

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
KEPALA DINASPEMBERDAYAAN MASYARAKAT,
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 2025 yang telah ditetapkan.

Ditanda tangani secara elektronik oleh:
Kepala DPMPPA Kota Pekalongan



SRIYANA, S.Sos.,M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 196807091990031008

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	5
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	5
2.3	Pengukuran Kinerja TujuanDinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan s.d. Triwulan IV Tahun 2025.....	6
2.4	Pengukuran Kinerja Sasaran StrategisDinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan s.d. Triwulan IV Tahun 2025.....	7
2.5	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025.....	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.

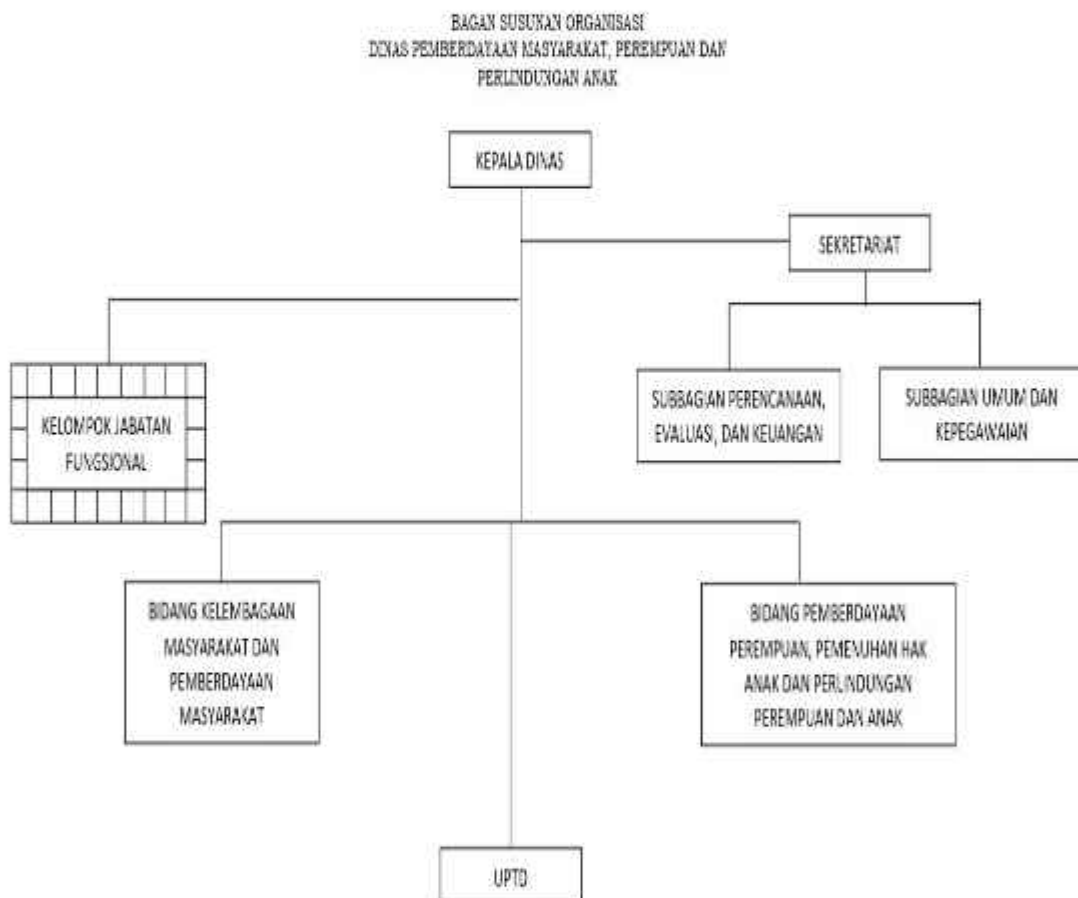
Dalam melaksanakan tugas-tugas Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

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, berdasarkan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sebagaimana diubah dengan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021, 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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
Tujuan :				
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	95,55 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
3.	Optimalisasi Pengarusutamaan Hak Anak	Kategori Kota Layak Anak	Nindya	Formulasi : Kategori penghargaan hasil evaluasi Kab/Kota Layak Anak pada tahun n yang diberikan oleh Kementerian PPPA RI Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : Kementerian PPPA RI
Sasaran Strategis :				
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	83,45 indeks	Formulasi : Hasil Nilai Evaluasi AKIP OPD Tahun N Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : Inspektorat
2.	Meningkatnya Swadaya	Persentase	9,49	Formulasi : (Anggaran swadaya

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
	Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	swadaya masyarakat dalam pembangunan berbasis masyarakat	persen	yang dikeluarkan oleh masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan sarana prasarana kelurahan dibagi Dana kelurahan (APBD) yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan sarana prasarana kelurahan) x 100 Tipe Capaian : Semakin Tinggi Semakin Baik Sumber data : DPMPPA
3.	Meningkatnya Sumbangan Pendapatan Perempuan	Indeks sumbangan pendapatan perempuan dalam IDG	28,56 indeks	Formulasi : Persentase sumbangan pendapatan perempuan pada tahun (hasil rilis BPS) Tipe Capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : BPS
4.	Meningkatnya Skor Kota Layak anak	Skor Kota Layak Anak	769,9 skor	Formulasi : Skor KLA hasil evaluasi Kementerian PPPA RI Tipe Capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : Kementerian PPPA RI

Program	Anggaran	Keterangan
1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 3.329.815.000,00	APBD-P
2 Program Peningkatan Kerja Sama Desa	Rp 1.391.750.000,00	APBD-P
3 Program Administrasi Pemerintahan Desa	Rp 31.178.000,00	APBD-P
4 Program Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan, Lembaga Adat Dan Masyarakat Hukum Adat	Rp 875.545.000,00	APBD-P
5 Program Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	Rp 190.845.000,00	APBD-P
6 Program Perlindungan Perempuan	Rp 64.459.000,00	APBD-P
7 Program Pemenuhan Hak Anak (PHA)	Rp 161.820.000,00	APBD-P
8 Program Perlindungan Khusus Anak	Rp 50.211.000,00	APBD-P
Jumlah	Rp 6.095.623.000,00	

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sampai dengan Triwulan IV Tahun 2025 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:
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 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Tujuan
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak
s.d. Triwulan IV Tahun 2025

No	Tujuan	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	95,55	95,55	99,02	103,63
2.	Optimalisasi Pengarusutamaan Gender	Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)	indeks	65,31	N/A	N/A	N/A
3.	Optimalisasi Pengarusutamaan Hak Anak	Kategori Kota Layak Anak	kategori	Nindya	Nindya	Nindya	100,00
Rata-rata Capaian							101,82

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak pada Triwulan IV adalah 101.82%, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik, dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat target yang ditetapkan 95,55.
Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat merupakan hasil Survey kepuasan masyarakat dilakukan penilaian oleh organisasi yang dirilis per semester. Realisasi semester II adalah 99,02, sehingga capaian kinerja sampai dengan Triwulan IV adalah 103,63%, melebihi target yang telah ditetapkan;
2. Tujuan Optimalisasi Pengarusutamaan Gender, dengan indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) target yang ditetapkan 65,31.
Capaian Indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) sampai dengan akhir triwulan IVBPS belum merilis Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), sehingga capaian kinerja masi N/A;

3. Tujuan Optimalisasi Pengarusutamaan Hak Anak, dengan indikator Kategori Kota Layak Anak.

Realisasi Indikator Kategori Kota Layak Anak Adalah Nindya, sehingga capaian kinerja sampai dengan Triwulan IV adalah 100%. Berdasarkan Keputusan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor : 85 Tahun 2025 tentang Penetapan Peringkat dan Penerima Penghargaan Kabupaten/Kota Layak Anak Tahun 2025, ditetapkan Kota Pekalongan memperoleh penghargaan Kota Layak Anak dengan Kategori *Nindya*.

Tabel 2.4
Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak
s.d. Triwulan IV Tahun 2025

No	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	83,45	83,45	83,55	100,12
2	Meningkatnya Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	Persentase Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat	persen	9,49	9,49	10,30	108,54
3	Meningkatnya Sumbangan Pendapatan Perempuan	Indeks Sumbangan Pendapatan Perempuan dalam IDG	indeks	28,56	28,56	N/A	N/A
4	Meningkatnya Skor Kota Layak anak	Skor Kota Layak Anak	skor	769,9	769,9	N/A	N/A
Rata-rata Capaian							104,33

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja sasaran strategis Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sampai dengan Triwulan IV adalah 104,33%, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator nilai SAKIP OPD target yang ditetapkan 83,45.

Berdasarkan surau nomor: 700.1.2.8/033.17/RHS/2025 tanggal 1 Oktober 2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025, bahwa untuk penilaian Tahun 2025 nilai SAKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan sebesar 83,55 dengan predikat A. Sehingga, capaian untuk indikator nilai AKIP sebesar 100,12% atau melebihi target yang telah ditetapkan;

2. Sasaran Meningkatnya Swadaya Masyarakat dalam Pembangunan Berbasis Masyarakat, dengan indikator persentase swadaya masyarakat dalam pembangunan berbasis masyarakat target yang ditetapkan 9,49%.

Berdasarkan penghitungan yang dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan Tahun 2025 bahwa anggaran swadaya yang dikeluarkan oleh masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan sarana prasarana kelurahan 10,30%, angka tersebut diperoleh dari anggaran fisik sarana dan prasarana dana kelurahan (APBD) sebesar Rp 3.503.544.480,00 dengan jumlah swadaya sebesar Rp 360.806.000,00. Sehingga, capaian untuk indikator persentase swadaya masyarakat dalam pembangunan berbasis masyarakat sebesar 108,54% atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Sasaran Meningkatnya Sumbangan Pendapatan Perempuan, dengan indikator Indeks sumbangan pendapatan perempuan dalam IDG target yang ditetapkan 28.56.

Capaian Indikator Indeks sumbangan pendapatan perempuan dalam IDG sampai dengan akhir triwulan IV BPS belum merilis Indeks sumbangan pendapatan perempuan dalam IDG, sehingga capaian kinerja masih N/A;

4. Sasaran Meningkatnya Skor Kota Layak Anak, dengan indicator Skor Kota Layak Anak target yang ditetapkan 769,9.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor : 85 Tahun 2025 tentang Penetapan Peringkat dan Penerima Penghargaan Kabupaten/Kota Layak Anak Tahun 2025, ditetapkan Kota Pekalongan memperoleh penghargaan Kota Layak Anak dengan Kategori *Nindya*. Namun Kementerian PPPA RI tidak merilis skor kota layak anak, sehingga capaian Indikator Skor Kota Layak Anak N/A.

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 2025

No	Program	Pagu Anggaran (Rp)	Pagu Perubahan (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian $\frac{(5)}{(4)} \times 100$
1	2	3		4	5	6
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.890.957.000	3.329.815.000	3.329.815.000	2.978.546.398	89,45
2	Program Peningkatan Kerja Sama Desa	557.400.000	1.391.750.000	1.391.750.000	1.391.171.000	99,96
3	Program Administrasi Pemerintahan Desa	32.528.000	31.178.000	31.178.000	31.177.800	100,00
4	Program Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan, Lembaga Adat Dan Masyarakat Hukum Adat	746.116.000	875.545.000	875.545.000	860.577.480	98,29
5	Program Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	165.940.000	190.845.000	190.845.000	189.703.500	99,40
6	Program Perlindungan Perempuan	73.612.000	64.459.000	64.459.000	47.177.270	73,19
7	Program Pemenuhan Hak Anak (PHA)	215.615.000	161.820.000	161.820.000	160.895.900	99,43
8	Program Perlindungan Khusus Anak	58.895.000	50.211.000	50.211.000	45.534.800	90,69
	Jumlah	5.741.063.000	6.095.623.000	6.095.623.000	5.704.784.148	93,59
					Rata-rata Capaian	93,80

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 93,59% rata-rata realisasi anggaran sampai dengan Triwulan IV adalah sebesar 93,80%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja sampai dengan Triwulan IV sebesar 104,33%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 11,48%, efisiensi tersebut dikarenakan realisasi anggaran disesuaikan dengan kebutuhan.

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata realisasi capaian kinerja masih 104,33, sedangkan realisasi anggaran sebesar 93,59% , maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 11,48%.

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 2025 adalah sebagai berikut :

1. Perlu ditingkatkan 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.

<p>Ditanda tangani secara elektronik oleh: WALI KOTA PEKALONGAN</p>  <p>H. ACHMAD AFZAN ARSLAN DJUNAID, S.E., M.M.</p>	<p>Pekalongan, 2 Januari 2026</p> <p>Ditanda tangani secara elektronik oleh: Kepala DPMPPA Kota Pekalongan</p>  <p>SRIYANA, S.Sos., M.Si NIP. 196807091990031008</p>
---	--

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025

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



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Sekretaris Triwulan IV Tahun 2025 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 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Sekretaris
Dinas Pemberdayaan Masyarakat
Perempuan Dan Perlindungan Anak
Kota Pekalongan



Tri Nurtiyasih, S.KM,M.Kes
Pembina Tingkat I
NIP. 19750219 199903 2 003

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	5
C Capaian Anggaran	6
BAB III PENUTUP.....	8
A Kesimpulan	8
B Rekomendasi	8

DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Sekretaris.....	3
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal	5
2.3	Pengukuran Kinerja Sekretaris Triwulan IV Tahun 2025	6
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025	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, pengkoordinasian rencana program, kegiatan, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja serta administrasi keuangan.

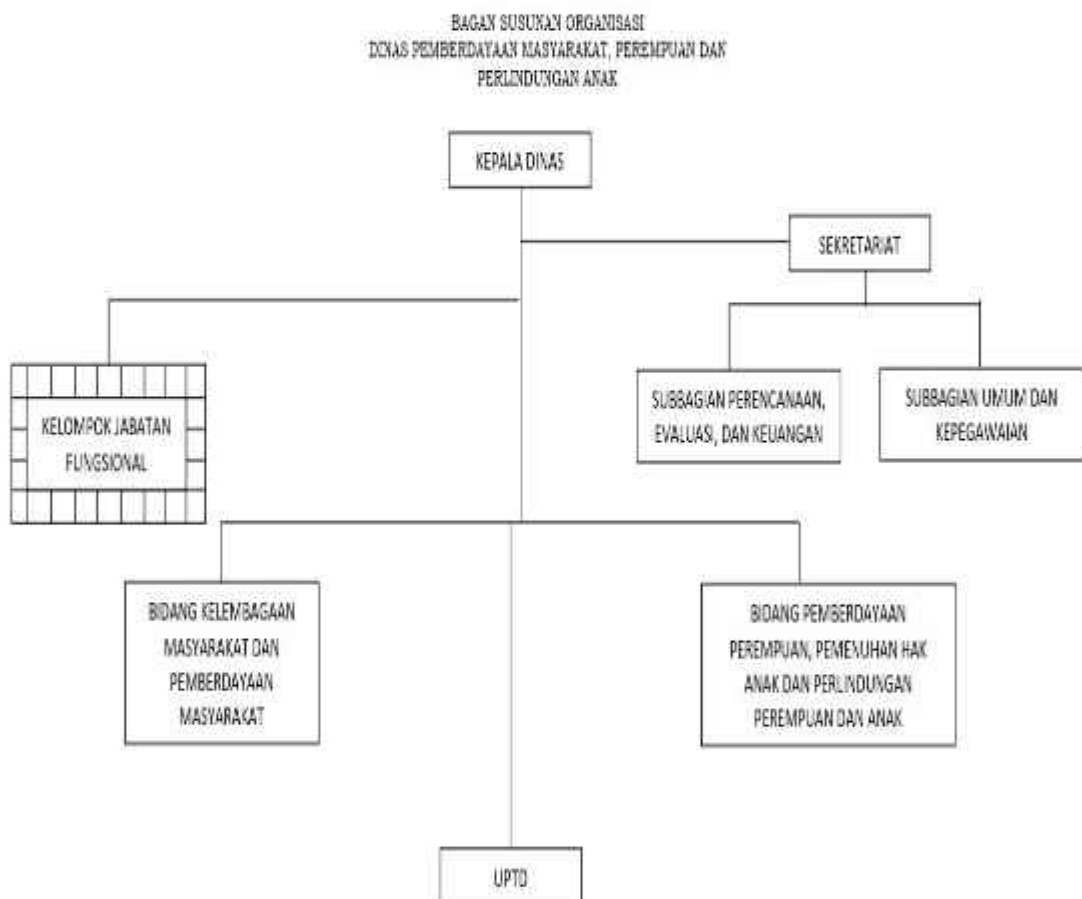
Dalam melaksanakan tugas-tugas Sekretaris menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

1. Perumusan sasaran, program dan kegiatan dinas;
2. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan teknis dinas;
3. Pengkoordinasian perencanaan dan pelaksanaan kegiatan bidang-bidang;
4. Pengkoordinasian 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. Pengkoordinasian pengelolaan, penatausahaan dan pelaporan bidang keuangan;
7. Pengkoordinasian pengelolaan data dan informasi;
8. Pengkoordinasian penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan;
9. Pengkoordinasian penyusunan, pelaksanaan dan pengevaluasian standar operasional prosedur (SOP) dan atau standar pelayanan (SP);
10. Pengkoordinasian 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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, berdasarkan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sebagaimana diubah dengan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021, 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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat,
Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan
Tahun 2025

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tercapainya ketersediaan laporan capaian kinerja	Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	100 persen	Formulasi : Persentase capaian kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah + Persentase capaian kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dibagi 2 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
2	Tercapainya ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian kegiatan Adminitrasi Kepegawaian Perangkat Daerah + Persentase capaian kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah + Persentase capaian kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dibagi 3 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Tercapainya pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah	Persentase pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah + Persentase capaian kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dibagi 1 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

	Kegiatan		Anggaran	Keterangan
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	17.364.000,00	APBD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	2.757.716.000,00	APBD
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp	-	APBD
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	165.169.000,00	APBD
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	260.570.000,00	APBD
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	128.996.000,00	APBD
	Jumlah	Rp	3.329.815.000,00	

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Sekretaris Triwulan IV Tahun 2025 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 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat,
Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan
Triwulan IV Tahun 2025

No	Sasaran Program	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	Tercapainya ketersediaan laporan capaian kinerja	Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	persen	100	100	100	100
2	Tercapainya ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	persen	100	100	100,29	100,29
3	Tercapainya pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah	Persentase pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah	persen	100	100	100	100
Rata-rata capaian kinerja							100,10

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Sekretaris adalah sebesar 100,10 % 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 2025

No	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Pagu Perubahan (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
1	2	3	4	5	6	7
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20.762.000	17.364.000	17.364.000	17.363.600	100
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.767.072.000	2.757.716.000	2.757.716.000	2.434.133.136	88,27
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	3.650.000	-	-	-	-
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	207.455.000	165.169.000	165.169.000	163.603.797	99,05
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	270.268.000	260.570.000	260.570.000	235.702.365	90,46
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	621.750.000	128.996.000	128.966.000	127.743.500	99,05
	Jumlah	3.890.957.000	3.329.815.000	3.329.815.000	2.978.546.398	89,45
					Rata-rata capaian	95,37

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 89,45 %, dengan rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 95,37 %. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja pada Triwulan IV sebesar 100,10 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 11,91 %.

Efisiensi tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya :

1. Terdapat kegiatan yang secara fisik dilaksanakan dan selesai di akhir bulan/triwulan sehingga pertanggungjawaban keuangan baru dapat dilaksanakan di bulan/triwulan akhir;
2. 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 100,10%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 89,45%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 11,91%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Sekretaris Triwulan IV Tahun 2025 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.

Mengetahui

Pekalongan, 2 Januari 2026

Kepala

Dinas Pemberdayaan Masyarakat
Perempuan Dan Perlindungan Anak
Kota Pekalongan



SRIYANA, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda
NIP. 19680709 199003 1 008

Sekretaris

Dinas Pemberdayaan Masyarakat
Perempuan Dan Perlindungan Anak
Kota Pekalongan



Tri Nurtiyasih, S.KM,M.Kes

Pembina Tingkat I
NIP. 19750219 199903 2 003

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
KABID PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PEMENUHAN HAK
ANAK DAN PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK



DPMPPA KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025

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 2025 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 efisiensi kinerja Kabid PPPHAPPA melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, Januari 2026

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 Wali Kota Pekalongan Nomor 34 tahun 2024 tentang perubahan atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, 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 Hak Anak;
5. penyelenggaraan pemberdayaan perempuan
6. penyelenggaraan peningkatan kualitas keluarga dalam mewujudkan Kesetaraan Gender (KG) dan hak anak
7. penyelenggaraan pencegahan kekerasan terhadap perempuan;
8. penyelenggaraan penyediaan layanan bagi keluarga dalam mewujudkan Kesetaraan Gender (KG) dan hak anak;
9. penyelenggaraan pengumpulan, pengolahan analisis dan penyajian data gender dan anak dalam kelembagaan data di tingkat daerah;
10. penyelenggaraan pencegahan kekerasan terhadap anak;
11. penyelenggaraan penguatan dan pengembangan pemberdayaan dan perlindungan perempuan; lembaga
12. penyelenggaraan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas keluarga dan kualitas hidup anak;

13. penyelenggaraan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus;
14. pengendalian, pembinaan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan;
15. 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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Kabid PPPHAPPA
Tahun 2025

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tercapainya Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	Persentase kegiatan perangkat daerah yang sudah responsif gender	9,24 persen
2	Tercapainya Perlindungan Perempuan	Rasio kekerasan terhadap perempuan (IKK Outcome)	15,01 persen
3	Tercapainya Pemenuhan Hak Anak	Persentase Dekela (desa/kelurahan layak anak)	48,15 persen
4	Tercapainya Perlindungan Khusus Anak	persentase pengaduan kasus anak yang terlayani	100,00 persen

Kegiatan	Anggaran	Keterangan
Pelebagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) pada lembaga pemerintah kewenangan Kabupaten/Kota	Rp	12.304.000,00
Pemberdayaan perempuan bidang Politik, Hukum, Sosial, dan Ekonomi pada Organisasi Kemasyarakatan kewenangan Kabupaten/Kota	Rp	12.715.000,00

Kegiatan	Anggaran	Keterangan
Penguatan dan Pengembangan lembaga penyedia layanan pemberdayaan perempuan kewenangan Kabupaten/Kota	Rp	165.826.000,00
Pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah Kabupaten/Kota	Rp	8.895.000,00
Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak	Rp	161.820.000,00
Pencegahan kekerasan terhadap anak yang melibatkan para pihak lingkup daerah Kabupaten/Kota	Rp	8.530.000,00
Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus tingkat daerah Kabupaten/Kota	Rp	5.282.000,00

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan Perempuan dan Anak Triwulan IV Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Tercapainya Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	Persentase kegiatan perangkat daerah yang sudah responsif gender	9,24 %	9,24 %	9,83 %	106,38 %
2	Tercapainya Perlindungan Perempuan	Rasio kekerasan terhadap perempuan (IKK Outcome)	15,01 %	15,01 %	8,79 %	170,76 %
3	Tercapainya Pemenuhan Hak Anak	Persentase Dekelra (desa/kelurahan layak anak)	48,15 %	48,15 %	48,15 %	100
4	Tercapainya Perlindungan Khusus Anak	persentase pengaduan kasus anak yang terlayani	100 %	100 %	100 %	100
						119,28 %

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 s.d Triwulan IV	Realisasi s.d Triwulan IV	% capaian
1	Pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) pada lembaga pemerintah kewenangan Kabupaten/Kota	12.304.000	12.304.000	12.301.000	99,97 %
2	Pemberdayaan perempuan bidang Politik, Hukum, Sosial, dan Ekonomi pada Organisasi Kemasyarakatan kewenangan Kabupaten/Kota	12.715.000	12.715.000	12.653.000	99,51 %
3	Penguatan dan Pengembangan lembaga penyedia layanan pemberdayaan perempuan kewenangan Kabupaten/Kota	165.826.000	165.826.000	164.749.500	99,37 %
4	Pencegahan kekerasan terhadap Perempuan lingkup daerah Kabupaten/Kota	8.895.000	8.895.000	8.895.000	100 %
5	Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas hidup anak	161.820.000	161.820.000	160.895.900	99,43 %
6	Pencegahan kekerasan terhadap anak yang melibatkan para pihak lingkup daerah Kabupaten/Kota	8.530.000	8.530.000	8.529.000	99,98 %
7	Penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus tingkat daerah Kabupaten/Kota	5.282.000	5.282.000	5.282.000	100 %
8	Penyediaan layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus yang memerlukan koordinasi tingkat daerah Kabupaten/Kota	36.399.000	36.399.000	31.723.800	87,15 %
9	Penyediaan layanan rujukan lanjutan bagi	55.564.000	55.564.000	38.282.270	68,89 %

No	Kegiatan	Anggaran	Target s.d Triwulan IV	Realisasi s.d Triwulan IV	% capaian
	perempuan korban kekerasan yang memerlukan koordinasi kewenangan Kabupaten/Kota				

Dari table diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan IV adalah sebesar 94.92 %. Untuk Penyediaan layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus yang memerlukan koordinasi tingkat daerah Kabupaten/Kota dan Penyediaan layanan rujukan lanjutan bagi perempuan korban kekerasan yang memerlukan koordinasi kewenangan Kabupaten/Kota serapan anggaran tergantung dengan jumlah klien yang mendapatkan penanganan.

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 119,28 % sedangkan realisasi anggaran sebesar 94,92 % efisiensi sebesar 25,66 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kabid PPPHAPPA di tahun Tahun 2026 adalah perlu dilakukan lebih intens sinergi dan koordinasi dengan semua stakeholder terkait dengan pemberdayaan perempuan, pemenuhan hak anak dan perlindungan perempuan dan anak.

Pekalongan, 5 Januari 2026

Mengetahui

Kepala DPMPPA



SRIYANA, S.Sos. Msi

NIP. 19680709 199003 1 008

Kabid PP, PHA dan PPA



ENDAH WULANDARI, S.Psi

NIP. 19800512 200501 2 020

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
KEPALA BIDANG KELEMBAGAAN MASYARAKAT DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**



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

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 2025 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 efisiensi kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2026
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:

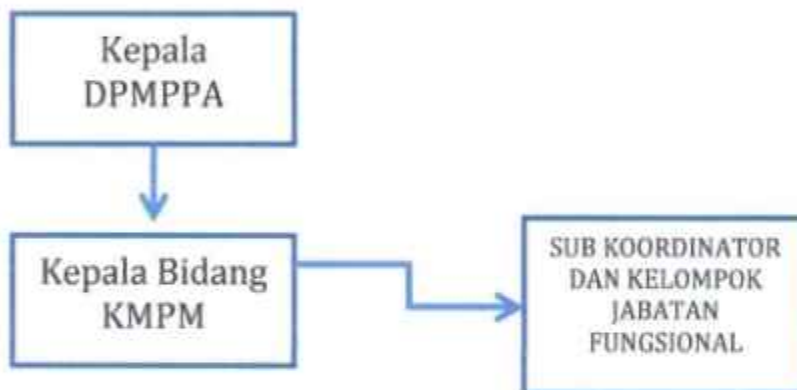
- a. perumusan program kerja bidang kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat;
- b. perumusan bahan kebijakan bidang kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat;
- c. penyelenggaraan fasilitasi penataan, pemberdayaan dan pendayagunaan kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan;
- d. 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 Tahun 2025 Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1	Terfasilitasi Kerja sama antar Desa	Persentase Fasilitasi Kerja sama TNI dan Kelurahan	83.33%
2	Tercapainya Kelurahan dengan Kriteria "Cepat Berkembang"	Persentase Kelurahan dengan Kriteria "Cepat Berkembang"	88.89 %
3	Tercapainya Lembaga Kemasyarakatan yang Aktif dalam Pemberdayaan Masyarakat	Persentase Lembaga Kemasyarakatan yang Aktif dalam Pemberdayaan Masyarakat	97.75 %

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2025 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 2025 sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat Triwulan IV Tahun 2025

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	83.33%	83.33%	94.44%	113,34
2	Tercapainya Kelurahan dengan Kriteria "Cepat Berkembang"	Persentase Kelurahan dengan Kriteria "Cepat Berkembang"	88.89 %	88.89%	88.89%	100
3	Tercapaiannya Lembaga Kemasyarakatan yang Aktif dalam Pemberdayaan Masyarakat	Persentase Lembaga Kemasyarakatan yang Aktif dalam Pemberdayaan Masyarakat	97.75 %	97.75%	97.78%	100,03
Rata-rata Capaian						104.46

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat adalah sebesar 104.46% 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 2025

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Target s.d Triwulan IV (Rp)	Realisasi s.d Triwulan IV (Rp)	% Capaian $\frac{(5)}{(4)} * 100$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fasilitasi Kerja sama antar Desa	1.391.750.000	1.391.750.000	1.391.171.000	99,96
2	Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa	31.178.000	31.178.000	31.178.000	100
3	Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan yang Bergerak di Bidang Pemberdayaan Desa dan Lembaga Adat Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota serta Pemberdayaan Masyarakat Hukum Adat yang Masyarakat Pelakunya Hukum Adat yang Sama dalam Daerah Kabupaten/ Kota	875.545.000	875.545.000	860.577.460	98,29
Jumlah Total		2.298.473.000	2.298.473.000	2.282.926.460	99,32

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan IV adalah sebesar 99,32%.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 104,46%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 99,32%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 5,17%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Bidang Kelembagaan Masyarakat dan Pemberdayaan Masyarakat pada triwulan berikutnya adalah :

1. Tertib administrasi SPJ untuk didokumentasikan dengan baik;
2. Perencanaan tahun 2026 untuk disiapkan dengan baik.

Pekalongan, 02 Januari 2026

Mengetahui
KEPALA DPMPPA KOTA PEKALONGAN,

SRIYANA. S.Sos. M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19680709 199003 1 008

KEPALA BIDANG KMPM

ENI PURWANTI. S.STP
Pembina
NIP. 19860804 200412 2 002

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN, EVALUASI DAN
KEUANGAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

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 2025 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 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

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	5
C Capaian Anggaran	8
BAB III PENUTUP.....	10
A Kesimpulan	10
B Rekomendasi	10

DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan.....	3
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal	6
2.3	Pengukuran Kinerja Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan s.d. Triwulan IV Tahun 2025	6
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025	8

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

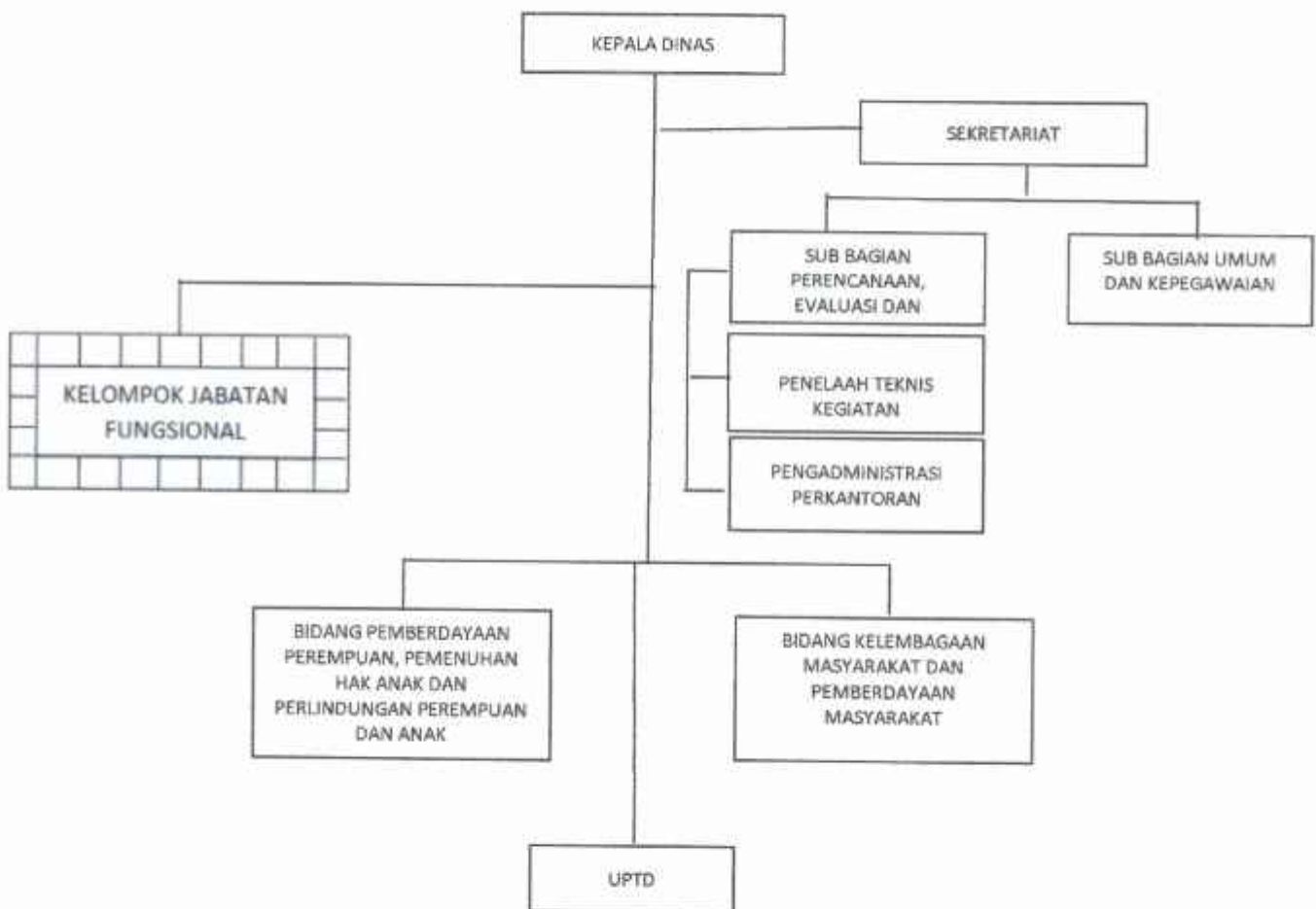
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan, dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab 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, berdasarkan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sebagaimana diubah dengan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini:

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



BAB II

AKUNTABILITAS KINERJAJABATAN

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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Subbagian Perencanaan,
Evaluasi, dan Keuangan
Tahun 2025

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sasaran Kegiatan :				
1	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah + Persentase capaian sub keg. Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA - SKPD + Persentase capaian sub keg. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dibagi 3 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	100 persen	Formulasi : Persentase capaian sub keg. penyediaan gaji dan tunjangan ASN + Persentase capaian sub keg. Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD + Persentase capaian sub keg Koordinasi dan penyusunan Lap. Keuangan akhir tahun SKPD dibagi 3 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
Sasaran Sub Kegiatan :				
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
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	Formulasi : Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
3	Tersusunnya Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15 laporan	Formulasi : Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
4	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	21 orang/bulan	Formulasi : Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
5	Tersusunnya Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
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	Formulasi : Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

	Sub Kegiatan		Anggaran	Keterangan
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp	6.214.000,00	APBD-P
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Rp	1.403.000,00	APBD-P
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	9.747.000,00	APBD-P
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp	2.719.615.000,00	APBD-P
5	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp	36.837.000,00	APBD-P
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp	1.264.000,00	APBD-P
	Jumlah	Rp	2.775.080.000,00	

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan Triwulan IV Tahun 2025 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 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan s.d. Triwulan IV Tahun 2025

No	SASARAN KINERJA	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Sasaran Kegiatan							
1	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	persen	100	100	100	100.00

No	SASARAN KINERJA	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	Tercapainya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketercapaian administrasi keuangan perangkat daerah	persen	100	100	100	100.00
Sasaran Sub Kegiatan							
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	3	3	3	100.00
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	dokumen	2	2	2	100.00
3	Tersusunnya Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	15	15	15	100.00
4	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/bulan	21	21	21	100.00
5	Tersusunnya Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	dokumen	12	12	12	100.00
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	laporan	1	1	1	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% dengan kategori "**Sangat Berhasil**".

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

1. Adanya koordinasi baik koordinasi internal maupun external 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 2025

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Pagu Pergeseran (Rp)	Target s.d. Triwulan IV	Realisasi s.d. Triwulan IV	% Capaian $\{(5)/(4)*100\}$
1	2	3	4	5	6	7
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7.204.000	6.214.000	6.214.000	6.213.800	100,00
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1.558.000	1.403.000	1.403.000	1.402.800	99,99
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12.000.000	9.747.000	9.747.000	9.747.000	100,00
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.726.098.000	2.719.615.000	2.719.615.000	2.396.032.236	88,10
5	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	39.530.000	36.837.000	36.837.000	36.837.000	100,00
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1.444.000	1.264.000	1.264.000	1.263.900	99,99
	Jumlah	2.787.834.000	2.775.080.000	2.775.080.000	2.451.496.736	88,34
					Rata-rata capaian	98,01

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 88,34%, dengan rata-rata realisasi anggaran pada Triwulan IV adalah sebesar 98,01%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja pada Triwulan IV sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 13,20%. 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 realisasi anggaran sampai dengan Triwulan IV adalah sebesar 88,34 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya pada capaian kinerja triwulan IV sebesar 13,20%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan sampai dengan Triwulan IV Tahun 2025 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 2026

Mengetahui
SEKRETARIS
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



TRI NURTIYASIH, S.K.M., M.Kes
Pembina Tingkat I
NIP 19750219 199903 2 003

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 2025
KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

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 2025 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 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN
KEPEGAWAIAN
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



ANDI HARYANTO,SE.

Penata Tingkat I

NIP. 19750620 199603 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	IV
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 IV 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 IV Tahun 2025	7
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025	8

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

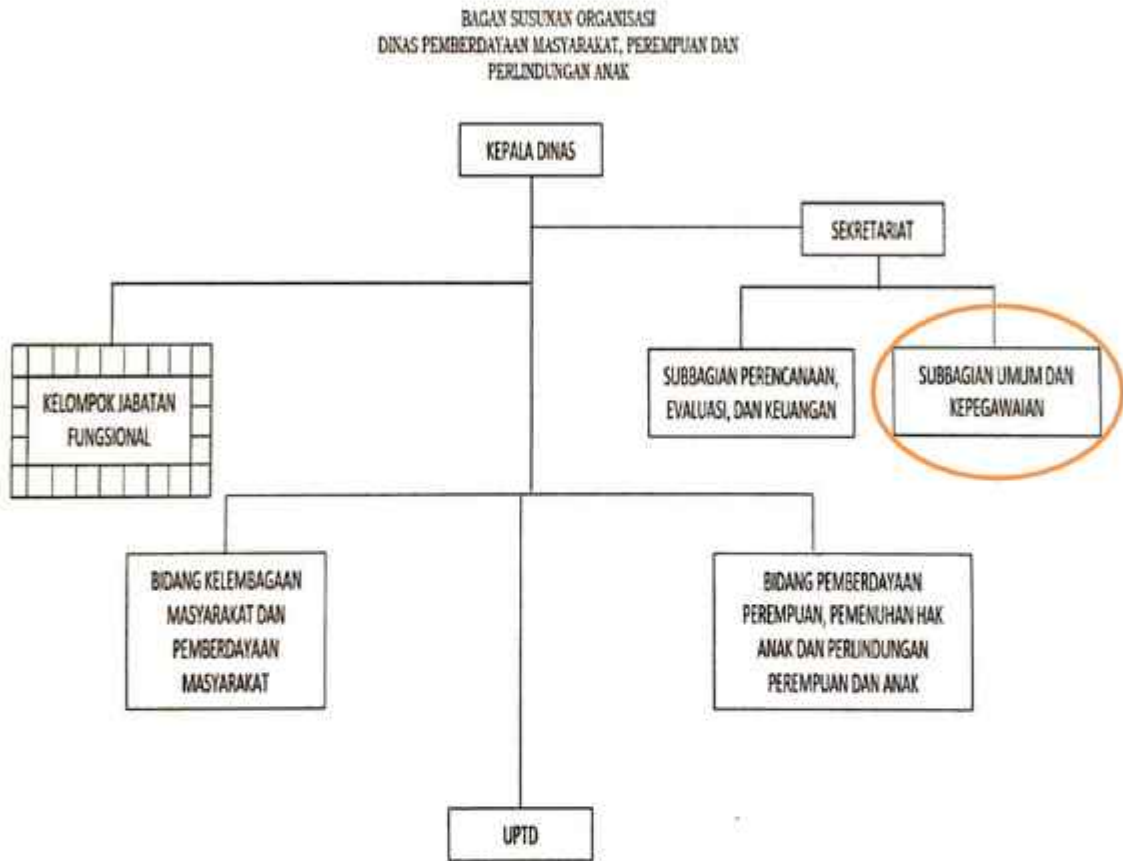
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab 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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	-
2	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 paket
3	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 paket
4	Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 paket
5	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4 paket
6	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	13 paket
7	Tersedianya Bahan Bacaan dan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan	1 dokumen

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
	Peraturan Perundang-Undangan	dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	
8	Terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	50 laporan
9	Tersedianya Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 laporan
10	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan
11	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 laporan
12	Tersedianya 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	16 unit
13	Terlaksananya Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 unit
14	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	52 unit

	Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	-	APBD-P
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.710.000,00	APBD-P

3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	44.952.000,00	APBD-P
4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	2.050.000,00	APBD-P
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	38.244.000,00	APBD-P
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	4.380.000,00	APBD-P
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.530.000,00	APBD-P
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	71.303.000,00	APBD-P
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.520.000,00	APBD-P
10	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	73.950.000	APBD-P
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	184.100.000,00	APBD-P
12	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	71.960.000,00	APBD-P
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	42.546.000,00	APBD-P
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	14.490.000,00	APBD-P
Jumlah		554.735.000,00	

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2025 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 Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian

s.d. Triwulan IV Tahun 2025

No	Sub Kegiatan	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	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket	-	-	-	-
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%
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100%
4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100%
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	4,00	4,00	4,00	100%
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	13,00	13,00	13,00	100%
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	1,00	1,00	1,00	100%
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	50,00	50,00	50,00	100%
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	4,00	4,00	4,00	100%
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%
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12,00	12,00	12,00	100%
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	16,00	16,00	16,00	100%
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Unit	2,00	2,00	2,00	100%

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8
	Kantor dan Bangunan Lainnya	yang Dipelihara/Direhabilitasi					
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	52,00	52,00	52,00	100%
Rata-rata capaian kinerja							100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian adalah sebesar 100% dengan kategori **"Sangat Tinggi/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 Langsung Tahun Anggaran 2025

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	4	5	6
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	-	-	-	-
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.710.000	1.710.000	1.710.000	100%
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	44.952.000	44.952.000	42.373.797	94,26%
4	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	2.050.000	2.050.000	2.050.000	100%
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	38.244.000	38.244.000	37.744.000	98,69%
6	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	4.380.000	4.380.000	4.376.400	99,92%
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.530.000	2.530.000	2.360.000	93,28%
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi	71.303.000	71.303.000	71.259.600	99,94%

No	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Target s.d. TW IV	Realisasi s.d. TW IV	Capaian %
1	2	3	4	5	6
	SKPD				
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.520.000	2.520.000	2.520.000	100%
10	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	73.950.000	73.950.000	49.063.042	66,35%
11	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	184.100.000	184.100.000	166.081.800	90,21%
12	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	71.960.000	71.960.000	65.399.500	90,88%
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	42.546.000	42.546.000	32.546.000	76,50%
14	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	14.490.000	14.490.000	14.490.000	100%
	Jumlah	554.735.000	554.735.000	491.974.139	
				Rata-rata realisasi	93,08%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 93,08%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja indikator kinerja pada Triwulan IV sebesar 100%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 7,43%.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%, sedangkan realisasi anggaran sebesar 93,08%, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya pada capaian kinerja Triwulan IV sebesar 7,43%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Triwulan IV Tahun 2025 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 2026

Mengetahui
SEKRETARIS
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



TRI NURTIYASIH, S.K.M., M.Kes.
Pembina Tk. I
NIP. 197502191999032003

KEPALA UMUM DAN KEPEGAWAIAN
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



ANDI HARYANTO, SE.
Penata Tingkat I
NIP. 19750620 199603 1 003

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH
PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK
KOTA PEKALONGAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) "Kepala UPTD PPA" Triwulan IV Tahun 2025 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 UPTD PPA" 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 UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak" melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Kepala UPTD PPA



DYAH AYU ERMAWATI, S.KM

Penata Tingkat I

NIP. 19690902 199203 2 011

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL.....	3
DAFTAR GAMBAR.....	4
BAB I PENDAHULUAN	5
A Tugas Jabatan	5
B Struktur Jabatan	5
BAB II AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN	6
A Perjanjian Kinerja	6
B Capaian Kinerja	8
C Capaian Anggaran	10
BAB III PENUTUP	12
A Kesimpulan	12
B Rekomendasi	12

DAFTAR TABEL

2.1	Rencana Aksi Pencapaian Kinerja Kepala UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak.....	6
2.2	Pengukuran Dengan Skala Orginal	8
2.3	Pengukuran Kinerja Kepala UPTD PPA s.d. Triwulan IV Tahun 2025	8
2.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun Anggaran 2025	10

DAFTAR GAMBAR

1.1 Struktur Organisasi	5
-------------------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 33 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. "Kepala UPTD PPA" mempunyai tugas :

- 1) Menyusun Program kerja UPTD PPA
- 2) Mengoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan penyelenggaraan layanan pada UPTD PPA;
- 3) Menyusun rekomendasi hasil pengelolaan kasus;
- 4) Membina dan meningkatkan kemampuan para pegawai dalam lingkungan UPTD PPA;
- 5) Melaksanakan administrasi UPTD PPA;
- 6) Mengevaluasi hasil kerja UPTD PPA;
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan "Kepala UPTD PPA" 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 perubahan “Kepala UPTD PPA” Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala UPTD PPA
Tahun 2025

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sasaran Kegiatan :				
1	Tercapainya Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan yang Memerlukan Koordinasi Kewenangan Kabupaten/Kota	Persentase korban kekerasan perempuan yang terlayani	100 persen	Formulasi : (Jumlah perempuan korban kekerasan yang ditangani/ jumlah kasus kekerasan pada perempuan yang masuk ke UPTD PPA) x 100 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : UPTD PPA DPMPPA
2	Tercapainya Penyediaan Layanan bagi Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus yang Memerlukan Koordinasi Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase anak korban kekerasan yang ditangani instansi terkait kabupaten/ kota	100 persen	Formulasi : (Jumlah anak korban kekerasan yang ditangani/ jumlah kasus kekerasan pada anak yang masuk UPTD PPA) x 100 Tipe capaian : Semakin tinggi

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				semakin baik Sumber data : UPTD PPA DPMPPA
Sub Kegiatan				
1	Tercapainya Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kabupaten Kota	Jumlah Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kabupaten. Kota	65 Layanan	Formulasi : Jumlah Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang memerlukan Sinkronisasi bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kabupaten/ Kota Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : UPTD PPA DPMPPA
2	Tercapainya Koordinasi Pelaksana Layanan AMPK	Jumlah AMPK yang mendapatkan layanan	65 Layanan	Formulasi :Jumlah AMPK yang mendapat layanan Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : UPTD PPA DPMPPA

Sub Kegiatan

	Anggaran	Keterangan
1. Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kab/ Kota	Rp 55.564.000	APBD-P
2. Koordinasi Pelaksanaan Layanan AMPK	Rp 36.399.000	APBD-P

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja "Kepala UPTD PPA" Triwulan IV Tahun 2025 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 UPTD PPA" Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja "Kepala UPTD PPA"
Triwulan IV Tahun 2025

No	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target s/d Triwulan IV	Realisasi s/d Triwulan IV	% Capaian
1.	Tercapainya Penyedia Layanan Rujukan Lanjutan	Persentase korban kekerasan perempuan yang terlayani	100 persen	100 %	100 %	100%

	bagi Perempuan Korban Kekerasan yang Memerlukan Koordinasi Kewenangan Kabupaten/Kota					
2.	Tercapainya Penyediaan Layanan bagi Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus yang Memerlukan Koordinasi Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase anak korban kekerasan yang ditangani instansi terkait kabupaten/ kota	100 persen	100 %	100 %	100%
3.	Tercapainya Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kabupaten Kota	Jumlah Layanan Tindak Lanjut Pengaduan yang memerlukan Koordinasi dan Sinkronisasi bagi perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kabupaten. Kota	65 Layanan	65 Layanan	119 Layanan	183,07 %
4.	Tercapainya Koordinasi Pelaksana Layanan AMPK	Jumlah AMPK yang mendapatkan layanan	65 Layanan	65 Layanan	124 Layanan	190,77%
Rata-rata						186,92%

Dari tabel diatasdapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja “Kepala UPTD PPA” adalah sebesar 186,92 % dengan kategori “ Sangat Tinggi/ Sangat berhasil ”.

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

1. Adanya koordinasi yang intens dengan stakeholder
2. Dukungan dan Kerjasama antar bidang di DPMPPA
3. Adanya komitmen atasan akan layanan UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak
4. Dalam satu kasus bisa dilakukan beberapa layanan. (adanya kasus kedaruratan yang mengarah ke ranah hukum sehingga memerlukan pendampingan maksimal)

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

1. Mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan realisasi anggaran untuk perencanaan kegiatan anggaran tahun depan serta menyiapkan pelaksanaan kegiatan triwulan selanjutnya.
2. Merevisi target tahunan jumlah layanan tindak lanjut pengaduan yang memerlukan koordinasi dan sinkronisasi bagi perempuan korban kekerasan kewenangan Kabupaten, Kota dan jumlah AMPK yang mendapatkan layanan.

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 2025

No	Kegiatan	Pagu Anggaran Tahunan (Rp)	Pagu Perubahan (Rp)	Target s/d Triwulan IV (Rp)	Realisasi s/d Triwulan IV (Rp)	% Capaian $\{(6)/(5)*100\}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Penyediaan Layanan Rujukan Lanjutan bagi Perempuan Korban Kekerasan Kewenangan Kab/ Kota	63.842.000	55.564.000	55.564.000	38.282.270	68,9 %
2.	Koordinasi Pelaksanaan Layanan AMPK	42.483.000	36.399.000	36.399.000	31.723.800	87,16 %
Rata-rata						78,03 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata realisasi anggaran pada triwulan IV adalah sebesar 78,03 %.

Berdasarkan tabel diatas persentase realisasi penggunaan anggaran adalah sebesar 78,03 %.

Terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 139,55 %, yang berarti terdapat penghematan penggunaan anggaran

Efisiensi ini dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Honor tenaga Fulltimer yang tidak terserap dikarenakan tenaga Fulltimer tersebut telah diangkat menjadi tenaga P3K.
- b. Beberapa penanganan dilakukan oleh tenaga profesi internal sehingga tidak diberikan honorarium.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 186,92 %, dengan kategori "sangat tinggi/ sangat berhasil" sedangkan realisasi anggaran sebesar 78,03 %, maka terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 139,55 %.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Kepala UPTD PPA Triwulan IV Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan evaluasi sub kegiatan agar selaras dan relevan dengan tugas fungsi Kepala UPTD PPA yang telah diatur dalam Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 33 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak.

Mengetahui
Kepala DPMPPA



SRIYANA, S.Sos. M.Si
NIP. 19680709 199003 1 008

Pekalongan, 2 Januari 2026

Kepala UPTD PPA



DYAH AYU ERMAWATI, S.KM
NIP: 19690902 199203 2 011

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
ANALIS KEBIJAKAN MUDA



DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Analis Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2025 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 efisiensi kinerja Analis Kebijakan Muda melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

ANALIS KEBIJAKAN MUDA


DWILANDAYANI 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

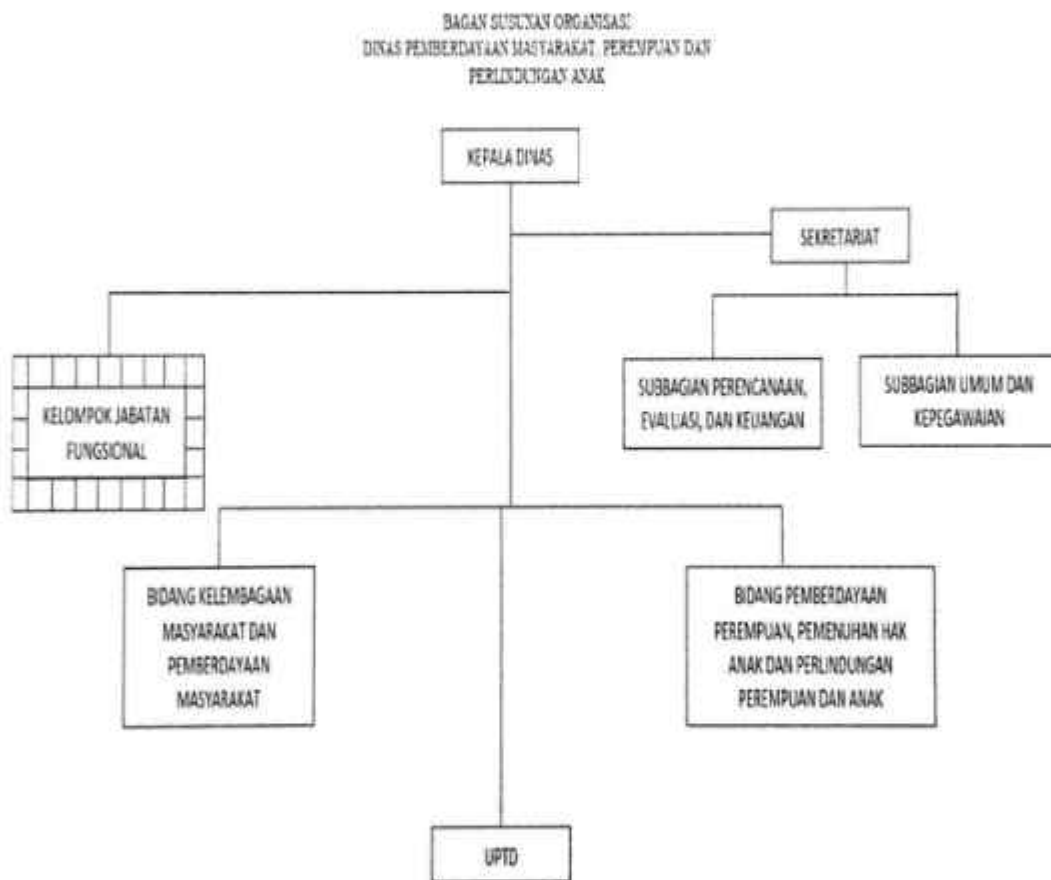
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Muda mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, berdasarkan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sebagaimana diubah dengan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021, 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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Analis Kebijakan Muda
Tahun 2025

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
Sasaran Kegiatan :				
1	Tercapainya Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kab / Kota	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan terhadap perempuan Lingkup Daerah Kab / Kota	100 persen	Formulasi : Jumlah kegiatan pencegahan kekerasan terhadap perempuan dibagi target kegiatan pencegahan kekerasan terhadap perempuan dikali 100 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
2	Tercapainya Pencegahan Kekerasan Terhadap Anak yang Melibatkan Para Pihak Lingkup Daerah Kab / Kota	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan Terhadap Anak yang Melibatkan para Pihak Lingkup Daerah Kab / Kota	100 persen	Formulasi : Jumlah kegiatan pencegahan kekerasan terhadap anak dibagi target kegiatan pencegahan kekerasan terhadap anak dikali 100 Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
3	Tercapainya Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kab/ Kota	Persentase forum anak yang aktif	100 persen	Formulasi : (Jumlah forum anak yang aktif / jumlah forum anak se kota Pekalongan) x 100% Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
4	Tercapainya Pelembagaan Pengarus Utamaan Gendef (PUG) pada Lembaga	Persentase Sub Kegiatan yang responsive gender	16,67 persen	Formulasi : Jumlah sub kegiatan yang responsif gender pada tahun -n / target sub kegiatan yang akan diresponsifkan gender s.d tahun 2026 (372 sub kegiatan, 2 sub

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
Sasaran Kegiatan :				
	Pemerintah Kewenangan Kabupaten / Kota			kegiatan/OPD/tahun)x100% Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
5	Tercapainya Pemberdayaan Perempuan Bidang Politik, Hukum, Sosial, dan Ekonomi pada Organisasi Kemasyarakatan Kewenangan Kabupaten/ Kota	Persentase Organisasi Kemasyarakatan/ Lembaga Kemasyarakatan yang mendapatkan sosialisasi/ advokasi Pemberdayaan Perempuan	33,33 persen	Formulasi : (Jumlah organisasi kemasyarakatan/lembaga kemasyarakatan yang dilatih / jumlah seluruh organisasi kemasyarakatan/lembaga kemasyarakatan) x100% Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
6	Tercapainya Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/ Kota	Persentase Perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan dharma wanita	100 persen	Formulasi : Jumlah DWP yang melaksanakan kegiatan / Jumlah seluruh Dharma Wanita yang ada x 100% Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
7	Tercapainya Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan bagi Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase ketercapaian Penguatan dan Pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan Khusus	100 persen	Formulasi : Persentase ketercapaian penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan khusus Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
Sasaran Sub Kegiatan :				
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kab / Kota	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	3 Dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
2	Terlayannya SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK	Jumlah SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK	27 Orang	Formulasi :Jumlah SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
3	Terlaksananya kegiatan pencegahan KtA terpadu	Jumlah kegiatan pencegahan KtA terpadu	1 Kegiatan	Formulasi : Jumlah kegiatan pencegahan KtA terpadu Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA
4	Tersusunnya Dokumen hasil koordinasi dan sinkronisasi Perumusan Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Dokumen hasil Koordinasi dan sinkronisasi Perumusan Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Kewenangan Kabupaten/ Kota	4 dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Perumusan Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Kewenangan Kabupaten/ Kota Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
Sasaran Sub Kegiatan :				
5	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	2 dokumen	Formulasi : Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi Peningkatan Partisipasi Perempuan di Bidang Politik, Hukum, Sosial dan ekonomi Kewenangan Kabupaten/ Kota Tipe capaian : Semakin tinggi semakin baik Sumber data : DPMPPA

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Analisis Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2025 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 Kebijakan Muda Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Analisis Kebijakan Muda
Triwulan IV Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target					Realisasi				% Capaian
			Tahunan	s.d. TW.I	s.d. TW.II	s.d. TW.III	s.d. TW.IV	s.d. TW.I	s.d. TW.II	s.d. TW.III	s.d. TW.IV	
1	Tercapainya Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	Persentase ketercapaian pencegahan kekerasan terhadap perempuan Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	100 persen	-	66,67	66,67	100	-	66,67	66,7	100	100
2	Tercapainya Pencegahan Kekerasan Terhadap Anak yang Melibatkan Para Pihak Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	Persentase ketercapaian pencegahan Kekerasan Terhadap Anak yang Melibatkan para Pihak Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	100 persen	-	-	-	100	-	-	-	100	100
3	Tercapainya Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten / Kota	Persentase forum anak yang aktif	100 persen	-	-	-	100	-	-	-	100	100
4	Tercapainya Pelembagaan Pengarus Utama Gender (PUG) pada Lembaga Pemerintah Kewenangan Kabupaten / Kota	Persentase Sub Kegiatan yang responsive gender	16,67 persen	-	-	-	16,67 persen	-	-	-	19,35 persen	116,11

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target				Realisasi				% Capaian	
			Tahunan	s.d. TW.I	s.d. TW.II	s.d. TW.III	s.d. TW.IV	s.d. TW.I	s.d. TW.II	s.d. TW.III		s.d. TW.IV
5	Tercapainya Pemberdayaan Perempuan Bidang Politik, Hukum, Sosial, dan Ekonomi pada Organisasi Kemasyarakatan Kewenangan Kabupaten/ Kota	Persentase Organisasi Kemasyarakatan/ Lembaga Kemasyarakatan yang mendapatkan sosialisasi/ advokasi Pemberdayaan Perempuan	33,33 persen	-	-	-	33,33 persen	-	-	-	33,33 persen	100
6	Tercapainya Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/ Kota	Persentase Perangkat daerah yang melaksanakan kegiatan dharma wanita	100 persen	-	-	-	100 persen	-	-	-	100 persen	100
7	Tercapainya Penguatan dan Pengembangan Lembaga Penyedia Layanan bagi Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase ketercapaian Penguatan dan Pengembangan lembaga penyedia layanan bagi anak yang memerlukan perlindungan Khusus	100 persen	-	-	-	100 persen	-	-	-	100 persen	100

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahunan	Target				Realisasi				% Capaian
				s.d TW I	s.d TW II	s.d TW III	s.d TW IV	s.d TW I	s.d TW II	s.d TW III	s.d TW IV	
8	Tersusunnya Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan Lingkup Daerah Kabupaten / Kota	3 dokumen	-	2 dok	2 dok	3 dok	-	2 dok	2 dok	3 dok	100
9	Terlayannya SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK	Jumlah SDM Penyedia Layanan yang terlatih dan mendapatkan sertifikat Perlindungan dan Penanganan AMPK	27 orang	-	-	-	27 orang	-	-	-	27 orang	100
10	Terlaksananya kegiatan pencegahan KtA terpadu	Jumlah kegiatan pencegahan KtA terpadu	1 kegiatan	-	-	-	1 kegiatan	-	-	-	1 kegiatan	100
11	Tersusunnya Dokumen hasil koordinasi dan sinkronisasi Perumusan Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Dokumen hasil Koordinasi dan sinkronisasi Perumusan Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Kewenangan Kabupaten/ Kota	4 dokumen	-	1 dok	2 dok	4 dok	-	1 dok	2 dok	4 dok	100
12	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	2 dokumen	-	1 dok	-	2 dok	-	1 dok	-	2 dok	100
Rata-rata Capaian											101,34	

Faktor pendukung keberhasilan capaian kinerja pada Triwulan IV berdasarkan table di atas adalah sebagai berikut :

1. Tersusunnya perencanaan yang baik, ketersediaan anggaran dan sarana prasarana memadai, kualitas sumber daya manusia, komitmen pimpinan serta sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif.
 2. Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan schedule yang telah disusun sehingga capaian kinerja terpenuhi melebihi target.
 3. Kegiatan Pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) pada Lembaga Pemerintah Kewenangan Kabupaten/Kota, capaian sub kegiatan yang responsif gender sejumlah 372 sub kegiatan sehingga hasil persentase capaian melebihi target yang ditetapkan.
-

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analis Kebijakan Muda adalah sebesar 101,34 % 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 2025 adalah sebagai berikut :

Pelaksanaan yang tepat waktu sesuai perencanaan sehingga capaian kinerja terkondisikan sesuai target.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Mengetahui

KEPALA BIDANG PP. PHA DAN PPA



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

ANALIS KEBIJAKAN MUDA



DWIANDAYANI, SE
NIP. 19740529 200701 2 005

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
PENATA KELOLA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK
KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 Penata Kelola Pemberdayaan 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak



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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025	2
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal	3
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

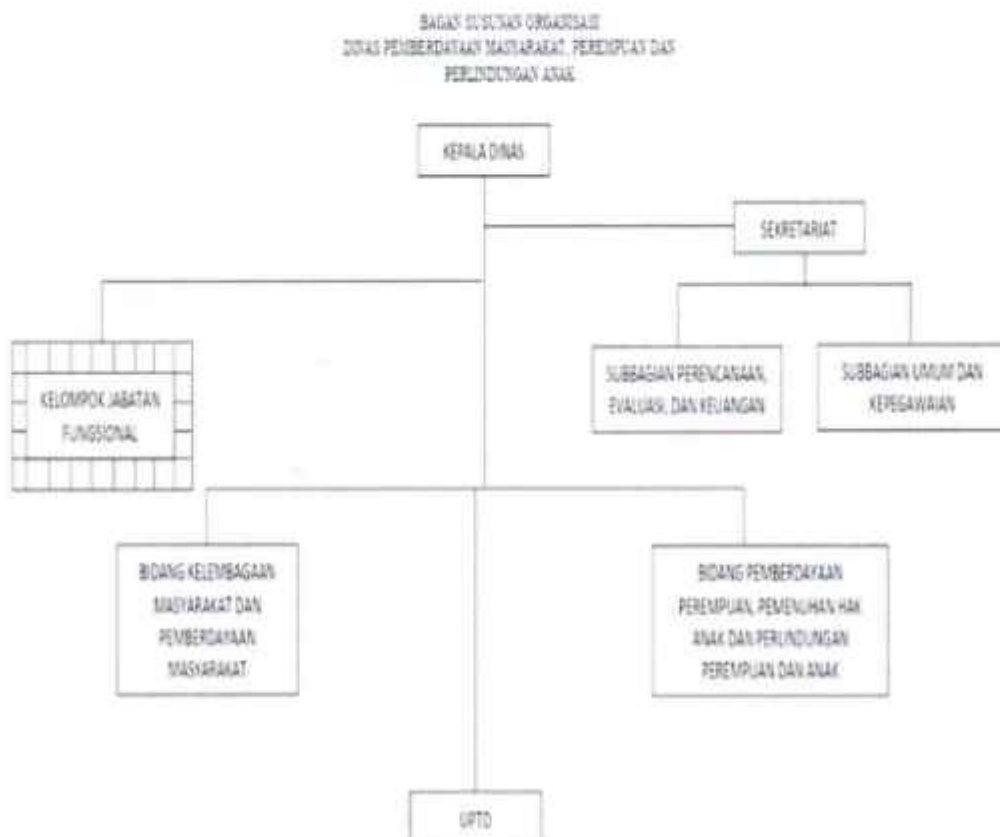
A. Tugas Pokok

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai uraian tugas jabatan adalah melaksanakan kegiatan teknis operasional, penyiapan bahan serta pengelolaan data dan informasi dalam bidang pemberdayaan perempuan serta perlindungan anak.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penata Kelola Pemberdayaan 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Teradvokasinya dan terdampinginya Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota yang Mendapat Advokasi dan Pendampingan	2 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

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Triwulan IV Tahun 2025

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 terdampinginya Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota yang Mendapat Advokasi dan Pendampingan	2 lembaga	-	-	-	2	-	-	-	2	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	1	1	1	2	1	3	1	-	100 %
Rata-rata Capaian											100%	

1. Indikator Kinerja Jumlah Lembaga Penyedia Layanan Pemberdayaan Perempuan Kewenangan Kabupaten/Kota yang mendapat advokasi dan pendampingan berjumlah 2 (satu) Lembaga yaitu Dharma Wanita Persatuan (DWP) Kota Pekalongan dan Perkumpulan Organisasi Wanita (POW) Kota Pekalongan. Adapun aktivitas kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain :
 - a. Kegiatan Workshop Deteksi Dini Kanker Payudara dalam rangka Peringatan HUT DWP Ke 26 dan Hari Ibu ke-97
 - b. Penyusunan dokumen laporan pertanggungjawaban hibah POW Kota Pekalongan

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 Internet Aman untuk Anak
 - b. Koordinasi Kota Layak Anak (KLA)
 - c. Advokasi Kelurahan Ramah Perempuan dan Peduli Anak (KRPPA) tingkat Kecamatan
 - d. Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kota Layak Anak (KLA)
 - e. Sosialisasi Pengembangan Sekolah (Satuan Pendidikan) Ramah Anak (SRA)

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah sangat berhasil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 2026

Mengetahui

Kepala Bidang PP,PHA dan PPA



Endah Wulandari, S.Psi
NIP. 19800512 200512 2 020

Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak



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

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
PENATA KELOLA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 Penata Kelola Pemberdayaan 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak



Kharisma Ema Fatma, S.Psi

Penata Muda Tingkat I

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	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	2
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	3
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025.....	4

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

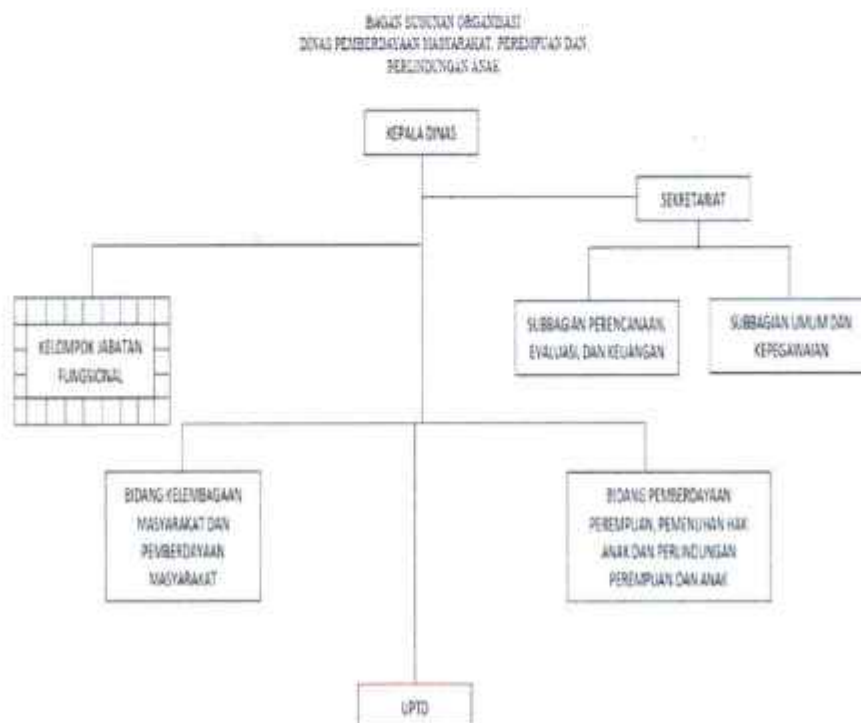
A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan, Pemenuhan Hak Anak, Perlindungan Perempuan dan Anak. Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dalam rangka pengelolaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penata Kelola Pemberdayaan 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlayannya Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	300 orang
2.	Tersusunnya Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota	2 dokumen

Penjelasan Tabel 2.1

1. Terkait Indikator Kinerja pertama yakni Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota target kinerja 300 orang yang terdiri dari 200 anak peserta Festival Anak, 50 anak peserta Advokasi Penguatan Kapasitas Forum Anak dan 50 anak penerima manfaat Layanan PUSPAGA.

2. Terkait Indikator Kinerja kedua Jumlah Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota target kinerjanya berjumlah 2 dokumen yakni dokumen kegiatan Pelatihan KHA dan Kegiatan Sosialisasi Peningkatan Kualitas Keluarga.

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak III Tahun 2025 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target				Realisasi				Capaian sampai TW IV	% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV		
1	Terlayannya Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/ Kota	300 org	13 org	49 org	226 org	12 org	13 org	49 org	226 org	24 org	312 org	104%
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Dokumen Hasil Penguatan Jejaring Antar Lembaga Penyedia Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/ Kota	2 dok	1 dok	-	1 dok	-	1 dok	-	1 dok	-	2 dok	100%
Rata Rata Capaian												102%	

Penjelasan Tabel 2.3.

1. Jumlah Anak yang Mendapatkan Layanan Peningkatan Kualitas Hidup Anak Kewenangan Kabupaten/Kota di TW IV berjumlah 24 orang yang terdiri dari 19 orang anak Pengurus Forum Anak Kota dan Forum Anak Kecamatan yang mengikuti *Training Motivation* Forum Anak serta 3 orang anak mendapat layanan konseling dan 2 orang anak mendapat layanan Pendampingan Dispensasi Kawin.

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

1. Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan dan sesuai dengan anggaran kas yang tersedia.
2. Penjadwalan Pendampingan PUSPAGA juga dibuat sesegera mungkin sehingga Klien PUSPAGA tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk menunggu jadwal pendampingan.

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

1. Lebih meningkatkan koordinasi baik dengan pihak-pihak internal OPD seperti Kepala Bidang dan pihak eksternal OPD seperti Tim PUSPAGA.
2. Lebih mencermati Rencana Aksi dan Rencana Anggaran Kas tiap-tiap Triwulan agar seluruh kinerja dapat tercapat sesuai dengan target kinerja.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah sebesar 102% dengan kategori Sangat Berhasil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 2026

Mengetahui

Kepala Bidang PP, PHA dan PPA



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

Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak



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

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025

**Penelaah Teknis Kebijakan di Bidang Kelembagaan Masyarakat
dan Pemberdayaan Masyarakat**

[Redacted Signature]

**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak
Kota Pekalongan
Tahun 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 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 Penelaah Teknis Kebijakan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2026
Penelaah Teknis Kebijakan



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 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 Penelaah Teknis Kebijakan Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan
Tahun 2025

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
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Fasilitasi Tim Penggerak PKK dalam Penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Tim Penggerak PKK dalam Penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	1 Dokumen



B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 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 indicator 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 Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan
Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi		% Capaian
				TW I	TW II	
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	0	2	100 %
2	Tersusunnya Dokumen Hasil Fasilitasi Tim Penggerak PKK dalam Penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Tim Penggerak PKK dalam Penyelenggaraan Gerakan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga	1 Dokumen	0	0	100%
						100%

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

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

Pekalongan, 2 Januari 2026

Mengetahui,

Kabid Kelembagaan Masyarakat
dan Pemberdayaan Masyarakat,



Eni Purwanti, S.STP
NIP.19860804 2004122002

Penelaah Teknis Kebijakan



Atina Kamila Pratiwi, S.Psi
NIP. 19950430 202203 201



LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025

PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN



**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak
Kota Pekalongan
Tahun 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan III Tahun 2025 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 Penelaah Teknis Kebijakan 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 Penelaah Teknis Kebijakan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2026
Penelaah Teknis Kebijakan



Desi Lestari, S.E
Pangkat/Gol. III/b
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

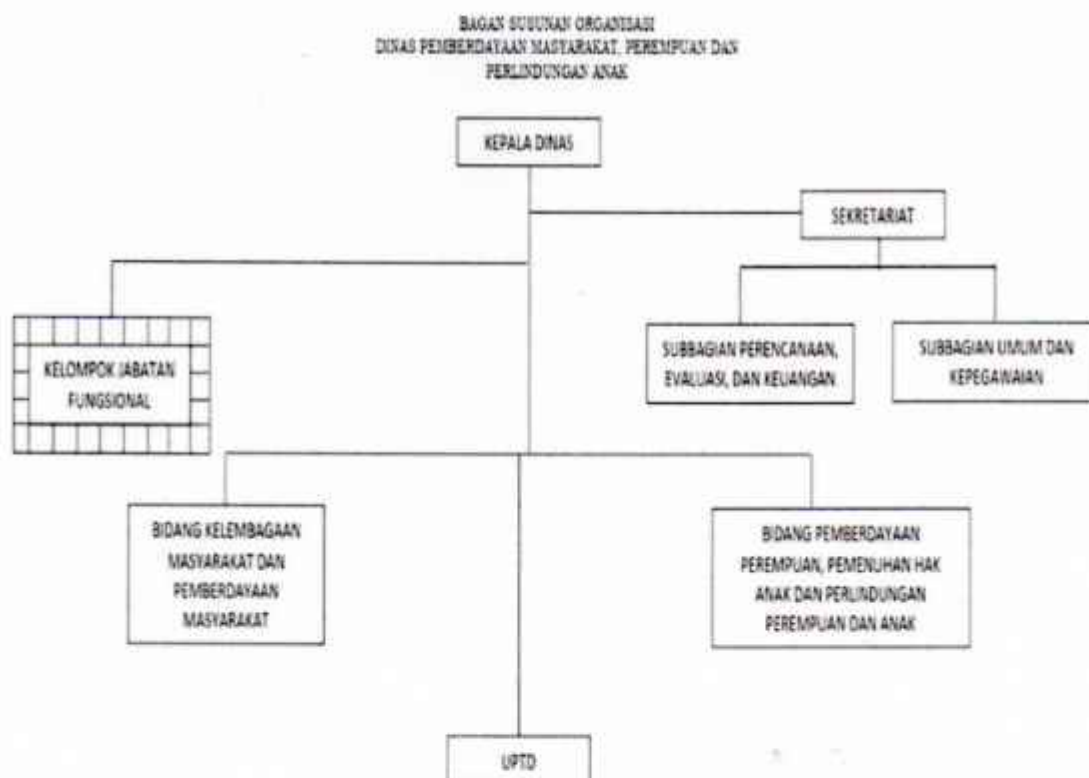
A. Tugas Pokok

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, Penelaah Teknis Kebijakan mempunyai uraian tugas jabatan melakukan kegiatan penelaahan kebijakan dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penelaah Teknis Kebijakan 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 Penelaah Teknis Kebijakan Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan
Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tercapainya Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan yang Bergerak di Bidang Pemberdayaan Desa dan Lembaga Adat Tingkat Daerah Kabupaten/Kota serta Pemberdayaan Masyarakat Hukum Adat yang Masyarakat Pelakunya Hukum Adat yang Sama dalam Daerah Kabupaten/Kota	Persentase lembaga kemasyarakatan yang terfasilitasi dalam peningkatan kapasitas dan diberdayakan	100 %
No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK,	Jumlah Dokumen Hasil Penataan, Pemberdayaan dan Pendayagunaan Kelembagaan Lembaga Kemasyarakatan	1 dokumen

	Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	
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	2 lembaga
3	Tersusunnya Laporan Hasil Fasilitasi Pemerintah Desa dalam Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna	Jumlah Laporan Hasil Fasilitasi Pemerintah Desa dalam Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna	1 laporan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Tahun 2025 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 Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Tercapainya Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan yang Bergerak di Bidang Pemberdayaan Desa	Persentase lembaga kemasyarakatan yang terfasilitasi dalam peningkatan kapasitas dan diberdayakan	100 %	0	100	0	0	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
	dan Lembaga Adat Tingkat Daerah Kabupaten/Kota serta Pemberdayaan Masyarakat Hukum Adat yang Masyarakat Pelakunya Hukum Adat yang Sama dalam Daerah Kabupaten/Kota							
2	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	1 dokumen	0	0	0	1	100
3	Tertingkatnya kapasitas Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga	Jumlah Lembaga Kemasyarakatan Desa/Kelurahan (RT, RW, PKK, Posyandu, LPM, dan Karang Taruna), Lembaga	2 lembaga	0	0	1	1	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
	Taruna), Lembaga Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat	Adat Desa/Kelurahan dan Masyarakat Hukum Adat yang Ditingkatkan Kapasitasnya						
4	Tersusunnya Laporan Hasil Fasilitasi Pemerintah Desa dalam Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna	Jumlah Laporan Hasil Fasilitasi Pemerintah Desa dalam Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna	1 laporan	0	1	0	0	100
Rata-rata Capaian								100

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Penelaah Teknis Kebijakan pada Triwulan IV adalah sebesar 100 % dengan kategori "Sangat Tinggi / Sangat Berhasil".

B. Rekomendasi

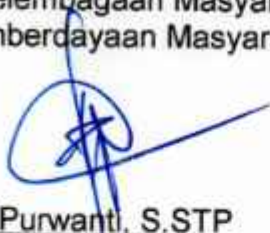
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

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

Pekalongan, 02 Januari 2026

Mengetahui,

Kabid Kelembagaan Masyarakat
dan Pemberdayaan Masyarakat,



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

Penelaah Teknis Kebijakan,



Desi Lestari, SE
NIP. 19891212 202012 201

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 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 Penelaah Teknis Kebijakan melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2026
Penelaah Teknis Kebijakan



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

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 Penelaah Teknis Kebijakan	2
Tabel 2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal	3
Tabel 2.3 Pengukuran Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan I	4

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I PENDAHULUAN

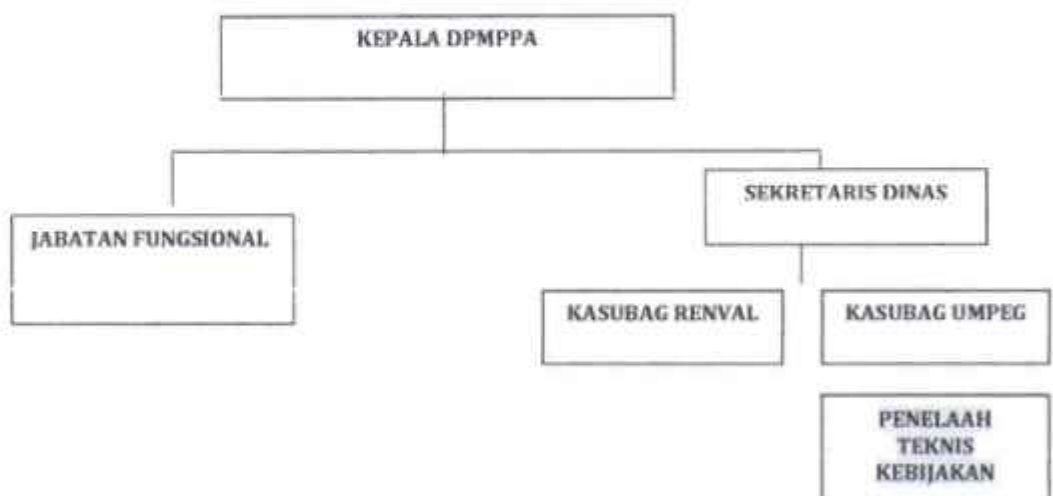
A. Tugas Pokok

Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan, Jabatan Penelaah Teknis Kebijakan mempunyai uraian tugas jabatan melakukan kegiatan penelaahan kebijakan dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan pada sub bagian umum dan kepegawaian.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penelaah Teknis Kebijakan 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 Penelaah Teknis Kebijakan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusnya bahan-bahan kerja yang berkaitan dengan bidang kepegawaian sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan	Jumlah laporan kepegawaian yang tercipta	1 Laporan
2	Terlaksananya administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, pensiun, presensi, cuti, dan penghargaan secara cepat dan tepat.	Jumlah laporan administrasi yang tersusun	1 Laporan
3	Terlaksananya koordinasi dengan unit kerja instansi sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas	Jumlah koordinasi yang terlaksana	12 Kali
4	Tersusnya laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan pelaksanaan tugas yang tersusun	1 Laporan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 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 Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Tersusunnya bahan-bahan kerja yang berkaitan dengan bidang kepegawaian sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan	Jumlah laporan kepegawaian yang tercipta	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%
2	Terlaksananya administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, pensiun, presensi, cuti, dan penghargaan secara cepat dan tepat.	Jumlah laporan administrasi yang tersusun	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%
3	Terlaksananya koordinasi dengan unit kerja instansi sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas	Jumlah koordinasi yang terlaksana	12 Kali	6 Kali	6 Kali	100%
4	Tersusunnya laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan pelaksanaan tugas yang tersusun	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%
Rata-rata Capaian						100%

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Triwulan IV Penelaah Teknis Kebijakan adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Tinggi/ Sangat berhasil .

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Penelaah Teknis Kebijakan Triwulan IV Tahun 2025 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, 02 Januari 2026

Mengetahui
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian


Andi Haryanto, SE
NIP. 19750620 199603 2 002

Penelaah Teknis Kebijakan


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

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
ARSIPARIS TERAMPIL



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Arsiparis Terampil TRIWULAN IV Tahun 2025 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 Analisis 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 efisiensi kinerja Arsiparis Terampil melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan,
Arsiparis Terampil



DYA AYU PRAMITHA, A.Md
Pengatur Tk. I

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.

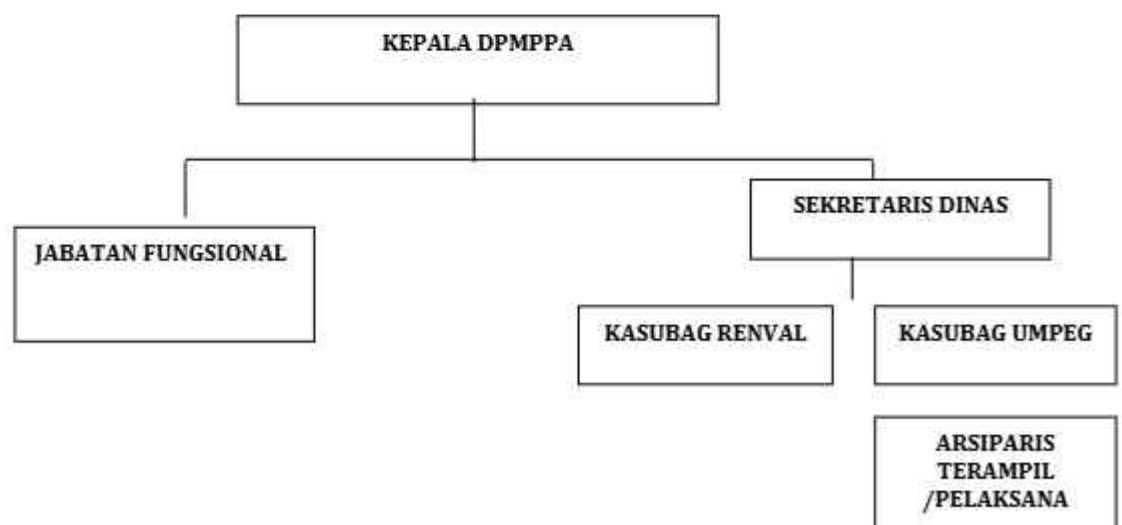
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan , Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2025 mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

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 Teksual 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 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Arsiparis Terampil
Tahun 2025

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 2025 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 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Arsiparis Terampil Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
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	100%
2	Melakukan Pemberkasan Arsip Aktif	Jumlah arsip yang diberkaskan	600 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	100%
4	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan	Jumlah tugas-tugas lain yang diberikan atasan yang dilaksanakan	24 kali	6 Kali	6 Kali	100%
Rata-rata Capaian						100%

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 Sangat Tinggi/ sangat berhasil .

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Arsiparis Terampil Masyarakat Triwulan IV Tahun 2025 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
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian



Andi Haryanto, SE
NIP. 19750620 199603 2 002

Arsiparis Terampil



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

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PERKANTORAN



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

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 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 Perkantoran 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 didalam pengelolaan manajemen kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja Pengadministrasi Perkantoran melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026
Pengadministrasi Perkantoran



HADY SASMITO

Pengatur Tk. 1

NIP.197601112012121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	1
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

Tabel2.1	Perjanjian Kinerja	3
Tabel2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	5
Tabel2.3	Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Perkantoran Triwulan III Tahun2025.....	5

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

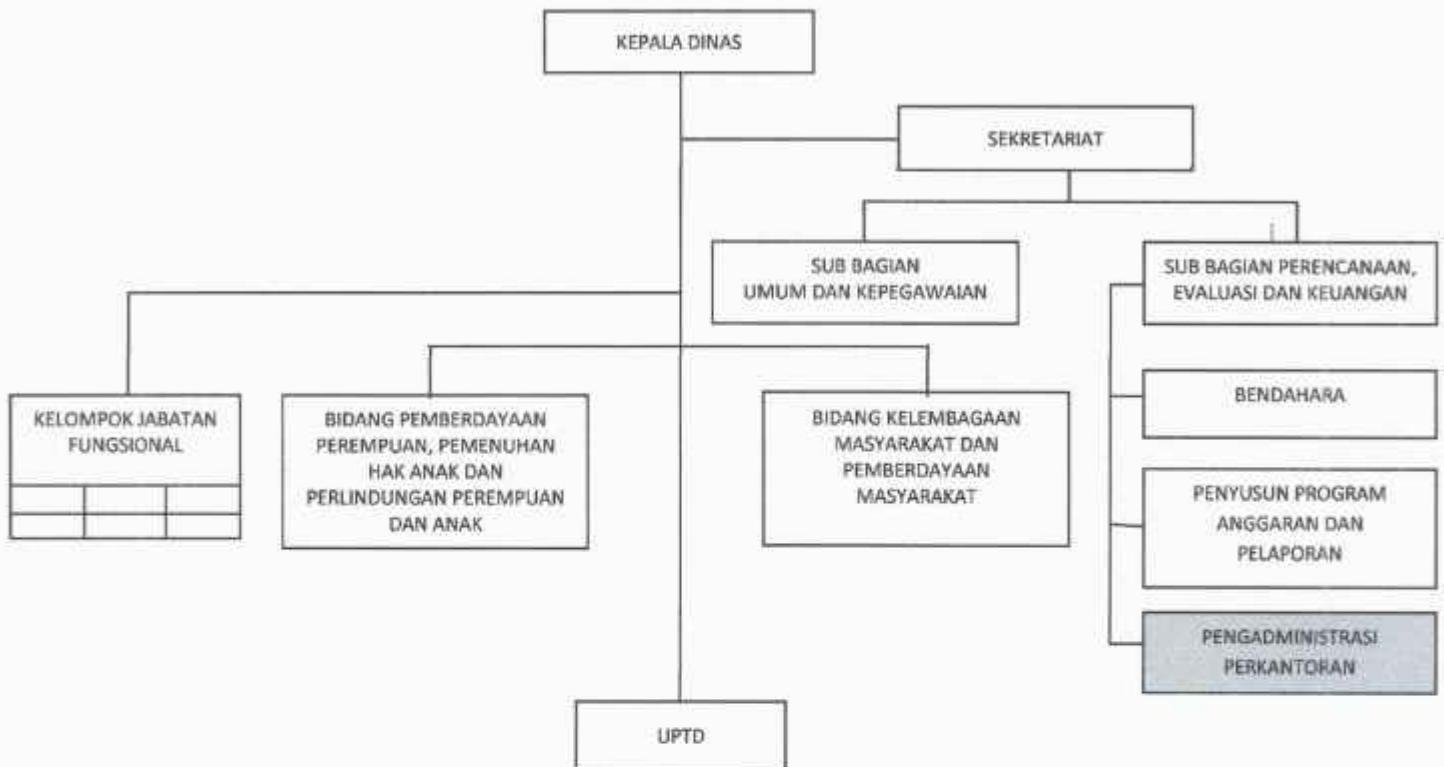
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Pengadministrasi Perkantoran mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya dokumentasi surat / dokumen / berkas keuangan .
2. Tersedianya penerimaan, pencatatan dan penyortiran surat/dokumen/berkas keuangan.
3. Tersedianya administrasi urusan bidang keuangan, dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan .
4. Tersedianya pengelompokan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya.
5. Tersedianya berkas Penatausahaan keuangan

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pengadministrasi Perkantoran, 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 Perkantoran Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya dokumentasi surat / dokumen / berkas keuangan .	Jumlah berkas transaksi gaji dan tunjangan	14 berkas
2	Tersedianya penerimaan, pencatatan dan penyortiran surat/dokumen/berkas keuangan.	Jumlah Perekaman berkas transaksi Keuangan	1000 berkas
3	Tersedianya administrasi urusan bidang keuangan, dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan .	Jumlah berkas pertanggungjawaban Keuangan	12 berkas
4	Tersedianya pengelompokan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya.	Jumlah berkas Rekonsiliasi Keuangan	4 berkas
5	Tersedianya berkas Penatausahaan keuangan	Jumlah berkas Penatausahaan Keuangan	12 berkas

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pengadministrasi Perkantoran Triwulan III Tahun 2025 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 Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana table 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target sampai dengan Triwulan IV	Realisasi Sampai dengan Triwulan IV	% Capaian
1	Tersedianya dokumentasi surat / dokumen / berkas keuangan .	Jumlah berkas transaksi gaji dan tunjangan	14 berkas	14 berkas	14 berkas	100 %
2	Tersedianya penerimaan, pencatatan dan penyortiran surat/dokumen/berkas keuangan.	Jumlah Perekaman berkas transaksi Keuangan	1000 berkas	1000 berkas	1000 berkas	100 %
3	Tersedianya administrasi urusan bidang keuangan, dan mendokumentasikan surat / dokumen / berkas keuangan .	Jumlah berkas pertanggungja waban Keuangan	12 berkas	12 berkas	12 berkas	100 %
4	Tersedianya pengelompokan surat/dokumen/berkas keuangan menurut jenis dan sifatnya.	Jumlah berkas Rekonsiliasi Keuangan	4 berkas	4 berkas	4 berkas	100 %
5	Tersedianya berkas Penatausahaan keuangan	Jumlah berkas Penatausahaan Keuangan	12 berkas	12 berkas	12 berkas	100 %
Rata-rata Capaian						100%

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 Perkantoran adalah sebesar 100 % dengan kategori Sangat Tinggi / Sangat berhasil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 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 2026

Mengetahui
Kepala Sub Bagian
Perencanaan Evaluasi dan Keuangan



FASEHAH.SH
NIP. 197702081996032002

Pengadministrasi Perkantoran ,



HADY SASMITO
NIP. 197601112012121001

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
PENGADMINISTRASI PERKANTORAN**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK
TAHUN 2025**

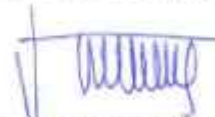
KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 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 Perkantoran 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 Pengadministrasi Perkantoran melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

PENGADMINISTRASI PERKANTORAN



AZAM SLAMET

Pengatur Tk.1

NIP. 19830529 200901 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	li
DAFTAR TABEL	lii
DAFTAR GAMBAR	lv
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 Perkantoran	3
Tabel 2.2.	Pengukuran dengan Skala Ordinal	4
Tabel 2.3.	Pengukuran Kinerja Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025	5

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok

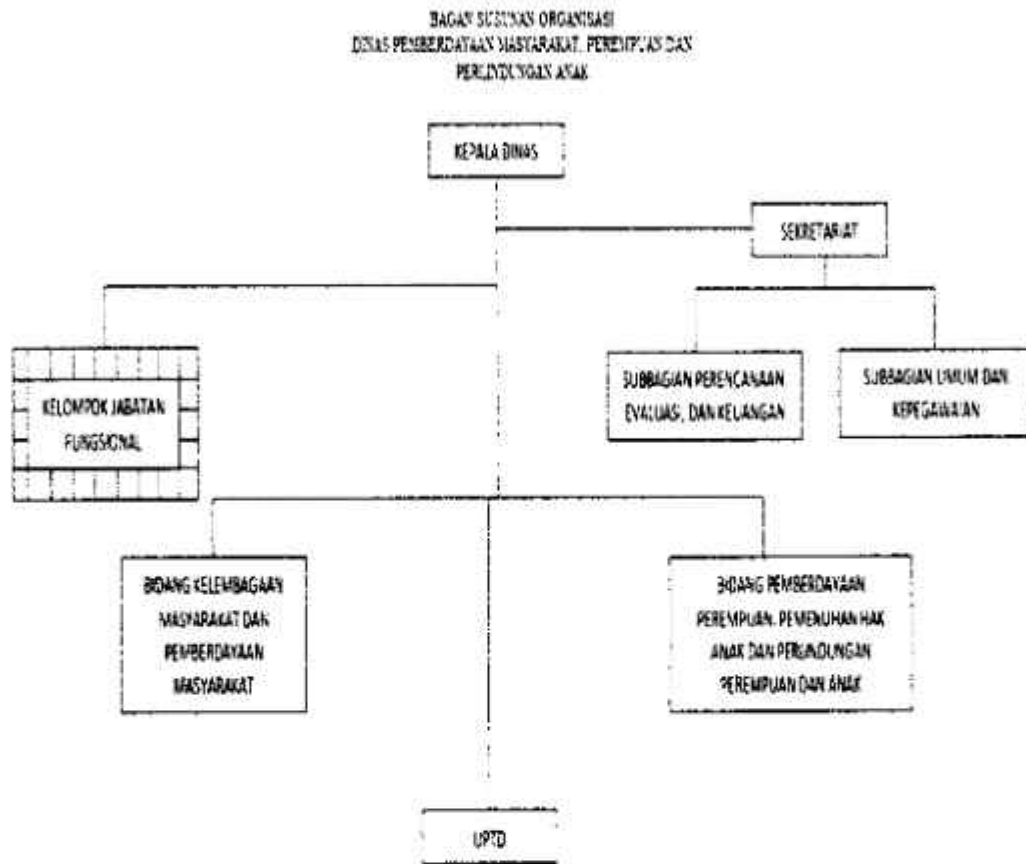
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 86 Tahun 2022 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Pengadministrasi Perkantoran mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

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 Perkantoran 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 Perkantoran Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Pengadministrasi Perkantoran
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasian umum yang di kelola	12 Bulan
2	Tersedianya Peralatan dan Terlengkapannya Kantor	Jumlah surat/dokumen/berkas yang di kelompokkan bidang pengadministrasi umum menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	12 Bulan
3	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasian umum yang di kelola	12 Bulan
4	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah surat/dokumen/berkas yang di kelompokkan bidang pengadministrasi umum menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	16 Dokumen
5	Terpeliharanya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasian umum yang di kelola	12 Bulan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 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 Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Pengadministrasi Perkantoran
Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Triwulan IV	Realisasi Triwulan IV	% Capaian
1	Tersedianya Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasian umum yang di kelola	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%
2	Tersedianya Peralatan dan Terlengkapan Kantor	Jumlah surat/dokumen/berkas yang di kelompokkan bidang pengadministrasi umum menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%
3	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasian umum yang di kelola	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%
4	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah surat/dokumen/berkas yang di kelompokkan bidang pengadministrasi umum menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	16 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen	100%
5	Terpeliharanya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah surat/dokumen/berkas bidang pengadministrasian umum yang di kelola	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%
Rata-rata Capaian						100%

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 Perkantoran adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Tinggi/Sangat Berhasil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Pengadministrasi Perkantoran Triwulan IV Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Terus meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Mengetahui

KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN
KEPEGAWAIAN


ANDI HARYANTO, S.E

NIP. 19740620 199603 1 003

PENGADMINISTRASI PERKANTORAN


AZAM SLAMET

NIP. 19830529 200901 1 009

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025

Operator Layanan Operasional



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

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025 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 Operator Layanan Operasional 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 Operator Layanan Operasional melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026
Operator Layanan Operasional



ROMADHON

Pengatur

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 Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025.....	5

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

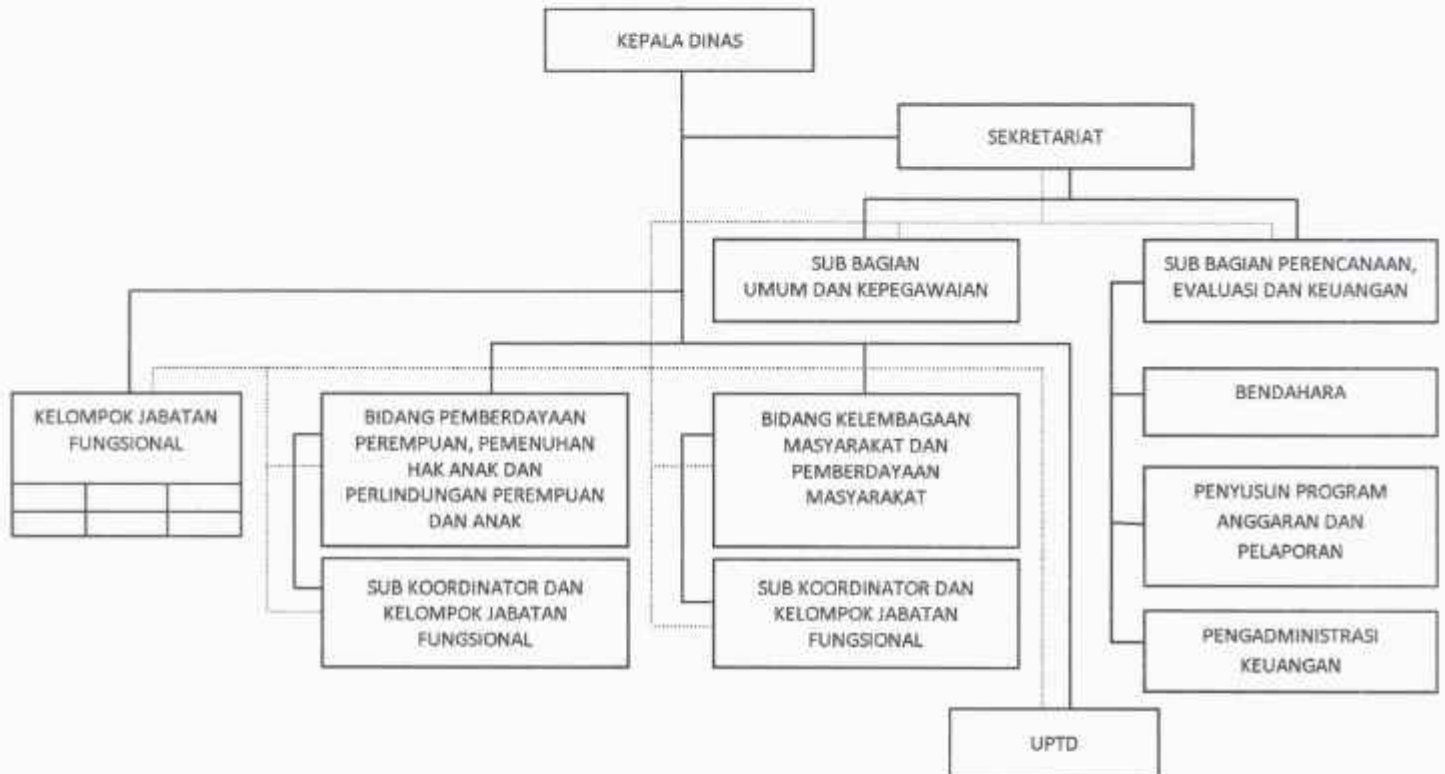
Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 54.B Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025 mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut :

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 Operator Layanan Operasional, 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 Operator Layanan Operasional Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja
Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas	Jumlah hari pemeliharaan kendaraan dinas	240 Hari Kegiatan
2	Terlaksananya kegiatan mengemudi kendaraan dinas	Jumlah kegiatan mengemudi kendaraan dinas	240 Hari Kegiatan
3	Melaksanakan tugas caraka secara tepat waktu	Jumlah melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	12 Bulan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025 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 Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3

Pengukuran Kinerja Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target Sampai Dengan Triwulan IV	Realisasi Sampai Dengan Triwulan IV	% Capaian
1	Terlaksananya pemelihara kendaraan dinas	Jumlah hari pemeliharaan kendaraan dinas	120 Hari Kegiatan	30 Hari	25 Hari	100 %
2	Terlaksananya kegiatan mengemudi kendaraan dinas	Jumlah kegiatan mengemudi kendaraan dinas	120 Hari Kegiatan	30 Hari	30 Hari	100 %
3	Melaksanakan tugas caraka secara tepat waktu	Jumlah melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	12 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	100 %
Rata-rata Capaian						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 Operator Layanan Operasional adalah sebesar 100 % dengan kategori Tinggi/ berhasil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Operator Layanan Operasional Triwulan IV Tahun 2025 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, 2 Januari 2026

Mengetahui
Kepala Sub Bagian
Umum dan Kepegawaian


ANDI HARYANTO, S.E
NIP. 19750620 199603 1 003

Operator Layanan Operasional


ROMADHON
NIP. 19750514 200701 1 009

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
ANALIS KEBIJAKAN AHLI PERTAMA**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKJ) Analis Kebijakan Ahli Pertama Triwulan IV Tahun 2025 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 Pertama 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 Kebijakan Ahli Pertama melalui pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

Analis Kebijakan Ahli Pertama



Dita Ratri Arni, SE

NIP. 19851012 202521 2 028

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	2
Tabel 2.2	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	3
Tabel 2.3	Pengukuran Kinerja Analis Kebijakan Ahli Pertama Triwulan IV Tahun 2025.....	4

DAFTAR GAMBAR

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

BAB I

PENDAHULUAN

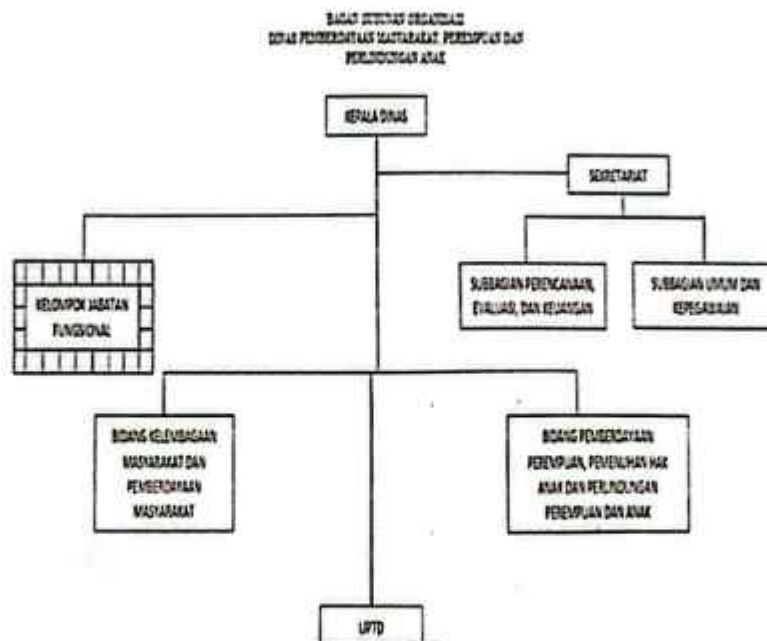
A. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Pekalongan Nomor 34 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Pekalongan Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak. Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan, Pemenuhan Hak Anak, Perlindungan Perempuan dan Anak. Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dalam rangka pengelolaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Analis Kebijakan Ahli Pertama, 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 Pertama Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Analis Kebijakan Ahli Pertama Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	Terkelolanya Data Pilah Gender dan Anak	Jumlah dokumen Data Pilah Gender dan Anak yang dikelola.	1 Dokumen
2.	Tersusunnya dokumen layanan operasional Pusat Pembelajaran Keluarga (PUSPAGA)	Jumlah dokumen layanan operasional Pusat Pembelajaran Keluarga yang disusun.	1 Dokumen

Penjelasan Tabel 2.1

1. Terkait Indikator Kinerja pertama yakni Jumlah dokumen Data Pilah Gender dan Anak yang dikelola terdiri dari bidang Statistik umum, Politik dan hukum, kesehatan, pendidikan, sosial, ekonomi, Perlindungan Perempuan dan Anak, Keluarga Berencana, Permades, Kelautan dan Kelembagaan yakni target kinerjanya berjumlah 1 dokumen.
2. Terkait Indikator Kinerja kedua jumlah Dokumen layanan operasional Pusat Pembelajaran Keluarga target kinerjanya berjumlah yakni 1 dokumen.

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian Analisis Kebijakan Ahli Pertama IV Tahun 2025 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 Kebijakan Ahli Pertama Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Analisis Kebijakan Ahli Pertama
Triwulan IV Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Target TW IV	Realisasi TW IV	% Capaian
1	Terkelolanya Data Pilah Gender dan Anak	Jumlah dokumen Data Pilah Gender dan Anak yang dikelola	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
2	Tersusunnya dokumen layanan operasional Pusat Pembelajaran Keluarga (PUSPAGA)	Jumlah dokumen layanan operasional Pusat Pembelajaran Keluarga yang disusun	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%

Penjelasan Tabel 2.3.

1. Pembuatan Profil Data Pilah Gender dan Anak dengan data yang bersumber dari Data Anak Tidak Sekolah (ATS), Data Pusat Terpadu Kota Pekalongan (PUSAKA), Data Kekerasan Berbasis Gender dan Anak, Data PUSPAGA Kota Pekalongan dan Data Pekalongan Dalam Angka.
2. Catatan : masih menjadi kasir dan mengerjakan kegiatan kasir pada sub kegiatan koordinasi pelaksanaan layanan Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus (AMPK).

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

1. Data Pilah Gender dan Anak Kota Pekalongan beririsan dengan Data yang ada di Kota Pekalongan yaitu seperti yang terdapat dalam Pusat Data Terpadu Kota Pekalongan (PUSAKA)/
2. Dokumen Layanan Operasional Pusat Pembelajaran Keluarga dapat segera didokumentasikan setelah pemberian layanan pendampingan PUSPAGA.

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

1. Lebih meningkatkan koordinasi baik dengan pihak pihak internal OPD seperti Kepala Bidang dan pihak eksternal OPD seperti Dinas / Instansi Penyedia Data Pilah Gender dan Anak.
2. Lebih mencermati terkait dengan pendokumentasian Data PUSPAGA.

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kegiatan diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja Analisis Kebijakan Ahli Pertama adalah sebesar 100% dengan kategori Sangat Berhasil.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam Analisis Kebijakan Ahli Pertama Triwulan IV Tahun 2025 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 2026

Mengetahui

Kepala Bidang PP, PHA dan PPA

Analisis Kebijakan Ahli Pertama



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



DITA RATRI ARNI, SE
NIP. 19851012 202521 2 028

LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025

Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama



**Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak
Kota Pekalongan
Tahun 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja (LKj) Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan III Tahun 2025 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 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 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2026
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 Pokok	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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Tugas Pokok

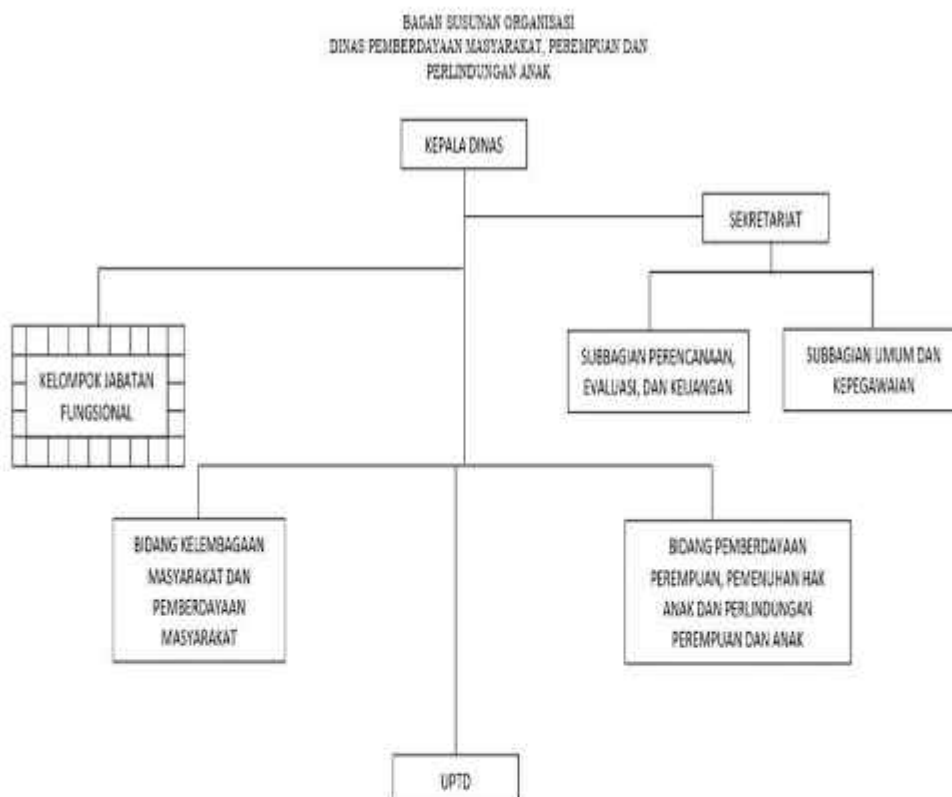
Berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 03 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama mempunyai uraian tugas jabatan adalah sebagai berikut:

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



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 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Tersusunnya Dokumen Kerja Sama Antar Desa dengan Pihak Ketiga dalam Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Kerja Sama Antar Desa dengan Pihak Ketiga dalam Kabupaten/Kota	4 Dokumen
2	Tersusunnya Laporan Hasil Fasilitasi Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat	Jumlah Laporan Hasil Fasilitasi Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat	1 Laporan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat Triwulan IV Tahun 2025 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 III Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat
Triwulan III Tahun 2025

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
1	Tersusunnya Dokumen Kerja Sama Antar Desa dengan Pihak Ketiga	Jumlah Dokumen Kerja Sama Antar Desa dengan Pihak Ketiga dalam	4 Dokumen	1	1	1	1	100

No	Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Realisasi				% Capaian
				TW I	TW II	TW III	TW IV	
	dalam Kabupaten/Kota	Kabupaten/Kota						
2	Tersusunnya Laporan Hasil Fasilitasi Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat	Jumlah Laporan Hasil Fasilitasi Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat	1 laporan	-	-	1	-	100
Rata-rata Capaian								100

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 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 2025 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 2025
PEKERJA SOSIAL AHLI PERTAMA**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

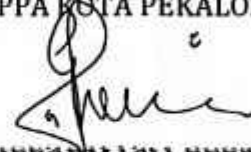
KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Pekerja Sosial Triwulan IV Tahun 2025 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 Pekerja Sosial 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 Pekerja Sosial melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 02 Januari 2026

PEKERJA SOSIAL AHLI PERTAMA
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



GHEMA RHEFORMASIA PERTIWI S.Tr.Sos

Penata Muda

NIP. 19980706 202504 2 004

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	2
A Perjanjian Kinerja.....	2
B Capaian Kinerja	3
BAB III PENUTUP	7
A Kesimpulan	7
B Rekomendasi	7

DAFTAR TABEL

2.1 Perjanjian Kinerja Pekerja Sosial Tahun 2025.....	2
2.2 Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	4
2.3 Pengukuran Kinerja Pekerja Sosial.....	5

DAFTAR GAMBAR

1.1	Struktur Organisasi	1
-----	---------------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

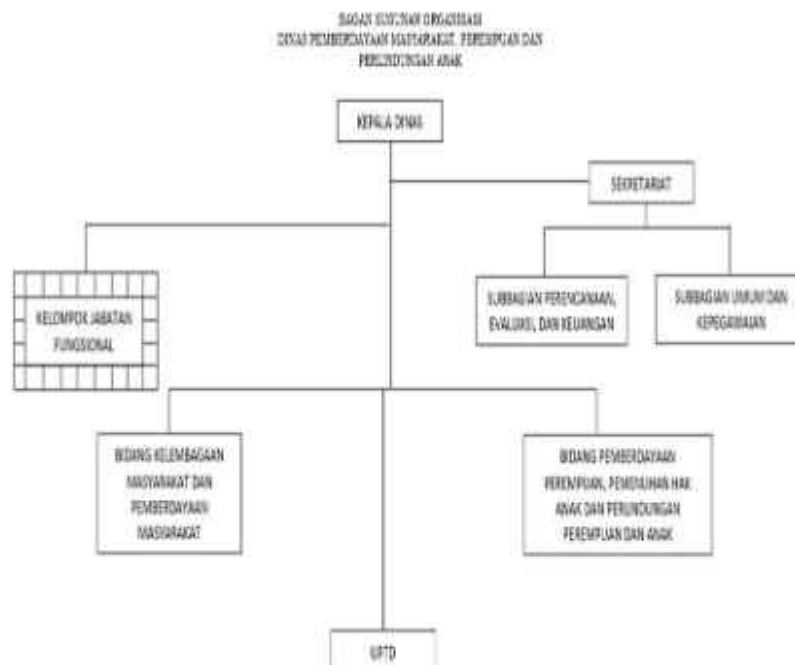
A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

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. Pekerja Sosial, dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Pemenuhan Hak Anak, Perlindungan Perempuan dan Anak (P3HAP2A), mempunyai tugas melakukan kegiatan *home visit* dan asesmen, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi bagi penyelenggaraan pelayanan Anak Memerlukan Perlindungan Khusus dan Perempuan Korban Kekerasan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Pekerja Sosial, 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 Pekerja Sosial pada Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Pekerja Sosial
Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya kegiatan <i>home visit</i> dan asesmen bagi Anak Memerlukan Perlindungan Khusus pada layanan UPTD PPA sesuai dengan ketentuan	Jumlah kegiatan <i>home visit</i> dan asesmen kebutuhan pada layanan Anak Memerlukan Perlindungan Khusus	1 Kegiatan
		Waktu penyelesaian laporan hasil asesmen kebutuhan pada layanan Anak Memerlukan Perlindungan Khusus	8 Bulan
2	Terlaksananya kegiatan <i>home visit</i> dan asesmen bagi Perempuan Korban Kekerasan pada layanan UPTD PPA sesuai dengan ketentuan	Jumlah kegiatan <i>home visit</i> dan asesmen kebutuhan pada layanan Perempuan Korban Kekerasan	1 Kegiatan
		Waktu penyelesaian laporan hasil asesmen kebutuhan pada layanan Perempuan Korban Kekerasan	8 Bulan
3	Terlaksananya monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan bagi Perempuan	Jumlah kegiatan monitoring dan evaluasi layanan Perempuan Korban Kekerasan	1 Kegiatan

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
	Korban Kekerasan di UPTD PPA sesuai dengan kebutuhan	Waktu penyelesaian laporan kegiatan monitoring dan evaluasi layanan Perempuan Korban Kekerasan	8 Bulan
4	Terlaksananya monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan bagi Anak Memerlukan Perlindungan Khusus di UPTD PPA sesuai dengan kebutuhan	Jumlah kegiatan monitoring dan evaluasi layanan Anak Memerlukan Perlindungan Khusus	1 Kegiatan
		Waktu penyelesaian laporan kegiatan monitoring dan evaluasi layanan Anak Memerlukan Perlindungan Khusus	8 Bulan

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Pekerja Sosial Triwulan IV Tahun 2025 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 :

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

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 Pekerja Sosial Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Pekerja Sosial
s.d. Triwulan IV Tahun 2025

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 kegiatan <i>home visit</i> dan asesmen bagi Anak Memerlukan Perlindungan Khusus pada layanan UPTD PPA sesuai dengan ketentuan	Jumlah kegiatan	1 Kegiatan	-	-	-	1	-	-	-	1	100%
		Waktu penyelesaian	8 Bulan	-	2	3	3	-	-	-	8	100%
2	Terlaksananya kegiatan <i>home visit</i> dan asesmen bagi Perempuan Korban Kekerasan pada layanan UPTD PPA sesuai dengan ketentuan	Jumlah Kegiatan	1 Kegiatan	-	-	-	1	-	-	-	1	100%
		Waktu penyelesaian	8 Bulan	-	2	3	3	-	-	-	8	100%
3	Terlaksananya monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan bagi Perempuan Korban Kekerasan di UPTD PPA sesuai dengan kebutuhan	Jumlah kegiatan	1 Kegiatan	-	-	-	-	-	-	-	1	100%
		Waktu penyelesaian	8 Bulan	-	2	3	3	-	-	-	8	100%
4	Terlaksananya monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan bagi Anak Memerlukan Perlindungan Khusus di UPTD PPA sesuai dengan kebutuhan	Jumlah kegiatan	1 Kegiatan	-	-	-	-	-	-	-	1	100%
		Waktu penyelesaian	8 Bulan	-	2	3	3	-	-	-	8	100%
Rata-rata Capaian											100%	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Pekerja Sosial Ahli Pertama dengan kategori "**Berhasil**".

Catatan bagi Pekerja sosial Ahli Pertama untuk capaian kinerja triwulan IV saat ini berfokus pada hasil akhir yaitu : terlaksananya lima layanan *home visit* dan asesmen, serta terlaksananya empat layanan monitoring dan evaluasi bagi Anak Memerlukan Perlindungan Khusus pada layanan UPTD PPA Kota Pekalongan. Pada

penyelenggaraan pelayanan bagi perempuan korban kekerasan, telah terlaksananya empat layanan *home visit* dan asesmen, serta terlaksananya empat layanan monitoring dan evaluasi.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar **100%**.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Pekerja Sosial Triwulan IV Tahun 2025 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.

Pekalongan, 02 Januari 2026

Mengetahui,

**Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan
dan Pemenuhan Hak Anak, Perlindungan
Perempuan dan Anak**



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

Pekerja Sosial Ahli Pertama



GHEMA RHEFORMASIA PERTIWI, S.Tr.Sos
NIP. 19980706 202504 2 004

**LAPORAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
PENATA KELOLA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA PEKALONGAN
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia Nya maka Laporan Kinerja (LKj) Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 Penata Kelola Pemberdayaan 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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Pekalongan, 2 Januari 2026

PENATA KELOLA PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
DPMPPA KOTA PEKALONGAN,



NURUL LATIFAH. S.H.

Penata Muda

NIP. 19990811 202504 2 003

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.....	2
A Perjanjian Kinerja.....	2
B Capaian Kinerja	2
BAB III PENUTUP.....	5
A Kesimpulan	5
B Rekomendasi	5

DAFTAR GAMBAR

1.1 Struktur Organisasi	1
-------------------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

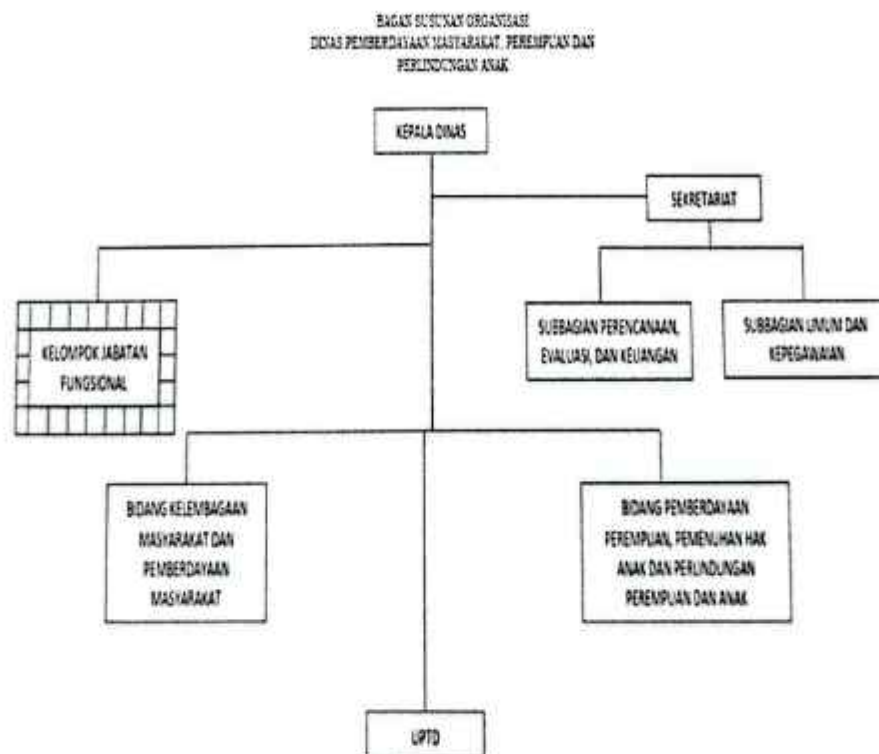
A. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

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. Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang P3HAPPA, mempunyai tugas melakukan analisis dan telaah kebijakan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta menyusun rekomendasi kebijakan.

B. Struktur Jabatan

Struktur organisasi jabatan Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2025

No	Sasaran Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Tercapainya penyelenggaraan layanan penerimaan kasus, penyajian data, dan <i>case conferences</i>	Jumlah dokumen penyelenggaraan layanan	8 dokumen
2	Tercapainya penyelenggaraan layanan pendampingan hukum	Jumlah dokumen penyelenggaraan layanan	8 dokumen

B. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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 :

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

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 Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Pengukuran Kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak s.d. Triwulan IV Tahun 2025

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	Tercapainya penyelenggaraan layanan penerimaan kasus, penyajian data, dan <i>case conferences</i>	Jumlah dokumen penyelenggaraan layanan	8 dokumen	-	-	-	8	-	-	-	8	100%
2	Tercapainya penyelenggaraan layanan pendampingan hukum	Jumlah dokumen penyelenggaraan layanan	8 dokumen	-	-	-	8	-	-	-	8	100%
Rata-rata Capaian											100%	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan kategori "**Berhasil**".

Catatan:

Kegiatan yang dilakukan Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Anak dalam Triwulan IV adalah: Pelayanan penerimaan pengaduan/laporan, penjangkauan korban, pemberian informasi tentang hak korban, fasilitasi layanan Kesehatan, psikologi, hukum, penampungan sementara, menginput data kekerasan UPTD PPA, dan SIMFONI Kemen PPA.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja dan capaian anggaran diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja sebesar 100%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang dapat direkomendasikan untuk perbaikan perencanaan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Triwulan IV Tahun 2025 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;

Pekalongan, 2 Januari 2026

Mengetahui

Kepala Bidang P3HAP2A

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

Penata Kelola Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak

NURUL LATIFAH, S.H.
NIP. 19990811 202504 2 003