EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DI DPPPAPPKB PROVINSI KALIMANTAN BARAT

LAPORAN AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Kelulusan Program Studi Diploma III

Elsa Dwiyanti
Nim : E0121231015

Program Studi Kesekretariatan

PROGRAM DIPLOMA III
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

HALAMAN PERSETUJUAN

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DI DPPPAPPKB PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Diajukan Oleh :

Elsa Dwiyanti
Nim : E0121231015

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Laporan Akhir

Pontianak, 24 Juni 2026

Deni Darmawan, S.E., M.Si.
NIP: 197306092007011001

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DI DPPPAPPKB PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Tanggung Jawab Yuridis Pada :

Elsa Dwiyanti
Nim : E0121231015

Telah disidangkan

Pada Tanggal, 15 Juli 2026

Deni Darmawan, S.E., M.Si. Pembimbing
NIP: 197306092007011001

Dra. Hj. Endang Indri Listiani, M.Si. Penguji
NIP: 196303241987032001

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Tanjungpura

Dr. Herlan, S. Sos, M. Si
NIP 197205212006041001

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Elsa Dwiyanti
Tempat, tanggal lahir	: Pontianak, 14 September 2005
Nomor Induk Mahasiswa	: E0121231015
Program Studi	: Kesekretariatan
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa Laporan Akhir yang saya tulis ini yang berjudul "Efektivitas Kinerja Pegawai pada Bagian Pemberdayaan Perempuan di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat". Merupakan Karya Sendiri bukan duplikat dari karya orang lain, kecuali yang tertera dalam rujukan laporan akhir ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak lain.

Pontianak,

Yang Menyatakan



Elsa Dwiyanti
E0121231015

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO

“Sura Dira Jayaningrat Lebur Dening Pangastuti”

“Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia”

(Nelson Mandela)

“Perang telah usai, aku bisa pulang kubaringkan panah dan berteriak MENANG!!”

(Nadin Amizah)

PERSEMBAHAN

Laporan Akhir ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT, atas segala karunia dan anugerah-nya sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Laporan Akhir ini dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta yang paling berjasa dalam hidup saya, Bapak Suparman dan Ibu Yamsih yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tak pernah berhenti. Serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
3. Kedua penyemangatku, mas Khairul dan adik Ayu yang selama ini memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan sampai tahap penyusunan Tugas Akhir ini telah selesai.
4. Sahabat sahabat terdekat saya yaitu, Julia, Anastasia Ladia Vika, Siti Normiati, Maura Fitria, Meini Elgiviony, Nova Varadilla, Putri Anugrah, Indri Lestari safitri, telah menjadi pilar kekuatan dalam perjalanan saya. Terima kasih atas dukungan, kesetiaan, dan keikhlasan kalian yang tak ternilai, yang telah menemanai penulis dalam menyelesaikan Laporan Akhir.
5. Terima kasih kepada diriku sendiri; perempuan sederhana, berimpian besar, anak kedua yang menjadi harapan pertama. Terima kasih telah hadir, bertahan, dan terus melangkah meski semesta tidak selalu berpihak. Dimana pun berada, tetaplah bersyukur, berani menjadi dirimu sendiri, dan jadilah pribadi yang bermanfaat. Semoga langkahmu selalu dikuatkan, dikelilingi orang-orang baik, dan mimpi-mimpimu satu per satu terwujud. *Aamiin.*

RINGKASAN LAPORAN AKHIR

Laporan akhir ini disusun berdasarkan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang dilaksanakan selama dua bulan, tepatnya dari tanggal 23 Februari hingga 24 April 2026, di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Provinsi Kalimantan Barat. Selama masa PKL, penulis ditempatkan pada Bidang Perlindungan Perempuan dan secara langsung mengamati bagaimana pegawai menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana efektivitas kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Perempuan di instansi tersebut. Penilaian dilakukan dengan mengacu pada teori Bernardin dan Russell yang mencakup lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antarpersonal. Kelima indikator ini digunakan sebagai kerangka analisis untuk melihat kinerja pegawai secara menyeluruh dan terstruktur.

Secara umum, kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Perempuan sudah menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini terlihat dari bagaimana instansi mampu menyelenggarakan kegiatan Koordinasi Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) pada tanggal 11 Februari 2026 di Grand Mahkota Hotel Pontianak. Kegiatan tersebut berhasil mempertemukan sekitar 40 peserta dari 35 instansi, mulai dari tingkat provinsi hingga 12 kabupaten/kota se-Kalimantan Barat, dalam satu forum terpadu selama satu hari penuh.

Dari sisi perencanaan, instansi bekerja dengan cukup sistematis. Jadwal kegiatan disusun secara rinci per menit, narasumber dipilih berdasarkan kompetensi jabatan masing-masing seperti Sekretaris Daerah untuk kebijakan TPPO, BP3MI untuk isu pekerja migran, dan Polda untuk penegakan hukum, serta surat undangan dikirimkan tujuh hari sebelum acara kepada seluruh instansi terkait. Selain itu, hubungan kerja antarpegawai di lingkungan kantor terjalin dengan harmonis. Setiap pegawai menunjukkan sikap saling mendukung, komunikasi berjalan lancar, dan semangat kerja sama tampak dalam keseharian pelaksanaan tugas.

Berdasarkan seluruh analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Perempuan DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat sudah berjalan cukup efektif pada tataran perencanaan, koordinasi, dan hubungan kerja. Namun, efektivitas tersebut belum dapat dikatakan optimal secara menyeluruh karena masih terdapat celah yang cukup nyata pada aspek dokumentasi, akuntabilitas anggaran, keberlanjutan program, dan pengukuran dampak. Instansi perlu bergeser dari orientasi yang sekadar memastikan kegiatan terlaksana, menuju orientasi yang lebih berorientasi pada manfaat nyata yang dirasakan oleh masyarakat, khususnya perempuan dan kelompok rentan yang menjadi sasaran utama pelayanan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Laporan Akhir ini dengan baik. Dimana Laporan penulis sajikan dengan buku yang sangat sederhana, Adapun judul penulisan Laporan Akhir, yang penulis ambil adalah sebagai berikut:

“ EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DI DPPPAPPKB PROVINSI KALIMANTAN BARAT”

Tujuan penulisan Laporan Akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Diploma III (D3) FISIP UNTAN, sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil PKL, Observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini.

Penulis juga menyadari pentingnya peran dan dukungan berbagai pihak sehingga Laporan Akhir ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, Berkenan dengan itu, penulis ingin menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih kepada Bapak Deni Darmawan, S.E., M.Si. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun laporan Akhir ini, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Bapak Dr.Herlan, Sos., M.Si.

2. Dosen Penguji Laporan tugas Akhir Dra. Hj. Endang Indri Listiani, M.Si.
3. Ketua Program Studi Kesekretariatan D-III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Bapak Hairil Anwar, SE. M.Si.
4. Dosen Pembimbing Akademik Bapak Drs. Sugino,M. Si.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah bersedia membantu membina dan membimbing selama Penyusunan Laporan Akhir
6. Dosen Pembimbing Praktek Kerja Lapangan Bapak Nurwijayanto, S.H., M.Si.
7. Kepala Dinas DP3A PP KB Provinsi Kalimantan Barat Ibu Dra. Marlyna, M. Si., CGCCAE., CPRM
8. Pembimbing Lapangan di Kantor DP3A PP KB Ibu Wahidah, S. Kep, M.Si
9. Seluruh Staf Kantor DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat
10. Seluruh mahasiswa Prodi Kesekretariatan Angkatan 2023, Rekan-rekan Pelaksanaan PKL, Sahabat dan Teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan support dan semangat kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan Laporan Akhir ini dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa Laporan Akhir ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan Laporan Akhir ini, Akhir kata, semoga Laporan Akhir ini bermanfaat bagi saya selaku penulis dan semua pihak pada umumnya.

Pontianak,

Penulis

Elsa dwiyanti
E0121231015

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN i
HALAMAN PENGESAHAN ii
PERNYATAAN KEASLIAN iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
RINGKASAN LAPORAN AKHIR vi
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Penulisan 1
1.2 Tujuan dan Manfaat 3
1.2.1 Tujuan Penulisan 3
1.2.2 Manfaat Penulisan 3
1.3 Tinjauan Pustaka 6
1.3.1 Pengukuran Efektivitas 6
1.3.2 Pengertian Efektivitas 7
1.3.3 Pengertian Kinerja Pegawai 10
1.3.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 12
1.3.5 Standar kinerja ASN/PNS 13
1.3.6 Pengertian Pemberdayaan Perempuan 16
1.4 Metode Penulisan 17
1.4.1 Teknik dan Alat Pengumpulan Data 17
1.4.2 Teknik Analisis Data 19
BAB II GAMBARAN UMUM KANTOR DPPPAPPKB PROVINSI KALIMANTAN BARAT 21

2.1 Sejarah dan Dasar Pembentukan DPPPAPPKB 21
2.2 Visi dan Misi 23
2.3 Tugas Pokok dan Fungsi DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat 24
2.4 Tugas dan fungsi bidang Pemberdayaan Perempuan di DPPPAPPKB Prov. Kalimantan Barat 25
2.5 Struktur organisasi pada Bidang Pemberdayaan Perempuan 28
2.6 Sumber Daya Manusia di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat 30
BAB III PELAKSANAAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN 33
3.1 Deskripsi Pelaksanaan Penelitian 33
3.2 Analisa Data 41
3.2.1 Detail Pelaksaan Kegiatan Pelatihan Pencatatan dan Pelaporan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak 42
3.2.2 Detail Pelaksanaan Kegiatan Koordinasi Pencegahan dan Penanganan TPPO 50
3.2.2 Perbandingan Efektivitas Kinerja Kedua Pegawai 64
3.2.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Kinerja Pegawai 70
BAB IV PENUTUP 77
4.1 Kesimpulan 77
4.2 Saran 79
DAFTAR PUSTAKA 82
DOKUMENTASI 91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Sesuai Pangkat dan Golongan Bidang Pemberdayaan Perempuan 30

Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Penempatan Bidang Pemberdayaan Perempuan 31

Tabel 3.1 Jam Kerja Pegawai 35

Tabel 3.2 Identitas Kegiatan 42

Tabel 3.3 Identitas Kegiatan 43

Tabel 3.4 Hasil Evaluasi Peserta 47

Tabel 3.5 Hasil Pre-Test dan Post-Test 48

Tabel 3.6 Indikator Capaian Kegiatan 49

Tabel 3.7 Identitas Kegiatan 51

Tabel 3.8 Susunan Acara 55

Tabel 3.9 Narasumber & Moderator (Sesuai SK Penunjukan) 56

Tabel 3.10 Perbandingan Efektivitas Kinerja Berdasarkan Indikator Bernardin & Russell 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kantor DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat 21

Gambar 2.2 Struktur Organisasi DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat. **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 2.3 Struktur Organisasi Bidang PemberdayaanPerempuan 28

Gambar 3.1 Penguatan Kerjasama Antar Lembaga Penyedia Layanan Peemberdayaan Perempuan..... 50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Hasil Observasi 85

Lampiran 2 Surat penerimaan mahasiswa PKL 87

Lampiran 3 Surat Keterangan telah melaksanakan PKL 88

Lampiran 4 Lembar Rekap Penilaian PKL 89

Lampiran 5 Sertifikat PKL 90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penulisan

Efektivitas kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini berlaku pula bagi DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat, khususnya pada Bidang Pemberdayaan Perempuan, yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan kesetaraan gender serta peningkatan kualitas hidup perempuan di Kalimantan Barat. (Iriyanti et al., 2022)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Faktor tersebut meliputi disiplin kerja,motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Keempat faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai pada penulisan tersebut. Pegawai yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan target yang ditetapkan. Pemahaman terhadap faktor faktor tersbut membantu instansi merancang strategi peningkatan kinerja pegawai secara tepat. (Eriyanti, n.d.)

Bidang Pemberdayaan Perempuan memiliki tugas dan fungsi yang cukup kompleks, mulai dari penyusunan program pemberdayaan, koordinasi dengan instansi terkait, pelayanan terhadap masyarakat, hingga pelaporan kegiatan secara berkala. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas menuntut pegawai untuk bekerja secara efektif, baik dari segi kualitas, kuantitas,

maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Apabila kinerja pegawai tidak berjalan secara efektif, maka program-program pemberdayaan perempuan yang dirancang berpotensi tidak tercapai sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga manfaatnya terhadap masyarakat, khususnya perempuan dan kelompok rentan, menjadi kurang optimal. (Nuranisa et al., 2024)

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Bidang Pemberdayaan Perempuan DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat, ditemukan fenomena yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai. Salah satu permasalahan yang masih ditemukan dalam pelaksanaan administrasi di instansi adalah belum optimalnya pengelolaan dokumentasi dan pelaporan kegiatan yang bersumber dari anggaran tahunan. Setiap penyusunan laporan kegiatan, masih terdapat data dan dokumen pendukung yang tidak lengkap, seperti daftar peserta yang hadir, hasil evaluasi, indikator capaian, maupun bukti administrasi lainnya. Ketidaklengkapan data tersebut menyebabkan laporan kegiatan belum mampu menggambarkan pelaksanaan program secara utuh, sehingga proses evaluasi kinerja, pengukuran capaian program, serta pertanggungjawaban penggunaan anggaran menjadi kurang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan data dan arsip kegiatan masih memerlukan perbaikan agar pelaksanaan pelaporan dapat memenuhi prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas penyelenggaraan program.

Fenomena tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana efektivitas kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan

Perempuan di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat, dilihat dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar pegawai. Pemilihan topik ini didasarkan pada pentingnya peran pegawai dalam menjalankan program pemberdayaan perempuan, sehingga evaluasi terhadap efektivitas kinerja menjadi relevan untuk dilakukan sebagai upaya memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kinerja pegawai di lapangan. (Zulkifli, 2022)

Berdasarkan uraian tersebut, penulis memandang penting untuk membahas dan menganalisis topik ini secara lebih mendalam dalam bentuk Laporan Akhir yang berjudul "Efektivitas Kinerja Pegawai pada Bidang Pemberdayaan Perempuan di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat". Penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi efektivitas kinerja pegawai pada instansi tersebut, sekaligus menjadi bahan masukan dan referensi bagi instansi dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja pegawai ke depannya.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan Efektivitas Kinerja Pegawai Bidang Pemberdayaan Perempuan pada Dinas DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat.

1.2.2 Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan tugas akhir dari pengamatan yang dilakukan baik secara teoritis dan manfaat praktis antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penulisan mengenai efektivitas kinerja pegawai pada bagian Pemberdayaan Perempuan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DPPPAPPKB) Provinsi Kalimantan Barat ini diharapkan mampu memperkaya khasanah literatur akademik yang berkaitan dengan pengukuran dan analisis kinerja aparatur sipil negara di instansi yang menangani isu-isu pemberdayaan perempuan.

Penulisan ini juga dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain dalam mengkaji permasalahan serupa serta memperkaya literatur mengenai pengelolaan fasilitas publik, khususnya bagi mahasiswa Program Studi Kesekretariatan, Diploma III fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi (DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat)

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi (DPPPAPPKB) Provinsi Kalimantan Barat dalam mengukur serta mengetahui efektivitas kinerja pegawai di lingkungan instansi. Sebagai bahan referensi, laporan ini dapat digunakan untuk mendukung proses pembelajaran dan peningkatan pemahaman terkait efektivitas kinerja pegawai di dalam kantor, sehingga mampu menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi staf.

2. Bagi Masyarakat

Penulisan ini memiliki manfaat tidak langsung yang cukup signifikan. Efektivitas kinerja pegawai pada bagian Pemberdayaan Perempuan di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat berkaitan erat dengan kualitas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat, khususnya perempuan dan kelompok-kelompok rentan yang menjadi sasaran program pemerintah di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Dengan meningkatnya efektivitas kinerja pegawai instansi tersebut, diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih responsif, profesional, dan berorientasi pada pemenuhan hak-hak dasar perempuan dan anak. Selain itu, melalui penulisan ini, masyarakat dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai fungsi dan peran nyata dari instansi pemerintah yang menangani isu pemberdayaan perempuan, sehingga dapat mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam mendukung program-program pemerintah yang berpihak pada kesetaraan gender dan kesejahteraan keluarga.

3. Bagi Penulis

Bagi penulis, penulisan ini merupakan kesempatan yang berharga untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi ke dalam sebuah kajian ilmiah yang nyata. Proses penulisan ini juga melatih penulis untuk berpikir analitis,

sistematis, dan kritis dalam mengamati fenomena organisasi pemerintahan, sekaligus memperluas wawasan penulis mengenai dinamika birokrasi dan tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik di daerah.

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengukuran Efektivitas

Pengukuran efektivitas merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu organisasi atau individu telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pengukuran efektivitas menjadi instrumen penting untuk mengevaluasi kinerja aparatur sipil negara dan memastikan bahwa program-program yang dijalankan memberikan dampak yang nyata bagi masyarakat

Menurut ((Neely et al., 2005:1229) dalam buku *Performance Measurement System*, menyatakan bahwa "Sistem pengukuran kinerja merupakan rangkaian ukuran atau indikator yang digunakan untuk mengkuantifikasi dan mengevaluasi tingkat efektivitas serta efisiensi pelaksanaan kegiatan pada instansi pemerintahan. Penerapan sistem pengukuran kinerja memiliki peranan penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan serta penilaian terhadap keberhasilan pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan". Dalam hal ini, efektivitas berkaitan dengan kemampuan instansi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai sasaran pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, efisiensi mencerminkan tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya, anggaran, waktu, dan fasilitas kerja secara hemat dan tepat guna dalam penyelenggaraan pelayanan

publik. Oleh karena itu, sistem pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas pelayanan, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan..

1.3.2 Pengertian Efektivitas

Efektivitas menurut (Ananda, 2025:21) adalah "istilah yang berasal dari kata efektif, yang berarti tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas berkaitan dengan perbandingan antara hasil yang diharapkan dan hasil yang diperoleh. Selain itu, efektivitas dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang dan diukur dengan berbagai cara, serta memiliki hubungan yang erat dengan efisiensi."

Efektivitas sering dimaknai sebagai ukuran yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan operatif yang telah ditentukan. Konsep efektivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam merealisasikan sasaran, tugas, serta target yang menjadi pedoman pelaksanaan kegiatannya.

Efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang direncanakan. Suatu pekerjaan dinilai efektif apabila mampu menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, terlepas dari besarnya waktu, tenaga, maupun sumber daya lain yang digunakan dalam proses pelaksanaannya. (Dr. Sukatin et al., n.d.)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas pada dasarnya mengarah pada kesimpulan yang sama, mencerminkan

tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semakin besar kesesuaian antara hasil pelaksanaan kegiatan dengan sasaran yang direncanakan, semakin tinggi tingkat efektivitas yang dapat dicapai.

Suatu usaha atau kegiatan dapat dinilai efektif apabila pelaksanaannya mampu merealisasikan tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks organisasi, keberhasilan mencapai tujuan tersebut menunjukkan bahwa program atau kegiatan yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan wewenang, tugas, dan fungsi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, efektivitas menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan program serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

Menurut Richard L. Daft yang dikutip dalam (Erdina, 2020) terdapat empat pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas suatu Lembaga, yaitu:

a. Pendekatan Sasaran (Goal Approach), yaitu pendekatan yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi atau komunitas. Dalam pendekatan ini, efektivitas diukur berdasarkan tingkat keberhasilan komunitas dalam merealisasikan output yang telah direncanakan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
b. Pendekatan Sumber (System Resourc Approach) yang menitikberatkan pada kemampuan komunitas dalam memperoleh dan memanfaatkan berbagai sumber daya yang diperlukan. Melalui pendekatan ini, efektivitas dinilai dari sejauh mana komunitas mampu memperoleh

sumber daya secara optimal guna mendukung pencapaian kinerja yang tinggi.

c. Pendekatan Proses (Internal Process Approach) Pendekatan ini memandang efektivitas dari kondisi dan mekanisme internal organisasi. Dengan demikian, efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari efisiensi serta kualitas proses yang berlangsung di dalam komunitas.

d. Pendekatan Gabungan, yang merupakan kombinasi dari ketiga pendekatan sebelumnya. Setiap pendekatan memiliki keterbatasan masing-masing sehingga penggunaan satu pendekatan saja sering kali belum mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat efektivitas suatu komunitas. Oleh karena itu, pengukuran efektivitas umumnya dilakukan dengan mengintegrasikan pendekatan sasaran, sumber, dan proses secara bersamaan, terutama apabila seluruh informasi yang dibutuhkan tersedia dan dapat dianalisis secara menyeluruh.

Merujuk pada pandangan para ahli mengenai efektivitas, konsep tersebut dapat dipahami sebagai indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam menjalankan program atau aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas tercermin dari kemampuan organisasi dalam mewujudkan target dan sasaran yang telah direncanakan sebelumnya.

Dengan demikian, pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan menjadi tolok ukur bahwa suatu program atau kegiatan telah dilaksanakan secara efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip dalam (Aryani,2019) yang menyatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

1.3.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Dari segi istilah, kinerja diartikan sebagai bentuk nyata dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dalam praktik organisasi maupun perusahaan, istilah kinerja umum digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian dan evaluasi terhadap pegawai. Selain itu, kinerja juga dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolok ukur terhadap hasil kerja, target, maupun tujuan yang telah disepakati sebelumnya. (Julianto, 2021)

Menurut Bernardin & Russell dikutip dalam (A. Arifin & Nurcaya, 2018) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

a. Kualitas (Quality)

   merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

b. Kuantitas (Quantity)

   merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu (Timeliness)

merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya (Cost effectiveness)

merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

e. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)

Merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau capaian organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah direncanakan. Selain itu, kinerja juga menggambarkan tingkat kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja menunjukkan sejauh mana target yang telah ditetapkan dalam indikator hasil dapat direalisasikan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi mencerminkan pelaksanaan

fungsi, tugas, dan ketentuan yang telah ditetapkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. (Dr. Ir. Djoko Soelistya, 2021:189)

1.3.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins & Judge dikutip dalam (Al-Haq & Budiningrum, 2025) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja seseorang dalam organisasi. Antara lain:

a. Motivasi

   Menurut Mangkunegara (2021), dikutip dalam (Al-Haq & Budiningrum, 2025) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong peningkatan semangat kerja, inisiatif, dan produktivitas pegawai. Selain itu, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong pembuatan kearah suatu tujuan tertentu, Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Syarief, 2022:151)

b. Kedisiplinan

   Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuanya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. (Subyantoro & Suwarto, 2020:226)

c. Kepemimpinan

Dalam suatu lembaga diperlukan adanya jajaran pimpinan yang memiliki tugas utama untuk mengelola serta mengarahkan jalannya organisasi. Kondisi lembaga yang dipimpin dapat memengaruhi perilaku para pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, perilaku pemimpin juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kondisi dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik dan berkualitas menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Selain itu, pemimpin memiliki peranan strategis dalam memengaruhi moral dan semangat kerja karyawan di dalam lembaga tersebut. (P. Arifin, 2023:151)

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif termasuk tersedianya fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta mutu kerja pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan motivasi kerja dan memberikan dampak negatif terhadap kinerja. (Rahmawati,2020:6)

1.3.5 Standar kinerja ASN/PNS

Menurut (Haq & Prabawati, 2022) Ketersediaan indikator kinerja berfungsi sebagai acuan dalam pemenuhan sasaran kinerja organisasi bagi aparatur pemerintah daerah. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja tersebut digunakan sebagai standar dalam pemenuhan sasaran kinerja organisasi bagi aparatur pemerintah daerah.

Berikut bagian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tertuang dalam pasal 10 ayat 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Aturan ini mengintegrasikan core values ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Kinerja Pegawai Negeri Sipil:

Ayat (3) Standar perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:

a. berorientasi pelayanan yang meliputi: memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan melakukan perbaikan tiada henti;
b. akuntabel yang meliputi: melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
c. kompeten yang meliputi: meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah membantu orang lain belajar; dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;

d. harmonis yang meliputi: menghargai setiap orang apapun latar belakangnya; suka menolong orang lain; dan membangun lingkungan kerja yang kondusif;
e. loyal yang meliputi: memegang teguh ideologi Pancasila, UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah; menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, Pimpinan, instansi, dan negara; dan menjaga rahasia jabatan dan negara;
f. adaptif yang meliputi: cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan; terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan bertindak proaktif; dan
g. kolaboratif yang meliputi: memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi; terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya

Tujuan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 adalah untuk mewujudkan pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan selaras dengan tujuan organisasi. Peraturan ini juga dimaksudkan untuk memperkuat implementasi core values ASN BerAKHLAK dalam setiap pelaksanaan tugas dan perilaku kerja ASN, sehingga penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada proses, sikap, dan nilai-nilai dasar yang mencerminkan profesionalisme aparatur negara. Dengan demikian, peraturan ini

diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. (Hidayatullah, 2026:24)

1.3.6 Pengertian Pemberdayaan Perempuan

Pemberdayaan Perempuan menurut (Fadhila Azkiya et al., 2025:90) adalah "upaya untuk meningkatkan peran, status, dan kemampuan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, menurut perserikatan Bangsa – Bangsa pemberdayaan perempuan adalah proses memperluas kebebasan perempuan untuk memilih dan mengontrol sumber daya serta keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka"

Berdasarkan definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa Pemberdayaan perempuan merujuk pada upaya untuk membekali perempuan dengan kemampuan memperoleh akses serta mengendalikan sumber daya di bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya, sehingga mereka dapat mengelola kehidupannya sendiri dan meningkatkan rasa percaya diri untuk turut serta secara aktif dalam pemecahan masalah. Dengan demikian, pemberdayaan berperan dalam pembangunan kapasitas individu dan konsep diri perempuan. Konsep pemberdayaan bersifat ganda: sebagai proses dan sebagai tujuan.

Dalam perspektif proses pemberdayaan dalam buku (Aprillia, 2026:11) adalah rangkaian aktivitas yang memperkuat posisi dan kapasitas kelompok yang termarginalkan dalam masyarakat. Sebagai tujuan, pemberdayaan mengacu pada kondisi akhir perubahan sosial yang diharapkan, yakni terwujudnya masyarakat yang memiliki daya. Secara khusus, pemberdayaan perempuan ditujukan untuk

menanggulangi berbagai hambatan agar tercapai kesetaraan atau keseimbangan antara laki-laki dan perempuan pada setiap jenjang proses pembangunan.

Pemberdayaan perempuan berdasarkan analisis gender adalah membuat perempuan berdaya dalam memenuhi kebutuhan praktis gender dan kebutuhan strategis gender. Analisis kebutuhan praktis dan strategis berguna untuk menyusun suatu perencanaan ataupun mengevaluasi apakah suatu kegiatan pembangunan telah mempertimbangkan ataupun ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan baik oleh laki-laki maupun perempuan. (Pratama, 2024)

1.4 Metode Penulisan

1.4.1 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana peneliti berupaya menghimpun berbagai informasi berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan pada organisasi yang menjadi objek penelitian, kemudian mengolah dan menganalisisnya secara sistematis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer (observasi langsung terhadap aktivitas pegawai) dan data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran dokumen-dokumen terkait pembahasan serta berbagai literatur yang relevan dengan objek penelitian.yang dilakukan dengan tujuan untuk mengamati secara langsung kondisi dan fenomena yang terjadi pada objek penelitian dalam penulisan Laporan Akhir ini:

a. Observasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, observasi diartikan sebagai suatu peninjauan yang dilakukan dengan cermat. Observasi merupakan

kegiatan pengamatan terhadap kondisi, objek, atau peristiwa yang menjadi bahan kajian penelitian. Hasil observasi berupa catatan komprehensif tentang rincian objek yang diamati, yang kemudian disusun dalam bentuk laporan hasil observasi. Secara ringkas, observasi adalah aktivitas mengamati proses atau objek untuk merasakan dan memahami suatu fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang telah ada, sehingga menghasilkan informasi yang diperlukan untuk tahap penelitian selanjutnya.

Menurut Sugiono dalam (Hotimah, 2022) Observasi adalah sebuah catatan atau tulisan yang isinya mengenai seluruh proses penelitian mengamati situasi dan kondisi, sehingga isi dari teks hasil observasi adalah hasil dari pengamatan situasi dan kondisi tertentu selama melakukan penelitian. Isi teks berupa data yang sifatnya valid sesuai dengan hasil pengamatan yang sudah dilakukan.

Dalam penelitian ini, Analisis terhadap kegiatan Koordinasi Pencegahan TPPO dilakukan melalui studi dokumentasi (laporan kegiatan, surat undangan, SK), karena kegiatan tersebut berlangsung sebelum masa penempatan PKL penulis dimulai. Observasi langsung penulis difokuskan pada aktivitas rutin pegawai selama 23 Februari–24 April 2026.

Penulis mengamati secara langsung bagaimana pegawai menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari, termasuk dalam hal

pengelolaan arsip, penyusunan laporan kegiatan dinas, serta koordinasi antarbidang,

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mencatat, dan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data kepegawaian seperti daftar nama dan jabatan pegawai, struktur organisasi instansi, peraturan gubernur yang mengatur tugas dan fungsi DPPPAPPKB, serta foto-foto kegiatan yang dilaksanakan selama masa PKL berlangsung.

Data dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat dan melengkapi hasil observasi yang telah dilakukan. Dengan menggunakan kombinasi kedua teknik pengumpulan data tersebut, yaitu observasi dan dokumentasi, diharapkan data yang diperoleh menjadi lebih komprehensif, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1.4.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bermaksud untuk mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi efektivitas kinerja pegawai secara mendalam berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan secara sistematis.

a. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan seluruh data yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi selama pelaksanaan PKL.
b. Reduksi data, yaitu memilih dan memilah data yang paling relevan dan penting sesuai dengan fokus penelitian, serta membuang data yang tidak diperlukan.
c. Penyajian data, yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam bentuk uraian deskriptif yang sistematis dan mudah dipahami. Penyajian data dilakukan dengan mengacu pada lima indikator kinerja pegawai menurut Bernardin & Russell sebagai kerangka analisis, sehingga setiap indikator dibahas secara terpisah namun tetap saling berkaitan satu sama lain.
d. Penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan kesimpulan berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang telah dilakukan, yang mencerminkan kondisi aktual efektivitas kinerja pegawai pada Bidang Pemberdayaan Perempuan di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat.