KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI KALIMANTAN BARAT

LAPORAN AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Kelulusan Program Diploma III

Heri Lianti
E0061231029

Program Studi Administrasi Perkantoran

PROGRAM DIPLOMA III

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

2026

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI KALIMANTAN BARAT

HALAMAN PERSETUJUAN

Diajuakan Oleh:

Heri Lianti
E0061231029

Telah disetujui oleh:
Pembimbing Laporan Akhir,
Pontianak, 15 Juni 2026

Dra. Herilasti Pujiningsih, M.M
NIP. 196809171902200l

HALAMAN PENGESAHAN

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Tanggung Jawab Yuridis Pada:

Heri Lianti

E0061231029

Telah disidangkan

Pada Tanggal 9 Juli 2026

Dra. Herilasti Pujiningsih, M.M — Pembimbing

NIP. 1968091719022001

Deni Darmawan, SE, M.Si — Penguji

NIP. 197306092007011001

Pontianak, Juli 2026

Dekan

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

NIP. 197205212006041001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Heri Lianti
Nomor Induk Mahasiswa	: E0061231029
Jurusan	: Administrasi Perkantoran
Program Studi	: Diploma III
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura

Dengan ini saya menyatakan bahwa Laporan Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan sebagai salah satu persyaratan penyelesaian studi Diploma III, sepanjang sepengetahuan saya dalam Laporan Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 9 Juli 2026

Yang Membuat Pernyataan

Heri Lianti

E0061231029

MOTTO

"*Terjadilah padaku menurut perkataanmu"*

(Lukas 1:38)

"Ide terbaik tidak akan menghasilkan apa pun tanpa eksekusi. Musuh terbesar manusia adalah perfeksionisme berlebihan; lebih baik selesaikan karya yang tidak sempurna daripada tidak pernah menyelesaikannya sama sekali"

(Suara Berkelas)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling berarti dalam sebuah laporan akhir kecuali lembar persembahan. Di sinilah tempat di mana segala rasa syukur, cinta, dan penghargaan yang tak terucapkan selama ini akhirnya dapat dituliskan dengan tinta yang paling tulus. Ada begitu banyak nama yang layak disebut, begitu banyak orang yang telah menjadi bagian dari perjalanan panjang ini namun ada beberapa nama yang benar-benar istimewa dan pantas mendapatkan tempat pertama dalam persembahan ini. Maka dengan penuh kerendahan hati dan rasa terima kasih yang tak terhingga, laporan akhir ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang paling berjasa dalam hidupku.

1. persembahan ini saya tujukan untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Bambang Triyadi dan Ibu Dayang Sumi, yang dengan segala pengorbanan dan kasih sayangnya telah membesarkan, mendidik, serta membimbing saya hingga saat ini. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah putus, atas

setiap tetes keringat dan air mata yang telah dicurahkan demi masa depan saya, serta atas cinta dan kesabaran yang tak terbatas dalam menghadapi segala kekurangan saya. Semoga lembaran kecil ini dapat menjadi bukti rasa syukur dan kebanggaan saya sebagai anak atas segala yang telah Bapak dan Ibu berikan.

2. Persembahan ini juga saya sampaikan kepada Abang Syam, Abang Pardi, dan Kakak Sri Rupini, sebagai saudara kandung yang senantiasa memberikan dukungan moril, semangat, dan kasih sayang yang tulus sepanjang perjalanan hidup saya. Terima kasih telah menjadi pelindung, teman diskusi, serta tempat berbagi suka dan duka. Setiap nasihat dan motivasi yang kalian berikan telah menjadi kekuatan tersendiri bagi saya dalam menyelesaikan setiap tantangan yang ada.
3. Terakhir, persembahan ini juga saya berikan kepada sahabat seperjuangan, Rosyida Ningsih dan Poppy, yang telah menemani dan mendampingi saya dalam suka maupun duka selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan yang tak ternilai, atas setiap semangat yang saling diberikan, serta atas pengertian dan dukungan yang selalu hadir di setiap kesempatan. Kalian adalah bagian penting dari perjalanan akademik saya yang tidak akan pernah saya lupakan.

Semoga laporan akhir ini dapat menjadi salah satu langkah awal untuk menggapai mimpi-mimpi yang lebih besar di masa depan, dan semoga semua doa serta dukungan yang telah diberikan menjadi berkah yang berlimpah bagi kita semua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga laporan akhir yang berjudul "Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat" dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulis menyadari pentingnya peran dan dukungan berbagai pihak sehingga laporan akhir ini dapat diselesaikan pada waktunya. Berkenaan dengan itu, penulis ingin mengungkapkan terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Herlan, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.
2. Dea Varanida, S.I.Kom., M.I.Kom., selaku Ketua Koordinator Program Studi D III Administrasi Perkantoran.
3. Dra. Herilasti Pujiningsih, M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan serta bimbingan selama proses penyusunan laporan akhir ini.
4. Seluruh dosen, staf, dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta kemudahan kepada penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan laporan akhir.
5. Dra. Marlyna, M.Si., CGCAE., CPRM selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat.
6. Staf/Karyawan dilingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan

Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari pentingnya penyempurnaan dari karya ini untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata semoga Laporan Akhir ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Pontianak, 9 Juli 2026

Heri Lianti
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Penulisan 1

1.2 Tujuan dan Manfaat 5

1.2.1 Tujuan Penulis 5

1.2.2 Manfaat Penulisan 5

1.3 Tinjauan Pustaka 6

1.3.1 Pengertian Kantor 6

1.3.2 Pengertian Kinerja 7

1.3.3 Indikator Kinerja 9

1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 12

1.3.5 Pengertian Pegawai 13

1.4 Metode Penulisan 14
1.4.1 Teknik dan Alat Pengumpulan Data 15
1.4.2 Teknik Analisa Data 15
B AB II GAMBARAN UMUM LOKASI PKL 17
2.1 Sejarah dan Dasar Pembentukan DPPPAPPAKB 17
2.2 Visi dan Misi 19
2.2.1 Visi 19
2.2.2 Misi 20
2.3 Struktur Organisasi 20
2.4 Tugas Pokok dan Fungsi 21
2.5 Keadaan Pegawai 31
BAB III PELAKSANAAN PKL 36
3.1 Deskripsi Pelaksanaan PKL 36
3.1.1 Uraian Kegiatan PKL di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat 38
3.2 Analisa Data 42
3.3.1 Kedisiplinan Pegawai Dalam Mematuhi Aturan Kehadiran 43
3.3.2 Kemampuan Pegawai dalam Memanfaatkan Teknologi 47
3.3.3 Fasilitas Penunjang Pelayanan Kurang Memadai 52
BAB IV PENUTUP 58
4.1 Simpulan 58

4.2 saran 60

DAFTAR PUSTAKA..... 62

LAMPIRAN 64

PEDOMAN WAWANCARA..... 74

DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kantor DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat 19

Gambar 2. 2 Struktur Organisasi DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat 20

Gambar 2. 3 Daftar Pegawai DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat Berdasarkan Golongan 32

Gambar 2. 4 Daftar Pegawai DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat Berdasarkan Jabatan 33

Gambar 3. 1 Menyusun Arsip Pada Bidang Kualitas Hidup Perempuan.....39

Gambar 3. 2 Merekap Data Absensi 40

Gambar 3. 3 Mengikuti Kegiatan Bina Keluarga Balita 41

Gambar 3. 4 Suasana Ruang Kerja 50

Gambar 3. 5 Kipas Sebagai Alternatif AC Rusak 52

Gambar 3. 6 Penataan Ruang kerja..... 54

Gambar 3. 7 Fasilitas Area Pendaftaran Tamu 55

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jam Kerja DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat..... 37

Tabel 3. 2 Kegiatan Selama PKL (23 Februari-24 April 2026) 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penerimaan Mahasiswa PKL 64

Lampiran 2 Daftar Nama Mahasiswa PKL 65

Lampiran 3 Pengantaran Mahasiswa PKL oleh DPL 66

Lampiran 4 Apel Pagi 66

Lampiran 5 Monitoring dan Evaluasi 67

Lampiran 6 Penjemputan Mahasiswa PKL oleh DPL 67

Lampiran 7 Daftar Hadir Mahasiswa Bulan Februari 68

Lampiran 8 Daftar Hadir Mahasiswa Bulan Maret 68

Lampiran 9 Daftar Hadir Mahasiswa Bulan April 69

Lampiran 10 Sertifikat PKL 69

Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melaksanakan PKL 70

Lampiran 12 Lembar Penilaian dari DPL 71

Lampiran 13 Lembar Penilaian dari Mentor 72

Lampiran 14 Lembar Penilaian Monitoring dan Evaluasi 72

Lampiran 15 Rekap Nilai 73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penulisan

Setiap organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dalam menjalankan berbagai kegiatan operasional maupun pelayanan. Tanpa didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja baik, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Menurut (Lestari, 2023) kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini karena kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, kelancaran pekerjaan, serta perkembangan organisasi dalam jangka panjang.

Pada dasarnya, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga dari proses dan sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas. Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Sikap seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif juga menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja baik akan lebih mudah mencapai tujuan serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal, khususnya pada instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah telah diatur secara jelas melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan

Kinerja Pegawai ASN. Peraturan ini menekankan bahwa penilaian kinerja ASN tidak lagi berfokus pada angka kredit, melainkan pada dua komponen utama, yaitu hasil kerja yang mengukur kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui *input* dan *outcome* yang terukur, serta perilaku kerja yang dinilai berdasarkan implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK. Nilai-nilai BerAKHLAK yang terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif menjadi pedoman perilaku sekaligus budaya kerja yang harus diterapkan oleh seluruh ASN. Melalui peraturan ini, setiap pegawai dituntut untuk tidak sekadar hadir dan menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai profesionalisme ASN. Peraturan ini juga mengamanatkan adanya dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai secara berkala, yang bertujuan untuk memastikan target individu selalu selaras dengan strategi organisasi serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPPPAPPKB) Provinsi Kalimantan Barat. Instansi ini memiliki tugas dan fungsi dalam bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana. Dalam menjalankan tugasnya, dinas ini dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada masyarakat. Oleh karena itu, pegawai di lingkungan dinas harus mampu melaksanakan tugas administrasi maupun tugas teknis dengan baik. Kinerja pegawai menjadi salah satu

faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai ASN mengatur bahwa penetapan predikat kinerja pegawai dilakukan melalui tiga tahapan. Pertama, menetapkan capaian kinerja organisasi sebagai acuan dasar penilaian. Kedua, menetapkan pola distribusi predikat kinerja pegawai berdasarkan capaian kinerja organisasi. Ketiga, menetapkan predikat kinerja pegawai dengan mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi. Predikat kinerja yang dapat diberikan meliputi Sangat Baik, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang, atau Sangat Kurang. Dengan adanya pedoman ini, setiap pegawai memiliki kepastian bahwa penilaian kinerja yang diterimanya dilakukan secara adil dan berdasarkan kontribusi nyata yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kualitas pelayanan publik juga diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Berdasarkan data Indeks Kepuasan Masyarakat Nasional (IKMN) tahun 2025, Provinsi Kalimantan Barat memperoleh indeks kepuasan masyarakat dengan kategori "Puas". Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pelayanan publik di Kalimantan Barat sudah berada pada kategori baik. Namun, capaian tersebut merupakan gambaran rata-rata dari seluruh instansi, sehingga belum tentu mencerminkan kualitas pelayanan di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat secara spesifik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di

DPPPAPPKB menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di dinas ini juga berada pada level yang optimal, bahkan melampaui rata-rata provinsi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 23 Februari hingga 24 April 2026, ditemukan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Implementasi nilai-nilai BerAKHLAK di lingkungan dinas masih belum maksimal, tercermin dari beberapa permasalahan. Pertama, masih ditemukan pegawai yang datang hanya untuk absen lalu meninggalkan kantor, serta kebiasaan pulang lebih awal yang kemudian ditutupi dengan alasan teknis mesin absensi. Perilaku ini menunjukkan lemahnya aspek akuntabilitas dan loyalitas yang seharusnya menjadi ciri ASN profesional. Kedua, kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi belum merata; masih terdapat beberapa pegawai yang kesulitan mengoperasikan komputer, sehingga pekerjaan administrasi menjadi lambat dan cenderung bergantung pada pegawai tertentu. Hal ini menunjukkan aspek kompeten dan adaptif belum berjalan sebagaimana mestinya. Ketiga, fasilitas penunjang pelayanan seperti komputer, printer, dan AC dalam kondisi kurang memadai. Selain itu, ruangan dengan konsep terbuka menyebabkan obrolan atau suara langkah kaki terdengar ke seluruh ruangan, mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja yang pada akhirnya berdampak pada aspek berorientasi pelayanan.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut, penulisan laporan ini mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat penting untuk dilakukan. Penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhinya di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat. Selain itu, hasil penulisan laporan ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan masyarakat. Penulisan ini juga dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pada Program Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Penulis

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Provinsi Kalimantan Barat

1.2.2 Manfaat Penulisan

Hasil dari penulisan laporan ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak.

1. Manfaat Teoritis

   Penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan dan

pemahaman mengenai kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi

Penulisan laporan ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

b. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman penulis mengenai kinerja pegawai dalam lingkungan instansi pemerintahan serta sebagai sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Kantor

Dalam menyelenggarakan aktivitasnya, suatu organisasi memerlukan sebuah tempat yang berfungsi sebagai pusat untuk berbagai hal, seperti kegiatan, pertemuan, komunikasi, pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, dan lain sebagainya. Tempat tersebut biasanya dinamakan kantor (Rusdiana, 2021). Secara etimologis kantor berasal dari kata Belanda: *"kantoor"*, yang maknanya, ruang tempat bekerja, tempat kedudukan pimpinan, jawatan instansi, dan sebagainya. Dalam bahasa Inggris *"office"* memiliki makna yaitu, tempat memberikan pelayanan *(service),* posisi, atau ruang tempat kerja.

Menurut (Mirmani, 2022) Pengertian kantor dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kantor dalam arti dinamis dan kantor dalam arti statis. Kantor dalam arti dinamis merupakan proses penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan, dan penyampaian atau pendistribusian data atau informasi. Kantor dapat juga dikatakan dinamis, karena merupakan kegiatan ketatausahaan atau kegiatan administrasi dalam arti sempit. Kantor dalam arti statis bisa berarti ruang kerja, kamar kerja, markas, biro, instansi, lembaga, jawatan, badan, perusahaan, serta tempat atau ruangan penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan, penyampaian, pendistribusian data atau informasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kantor merupakan elemen fundamental yang tidak terpisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi. Secara umum, kantor berfungsi sebagai pusat kegiatan operasional, mulai dari tempat berlangsungnya pertemuan, komunikasi, pengambilan keputusan, perencanaan, hingga pengorganisasian. Tanpa keberadaan kantor (baik secara fisik maupun fungsional), roda organisasi akan sulit berjalan secara terarah dan efisien.

1.3.2 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara dalam (Silas et al., 2020)), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu hasil pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Menurut (Widodo & Nurhayati, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Wehelmina, 2022) Kinerja atau disebut dengan *performance,* perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi.

1.3.3 Indikator Kinerja

Untuk dapat mengukur kinerja pegawai secara objektif, diperlukan indikator atau tolok ukur yang jelas. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri atau ukuran yang menunjukkan bahwa seseorang telah bekerja dengan baik. Tanpa adanya indikator yang jelas, penilaian kinerja akan sulit dilakukan karena tidak ada patokan yang bisa digunakan sebagai acuan.

Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), indikator kinerja telah diatur secara khusus melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini menjadi acuan utama dalam penilaian kinerja ASN di lingkungan pemerintah. Dalam peraturan tersebut, penilaian kinerja ASN terdiri dari dua komponen utama, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja.

Hasil kerja mengukur kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui *output* dan *outcom*e yang terukur, bukan sekadar uraian tugas yang dilaksanakan. Adapun perilaku kerja dinilai berdasarkan implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK, yang merujuk pada setiap tingkah laku, sikap, dan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Core Values* ASN BerAKHLAK terdiri dari tujuh nilai, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ketujuh nilai ini menjadi panduan sikap dan perilaku seluruh ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta menjadi tolok ukur utama dalam penilaian perilaku kerja.

Selain kedua komponen utama tersebut, Peraturan Menteri PANRB Nomor

6 Tahun 2022 juga mengatur beberapa hal penting lainnya. Pertama, adanya dialog kinerja yang wajib dilakukan pegawai dengan pimpinan untuk menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi secara berkala. Kedua, perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi, bukan lagi sekadar perencanaan dan penetapan SKP seperti pada aturan sebelumnya. Ketiga, penilaian kinerja yang tidak lagi menggunakan rumus matematis dan pembobotan *cascading*. Keempat, pengelolaan kinerja yang terdiri dari empat tahapan, yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pemantauan kinerja, penilaian kinerja, serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja berupa penghargaan dan sanksi. Kelima, predikat kinerja yang dapat diberikan meliputi Sangat Baik, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang, atau Sangat Kurang, yang ditetapkan dengan mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi.

Selain indikator kinerja yang bersumber dari peraturan pemerintah, terdapat pula pandangan dari para ahli yang dapat memperkaya pemahaman mengenai indikator kinerja. Menurut Silaen (2021), terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

   Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

   Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

   Selesaikan aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektivitas (Penggunaan Sumber Daya)

   Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

   Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung.

Kelima indikator dari Silaen ini masih relevan dan dapat melengkapi penilaian kinerja, terutama dalam aspek teknis operasional, meskipun tetap mengacu pada ketentuan peraturan pemerintah sebagai acuan utama. Dalam laporan ini, indikator kinerja yang digunakan sebagai acuan utama adalah yang diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja berdasarkan *Core Values* ASN BerAKHLAK. Indikator yang dikemukakan oleh Silaen (2021) juga akan digunakan sebagai teori pendukung untuk memperkaya analisis, karena indikator tersebut relevan dengan permasalahan yang ditemukan di lapangan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu, ketidakmerataan kemampuan pegawai yang berkaitan dengan kualitas kerja dan keterampilan, serta belum optimalnya pembagian tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan komitmen dan efektivitas. Dengan demikian, analisis kinerja pegawai dalam laporan ini akan mencakup baik aspek kuantitatif maupun aspek kualitatif, sesuai dengan amanat

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Mangkunegara dalam (Ma'rifat et al., 2024) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

   Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi *(IQ)* dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

   Faktor Motivasi *(motivation)* terdiri dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

1.3.5 Pengertian Pegawai

Secara hukum di Indonesia, pengertian Pegawai sejalan dengan definisi Pekerja/Buruh menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, adalah orang pribadi yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang diterima atau diperoleh berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan di Instansi Pemerintah.

Menurut Suharno dalam (Rahimi et al., 2025) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Selanjutnya Harsono dalam (Napitupulu at al., 2019) mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang diberi tugas berdasarkan

kejurusan, keahlian, keterampilan *(skill)* dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang dimiliki. Pegawai memiliki peran penting sebagai penggerak utama organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja, produktivitas, disiplin, dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

1.4 Metode Penulisan

Penulisan laporan akhir ini merupakan usaha untuk memperoleh fakta-fakta dengan cara mengumpulkan, mencatat dan menganalisis data yang dikerjakan secara sistematis dengan menggunakan metode ilmiah dengan menggambarkan serta menjelaskan permasalahan yang ditemukan selama pelaksanaan PKL.

Metode penulisan yang digunakan penulis dalam penulisan laporan akhir ini adalah metode penulisan deskriptif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan secara sistematis mengenai fakta-fakta dalam menganalisis suatu objek masalah dengan mengumpulkan data-data, mengkaji, menginterpretasi, mengklarifikasi dan menarik suatu gambaran tentang keadaan secara objektif melalui teori dan pengamatan selama pelaksanaan PKL di DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat.

1.4.1 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Observasi

   Observasi merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung mengetahui kondisi yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat. Alat yang digunakan selama proses observasi berupa buku catatan dan alat tulis untuk mencatat hasil pengamatan selama PKL.

2. Wawancara

   Wawancara merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat. Wawancara yang penulis lakukan bertujuan untuk melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui observasi. Pedoman wawancara digunakan sebagai acuan dalam proses wawancara.

3. Dokumentasi

   Dalam penulisan ini penulis juga mengumpulkan data dengan cara mengumpulkan foto, arsip, serta data tertulis yang berhubungan dengan DPPPAPPKB Provinsi Kalimantan Barat

1.4.2 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk mengolah dan menjelaskan data yang telah diperoleh selama PKL. Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif, artinya

data yang diperoleh dari berbagai sumber diklasifikasikan menurut jenis datanya, untuk kemudian dilakukan analisis secara kualitatif.

1. Meringkas

   Hasil observasi dan wawancara diringkas dan dipilih sesuai dengan kebutuhan. Data yang tidak berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai dibuang, sementara data yang relevan seperti keterlambatan pekerjaan, kemampuan teknologi, dan pembagian tugas tetap disimpan. Memaparkan

   Data yang sudah direduksi disajikan dalam bentuk uraian deskriptif yang sistematis dan mudah dipahami, dilengkapi dengan kutipan hasil wawancara sebagai bukti pendukung.

2. Menarik Kesimpulan

   Berdasarkan data yang telah disajikan, penulis menarik kesimpulan mengenai bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Barat serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhinya.