat Evaluasi berjumlah 1 (satu) kali
  - b. Rapat Koordinasi berjumlah 3 (tiga) kali
  - c. Monitoring dan Evaluasi berjumlah 20 (dua puluh) lokasi
  - d. HUT DWP berjumlah 1 (satu) kali

Hingga Triwulan IV, seluruh kegiatan DWP Kota Pekalongan yang telah terlaksana.

2. Indikator Kinerja Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota berjumlah 5 (lima) dokumen meliputi dokumen :
  - a. Sosialisasi Pesantren Ramah Anak
  - b. Sosialisasi Internet Aman untuk Anak
  - c. Rapat koordinasi Kota Layak Anak (KLA)
  - d. Rapat koordinasi Asosiasi Perusahaan Sahabat Anak Indonesia (APSAI)
  - e. Advokasi Kota Layak Anak (KLA) tingkat Kecamatan

Pada Triwulan IV, seluruh dokumen telah tersusun.

3. Indikator Kinerja Jumlah SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK yaitu Kegiatan Pelatihan Manajemen Kasus telah terlaksana pada Triwulan IV dengan total peserta berjumlah 56 (lima puluh enam) orang.

# BAB III

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analis Perlindungan Perempuan adalah sangat tinggi.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Analis Perlindungan Perempuan Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

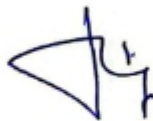
1. Meningkatkan koordinasi lintas bidang di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan dan instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan terkait dengan pelaksanaan kegiatan Pemberdayaan Perempuan dan Pemenuhan Hak Anak.
2. Perlu dilakukan persiapan kegiatan yang selaras dan relevan dengan program kegiatan, selain itu kegiatan diharapkan tepat sasaran serta mengacu pada indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui

Kepala Bidang PP,PHA dan PPA

Analis Perlindungan Perempuan



**ENDAH WULANDARI S.Psi**  
NIP. 19800512 200512 2 020



**Dyah Nastiti S.Sos**  
NIP. 19940923 202203 2 013



# **LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

## **Analisis Kemasyarakatan di Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat**



**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak  
Kota Pekalongan  
Tahun 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Analis Kemasyarakatan Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Analis Kemasyarakatan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025  
Analis Kemasyarakatan



Atina Kamila Pratiwi, S.Psi  
Pangkat/Gol. III/a  
NIP. 19950430 202203 2018

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	1
DAFTAR ISI .....	2
BAB I PENDAHULUAN .....	
A Tugas Jabatan .....	3
B Struktur Jabatan .....	3
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	
A Perjanjian Kinerja .....	4
B Capaian Kinerja .....	5
BAB III PENUTUP .....	
A Kesimpulan .....	7
B Rekomendasi .....	7

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak, Analisis Kemasyarakatan mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan
2. Menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan obyek kerja dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas
3. Melaksanakan kajian berdasarkan permasalahan obyek kerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaan
4. Menyusun laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat
5. Menyusun saran/rekomendasi berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Analisis Kemasyarakatan sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi





## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Analis Kemasyarakatan Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Analis Kemasyarakatan  
Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan	2 Dokumen

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Analisis Kemasyarakatan Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No.54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat/Kategori
90.1s.d. lebih	Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil
75.1s.d. 90	Tinggi/Berhasil
65.1s.d.75	Sedang/Cukup Berhasil
50.1s.d. 65	Rendah/Tidak Berhasil
0s.d. 50	Sangat Rendah/ Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Analisis Kemasyarakatan Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Pengukuran Kinerja Analisis Kemasyarakatan**  
**Triwulan IV Tahun 2024**

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan	2 Dokumen	1	1	0	0	100 %
Rata-rata capaian								100%

## BAB III

# PENUTUP

---

### c. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analis Kemasyarakatan pada Triwulan IV adalah sebesar 100% dengan kategori "Sangat Baik". Artinya capaian kinerja mencapai target yang telah ditetapkan.

### d. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam kinerja Analis Kemasyarakatan Triwulan IV Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 02 Januari 2024

Mengetahui,

Kabid Kelembagaan Masyarakat  
dan Pemberdayaan Masyarakat,



Eni Purwanti, S.STP  
NIP.19860804 2004122002

Analisis Kemasyarakatan



Atina Kamila Pratiwi, S.Psi  
NIP. 19950430 202203 2018



**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**  
**ARSIPARIS TERAMPIL**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
KOTA PEKALONGAN  
TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Analis Pemberdayaan Masyarakat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Arsiparis Terampil melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan , 2 Januari 2025  
Arsiparis Terampil



DYA AYU PRAMITHA, A.Md

Pengatur

NIP. 19970131 201903 2 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Tugas Pokok.....	1
B. Struktur Jabatan .....	1
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN.....	3
A. Perjanjian Kinerja.....	3
B. Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	8
A. Kesimpulan .....	8
B. Rekomendasi.....	8

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Arsiparis Terampil.....	2
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal .....	3
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Arsiparis Terampil Triwulan IV.....	4



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi .....	1
--------------------------------------	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Standar Kualitas Hasil Kerja Pejabat Fungsional Arsiparis.

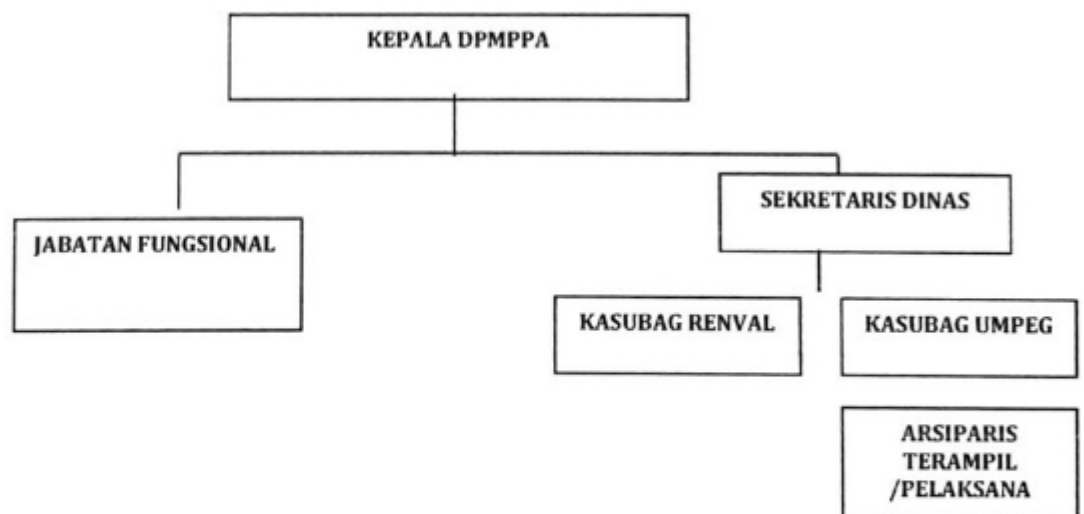
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan , Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2024 mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

1. Membuat dan Menerima Arsip Naskah Dinas/Surat Dalam Rangka Penciptaan Arsip
2. Melakukan Pemberkasan Arsip Aktif
3. Melakukan Preservasi Arsip
4. Mengemas Bahan Pameran Arsip Tekstual dan Virtual

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Arsiparis Terampil sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

---

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Arsiparis Terampil Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Arsiparis Terampil  
Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Membuat dan Menerima Arsip/Naskah Dinas dalam Rangka Penciptaan Arsip	Jumlah Arsip/Naskah Dinas yang tercipta	600 Surat/Dokumen
2	Melakukan Pemberkasan Arsip Aktif	Jumlah Arsip Aktif yang diberkaskan	600 Surat/Dokumen
3	Melakukan Perawatan dan Pemeliharaan Arsip	Jumlah Arsip yang dipreservasi	300 Surat/Dokumen
4	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan	Jumlah tugas-tugas lain yang diberikan atasan yang dilaksanakan	24 kali

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :



Tabel 2.3  
Pengukuran Kinerja Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Membuat dan Menerima Arsip/Naskah Dinas dalam Rangka Penciptaan Arsip	Jumlah arsip/naskah yang tercipta	600 Surat/ Dokumen	150 Surat/ Dokumen	150 Surat/ Dokumen	150 Surat/ Dokumen	150 Surat/ Dokumen	100 %
2	Melakukan Pemberkasan Arsip Aktif	Jumlah arsip yang diberkaskan	600 Surat/ Dokumen	150 Surat / Dokumen	150 Surat / Dokumen	150 Surat / Dokumen	150 Surat / Dokumen	100 %
3	Melakukan Perawatan dan Pemeliharaan Arsip	Jumlah arsip yang dipelihara	300 Surat/ Dokumen	75 Surat / Dokumen	75 Surat / Dokumen	75 Surat / Dokumen	75 Surat / Dokumen	100 %
4	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan	Jumlah tugas-tugas lain yang diberikan atasan yang dilaksanakan	24 kali	6 Kali	6 Kali	6 Kali	6 Kali	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>								<b>100%</b>

## BAB III PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Triwulan IV Arsiparis Terampil adalah sebesar 100% dengan kategori Tinggi/ berhasil .

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Arsiparis Terampil Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi kegiatan analisis agar tercapai kinerja yang sudah ditetapkan
2. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 2 Januari 2025

Mengetahui  
Plt. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian



Dwi Andayani, SE  
NIP. 19740529 200701 2 005

Arsiparis Terampil



Dya Ayu Pramitha, A.Md  
NIP. 19970131 201903 2 002

# **LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

## **Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama**




**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak  
Kota Pekalongan  
Tahun 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Penggerak Swadaya Masyarakat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025  
Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama

  
Winda Riza Pratiwi, SE  
Pangkat/Gol. IX  
NIPPK. 19910102 202421 2 008



# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	1
DAFTAR ISI .....	2
BAB I PENDAHULUAN .....	3
A Tugas Jabatan .....	3
B Struktur Jabatan.....	3
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	4
A Perjanjian Kinerja .....	4
B Capaian Kinerja .....	5
BAB III PENUTUP.....	7
A Kesimpulan.....	7
B Rekomendasi .....	7

# BABI

## PENDAHULUAN

### A. Tugas Pokok

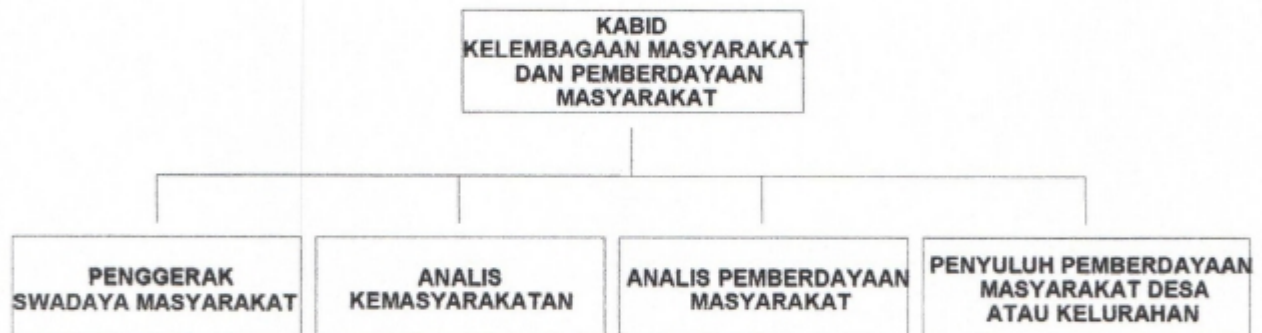
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 03 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan Identifikasi;
2. Pengumpulan data dan informasi pemberdayaan masyarakat;
3. Melaksanakan kegiatan operasional dan pengembangan komitmen perubahan masyarakat.

### B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat  
Tahun 2024

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terfasilitasinya Kerjasama Antar Desa	Jumlah laporan identifikasi kebutuhan penyuluhan yang dilaksanakan	3 laporan
2	Terfasilitasinya Kerjasama Antar Desa	Jumlah laporan data bahan evaluasi penyelenggaraan penyuluhan masyarakat	3 laporan
3	Terfasilitasinya Peningkatan Kapasitas dan Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan	Jumlah laporan identifikasi kebutuhan pelatihan	1 laporan
4	Terfasilitasinya Peningkatan Kapasitas dan Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan	Jumlah laporan data bahan evaluasi penyelenggaraan masyarakat	1 laporan



## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No.54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat/Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi/ Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi/Berhasil
65.1 s.d.75	Sedang/Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah/Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah/ Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

### Pengukuran Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan VI Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Terfasilitasinya Kerjasama Antar Desa	Jumlah laporan identifikasi kebutuhan penyuluhan yang dilaksanakan	3 laporan	-	1	1	1	100
2	Terfasilitasinya	Jumlah laporan data	3 laporan	-	1	1	1	100



No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
	Kerjasama Antar Desa	bahan evaluasi penyelenggaraan penyuluhan masyarakat						
3	Terfasilitasinya Peningkatan Kapasitas dan Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan	Jumlah laporan identifikasi kebutuhan pelatihan	1 laporan	-	1	-	-	100
4	Terfasilitasinya Peningkatan Kapasitas dan Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan	Jumlah laporan data bahan evaluasi penyelenggaraan masyarakat	1 laporan	-	1	-	-	100
<b>Rata-rata Capaian</b>								<b>100</b>

## BAB III PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat pada Triwulan IV adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil". Artinya capaian kinerja sudah mencapai target yang telah ditetapkan.

### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Indikator Kinerja Individu yang mengacu pada Indikator kinerja organisasi.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui,  
Kabid Kelembagaan Masyarakat dan  
Pemberdayaan Masyarakat



Eni Purwanti, S.STP  
NIP.19860804 200412 2 002

Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama



Winda Riza Pratiwi, SE  
NIPPK. 19910102 202421 2 008

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2024**

**PENGEMUDI**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN**

**TAHUN 2024**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat umumnya dan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Pengemudi mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja secara berkala dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efesiensi kinerja Pengemudi melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Pengemudi



**ROMADHON**

Pengatur Muda TK. I

NIP. 19750514 200701 1 009



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan .....	1
B Struktur Jabatan .....	2
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN .....	3
A Perjanjian Kinerja .....	3
B Capaian Kinerja .....	4
BAB III PENUTUP .....	7
A Kesimpulan .....	7
B Rekomendasi .....	7

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja .....	3
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024.....	5

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	2
--	---

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024 mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

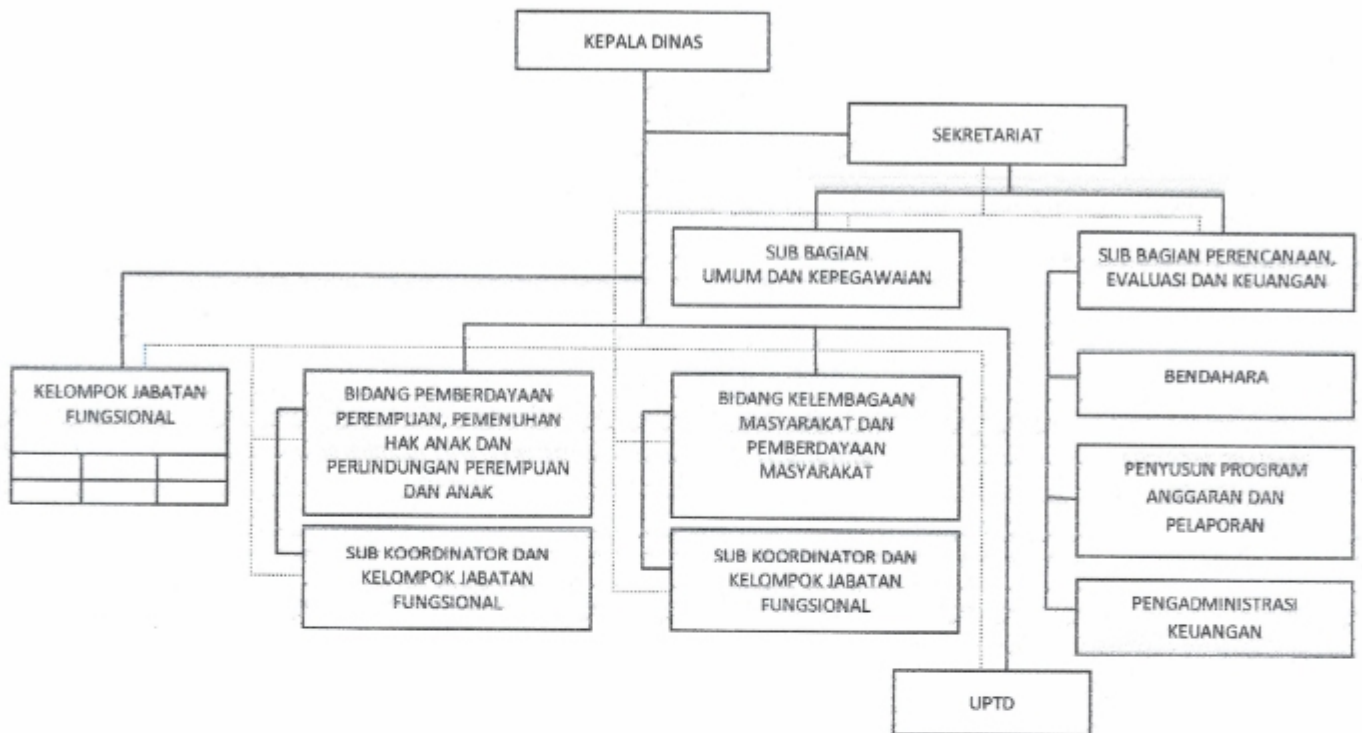
1. Memeriksa kelengkapan kendaraan dengan cara mengecek rem, aki, lampu, mesin radiator, air aki dan tekanan udara ban agar kendaraan dapat dikendarai dengan baik .
2. Memanaskan mesin kendaraan guna mengetahui kelainan mesin.
3. Merawat kendaraan dengan cara membersihkan mesin, ruangan dalam dan luar kendaraan agar kendaraan kelihatan bersih.
4. Mengemudikan kendaraan berdasarkan tujuan dan ketentuan lalu lintas yang berlaku agar kendaraan dapat tiba di tujuan dengan selamat.
5. Memperbaiki kerusakan kecil agar kendaraan dapat beroperasi secara layak.
6. Melaksanakan tugas caraka secara tepat waktu.



## B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pengemudi, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## BAB II

# AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

### A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Adapun perjanjian kinerja Pengemudi Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Perjanjian Kinerja

Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Memeriksa kelengkapan kendaraan dengan cara mengecek rem, aki, lampu, mesin radiator, air aki dan tekanan udara ban agar kendaraan dapat dikendarai dengan baik	Jumlah Hari Pemeliharaan	30 Hari Kegiatan
2	Memanaskan mesin kendaraan guna mengetahui kelainan mesin	Jumlah Hari Pemeliharaan	30 Hari Kegiatan

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
3	Merawat kendaraan dengan cara membersihkan mesin, ruangan dalam dan luar kendaraan agar kendaraan kelihatan bersih.	Jumlah Hari Pemeliharaan	30 Hari Kegiatan
4	Mengemudikan kendaraan berdasarkan tujuan dan ketentuan lalu lintas yang berlaku agar kendaraan dapat tiba di tujuan dengan selamat.	Jumlah Hari Perjalanan Dinas	30 Hari kerja
5	Memperbaiki kerusakan kecil agar kendaraan dapat beroperasi secara layak.	Jumlah Hari Pemeliharaan	30 Hari Kegiatan
6	Melaksanakan tugas caraka secara tepat waktu.	Jumlah Hasil Pelaksanaan Tugas Yang Dilaporkan	3 Laporan / Dokumen

## B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan.

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\%$$

## CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran sesuai Permendagri No. 54 Tahun 2010, menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu:

Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
90.1 s.d. lebih	Sangat Tinggi / Sangat Berhasil
75.1 s.d. 90	Tinggi / Berhasil
65.1 s.d. 75	Sedang / Cukup Berhasil
50.1 s.d. 65	Rendah / Tidak Berhasil
0 s.d. 50	Sangat Rendah / Sangat Tidak Berhasil

Adapun capaian kinerja Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Memeriksa kelengkapan kendaraan dengan cara mengecek rem, aki, lampu, mesin radiator, air aki dan tekanan udara ban agar kendaraan dapat dikendarai dengan baik	Jumlah Hari Pemeliharaan	120 Hari Kegiatan	30 Hari	60 Hari	100 %
2	Memanaskan mesin kendaraan guna mengetahui kelainan mesin	Jumlah Hari Pemeliharaan	120 Hari Kegiatan	30 Hari	60 Hari	100 %



No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
3	Merawat kendaraan dengan cara membersihkan mesin, ruangan dalam dan luar kendaraan agar kendaraan kelihatan bersih.	Jumlah Hari Pemeliharaan	120 Hari Kegiatan	30 Hari	60 Hari	100 %
4	Mengemudikan kendaraan berdasarkan tujuan dan ketentuan lalu lintas yang berlaku agar kendaraan dapat tiba di tujuan dengan selamat.	Jumlah Hari Perjalanan Dinas	120 Hari Kegiatan	30 Hari	60 Hari	100 %
5	Memperbaiki kerusakan kecil agar kendaraan dapat beroperasi secara layak	Jumlah Hari Pemeliharaan	120 Hari Kegiatan	30 Hari	60 Hari	100 %
6	Melaksanakan tugas caraka secara tepat waktu.	Jumlah Pembuatan Laporan	12 Laporan	3 Laporan	6 Laporan	100 %
<b>Rata-rata Capaian</b>						100%

Faktor Pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu melaksanakan perintah di OPD
2. Terpeliharanya Kendaraan Dinas

Faktor Penghambat capaian kinerja pada Triwulan IV ini adalah sebagai berikut:

1. Sering terjadinya gangguan pada Mesin Kendaraan Dinas
2. Macet di jalan menyebabkan penghambat pelaksanaan kegiatan yang sedang dilaksanakan.

Upaya yang dilakukan guna mendukung capaian kinerja pada Triwulan IV selanjutnya adalah sebagai:

1. Di perlukan Perbaikan pada mesin kendaraan dinas setiap bulan.

## BAB III

### PENUTUP

---

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Pengemudi adalah sebesar 100 % dengan kategori Tinggi/ berhasil .

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pengemudi Triwulan IV Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan pada Mesin Kendaraan Dinas dilakukan secara rutin agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan lancar tanpa ada kendali.
2. Pertanggungjawaban kegiatan agar sesuai dengan target yang telah di rencanakan.

Pekalongan, 02 Januari 2025

Mengetahui  
Plt. Kepala Sub Bagian  
Umum dan Kepegawaian

  
DWLANDAYANI S.E  
NIP. 19740529 200701 2 005

Pengemudi

  
ROMADHON  
NIP. 19750514 200701 1 009