

**OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA  
PEGAWAI UNTUK MEMBENTUK IPG DAN IDG  
DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
DAN KELUARGA BERENCANA  
KABUPATEN REMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan  
Mencapai derajat sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :  
Mey Ridlo Afifah  
NIM : 30401900187**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2022**

**SKRIPSI**

**OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA  
PEGAWAI UNTUK MEMBENTUK IPG DAN IDG  
DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
DAN KELUARGA BERENCANA  
KABUPATEN REMBANG**

**Disusun Oleh :  
Mey Ridlo Afifah  
NIM : 30401900187**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**  
Semarang, 21 Februari 2023  
Pembimbing,



**Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi**  
**NIK. 210492030**

# HALAMAN PENGESAHAN

## SKRIPSI

### OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA PEGAWAI UNTUK MEMBENTUK IPG DAN IDG DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN REMBANG

Disusun Oleh :  
**Mey Ridlo Afifah**  
NIM : 30401900187

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 21 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan



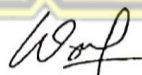
Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si  
NIK. 210492030

Dosen Penguji I



Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si  
NIK.210492029

Dosen Penguji II

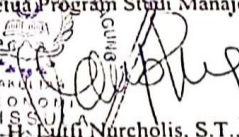


Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus

NIK.210498041

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 21 Februari 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Muhi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M  
NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mey Ridlo Afifah

Nim : 30401900187

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul  
“OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA PEGAWAI UNTUK  
MEMBENTUK IPG DAN IDG DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN REMBANG” merupakan karya  
peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikat dari hasil karya orang lain.  
Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik atau  
tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan  
pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 21 Februari 2023



Mey Ridlo Afifah  
NIM 30401900187

## PRAKATA

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA PEGAWAI UNTUK MEMBENTUK IPG DAN IDG DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA”. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan yang lurus berupa ajaran agama sehingga menjadi rahmat bagi alam semesta.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis berharap dapat menambah referensi para pembaca secara khusus Mahasiswa Manajemen dan secara umum bagi kalangan umum. Penulis dalam proses penyusunan telah melibatkan banyak pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Budhi Cahyono, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang selalu bersedia memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan laporan magang MB-KM dari awal sampai akhir.
2. Dosen Penguji I Ibu Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus (HRM) dan Dosen Penguji II Ibu Dr. Siti Sumiati, SE, M.SI yang telah membantu penulis berupa bimbingan, arahan, masukan, ilmu, dan pengalaman kepada penulis selama berjalannya pengerjaan tugas akhir ini.
3. Bapak Prof. Heru Sulistyono. S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak Dr. H. Lutfi Nurcholis, S. T., S.E., M.M selaku Kepala Jurusan Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan mendukung kelancaran program magang MB-KM.
6. Ibu Budi Setiasih, SP, MM selaku Dosen Supervisor Dinas DINSOSPPKB dan seluruh staff Pegawai DINSOSPPKB yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam proses pelaksanaan kegiatan magang.
7. Ayah dan Ibu yang telah memberikan semangat dorongan dan motivasi yang tiada henti. Terima kasih untuk semua perhatian yang telah diberikan untukku, terima kasih sudah selalu mendoakan setiap waktu.
8. Kakaku mas Eka dan mb Widya terima kasih sudah selalu *support* dalam keadaan suka maupun duka supaya bisa lulus tepat waktu.
9. *Thank you for wanting me to keep bothering.* Terima kasih sudah menjadi partner yang baik dan selalu bawain makanan sebagai mood booster saat mengerjakan laporan, yang selalu sabar dan menjadi pendengar yang baik.
10. Teman-temanku yang menjadi tempat disaat sedih, keluh dan kesah, terima kasih sudah menghibur disaat mulai tumbang.

Semarang, 21 Februari 2023



Mey Ridlo Afifah

OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA PEGAWAI UNTUK  
MEMBENTUK IPG DAN IDG DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA

Mey Ridlo Afifah

NIM : 30401900187

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari laporan ini adalah mencari cara dalam mengatasi permasalahan yaitu untuk membentuk IPG dan IDG di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang. Pemimpin, Kinerja Pegawai, IPG dan IDG semuanya adalah variabel. Laporan ini didasarkan pada informasi yang diberikan langsung oleh instansi sendiri melalui wawancara. Temuan laporan tersebut mengungkapkan beberapa aspek masalah, pertama adalah kepemimpinan dalam pencapaian kinerja belum sepenuhnya optimal, kedua kinerja pegawai belum optimal, ketigabelum optimalnya akuntabilitas pemenuhan gender.

Kata Kunci: Pemimpin, Kinerja Pegawai, IPG dan IDG.

OPTIMALISASI PEMIMPIN DALAM KINERJA PEGAWAI UNTUK  
MEMBENTUK IPG DAN IDG DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA

Mey Ridlo Afifah

NIM : 30401900187

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang, Indonesia

**ABSTRACT**

*The purpose of this report is to find ways to overcome the problem, namely to form IPG and IDG in the Social Service of Women's Empowerment and Family Planning of Rembang Regency. Leader, Employee Performance, IPG and IDG are all variables. This report is based on information provided directly by the agency itself through interviews. The findings of the report reveal several aspects of the problem, first is that leadership in achieving performance has not been fully optimal, secondly employee performance has not been optimal, thirdly the accountability of gender fulfillment has not been optimal.*

*Keywords: Leader, . Employee Performance, IPG and IDG.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PRAKATA.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> x
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR GAMBAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I</b> .....	1
1.2 Latar Belakang.....	1
1.2 Sistematika Laporan.....	1
1.2.1 BAB I PENDAHULUAN.....	8
1.2.3 BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	8
1.2.3 BAB III IDENTIFIKASI MASALAH.....	8
1.2.4 BAB IV KAJIAN PUSTAKA.....	9
1.2.5 BAB V METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....	9
1.2.6 BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	9
1.2.7 BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	10
1.2.8 BAB VIII REFLEKSI DIRI.....	10
<b>BAB II</b> .....	11
<b>PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG</b> .....	11
2.1 Profil Organisasi.....	11
2.1.1 Landasan Hukum.....	11
2.1.2 Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah.....	16
2.1.3 Struktur Organisasi.....	17
2.1.4 Tugas dan Fungsi.....	21
2.1.5 Visi Organisasi.....	26
2.1.6 Misi Organisasi.....	27

2.2 Aktivitas Magang .....	28
2.3 Proses Pembuatan Laporan Magang .....	29
<b>BAB III</b> .....	31
<b>IDENTIFIKASI MASALAH</b> .....	31
3.1 Identifikasi Masalah .....	31
<b>BAB IV</b> .....	39
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	39
4.1 Pengertian Pemimpin .....	39
4.2 Pengertian Kinerja.....	40
4.3 Pengertian Gender .....	41
4.4 Pengertian Akuntabilitas Kerja .....	43
4.5 Indeks Pembangunan Gender (IPG).....	44
4.6 Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) .....	45
<b>BAB V</b> .....	46
<b>METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA</b> .....	46
5.1 Metoda Pengumpulan Data .....	46
5.2 Analisis Data .....	48
<b>BAB VI</b> .....	50
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	50
6.1 Identifikasi Masalah dan Dampak .....	50
6.2 Analisis Permasalahan .....	54
6.2.1 Analisis Kepemimpinan .....	54
6.2.2 Kinerja Pegawai Kurang Optimal .....	58
6.2.3 IDG dan IPG .....	61
6.3 Pemecahan Masalah .....	64
6.3.1 Solusi Kepemimpinan .....	64
6.3.2 Solusi Upaya Kinerja Pegawai .....	68
6.3.3 Solusi IPG dan IDG .....	72
<b>BAB VII</b> .....	75
<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b> .....	75
7.1 Kesimpulan .....	75
7.2 Rekomendasi .....	76
7.2.1 Rekomendasi Hasil .....	76
7.2.2 Rekomendasi Tempat Magang .....	76
7.2.3 Rekomendasi Universitas Islam Sultan Agung Semarang .....	77
<b>BAB VIII</b> .....	79
<b>REFLEKSI DIRI</b> .....	79
8.1 Positif Selama Perkuliahan Yang Bermanfaat Selama Magang .....	79
8.2 Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan Soft-Skills Mahasiswa .....	80

8.3 Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Kemampuan Kognitif Mahasiswa .....	80
8.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja .....	80
8.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir, Serta Pendidikan .....	81
<b>DAFTAR REFERENSI .....</b>	<b>84</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Identifikasi Permasalahan di Dinas Sosial.....	31
Tabel 3. 2 Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kabupaten Rembang.....	34
Tabel 3. 3 Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) di Kabupaten Rembang .....	35
Tabel 5.1 Hasil Wawancara .....	48
Tabel 6.1 Analisis Masalah Kepemimpinan .....	56
Tabel 6.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	59
Tabel 6.3 Rekap Data Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 6.4 Komposit Pencapaian IDG .....	62
Tabel 6.5 Hasil Wawancara di DINSOSPPKB .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi..... 19



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Peserta Magang.....	86
Lampiran 2 Daftar Hadir Peserta Magang .....	87
Lampiran 3 Catatan Harian (Log Book) .....	95
Lampiran 4 Proses Pembimbingan Laporan Magang Oleh DPL.....	104
Lampiran 5 Proses Pembimbingan Laporan Oleh Dosen Supervisor.....	105
Lampiran 6 Rekap Kinerja Pegawai .....	106
Lampiran 7 Foto Kegiatan Magang .....	106



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.2 Latar Belakang**

Dalam organisasi pemerintah, kesuksesan ataupun kegagalan kewajiban dan manajemen pemerintah yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang didukung kompetensi organisasi yang tepat, dan praktik tata kelola yang baik tercapai. Kepemimpinan sebagai gantinya yang lemah menjadi salah satu penyebab runtuhnya efisiensi birokrasi di Indonesia. (Instan, 2009).

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara pimpinan untuk mendorong, mengarahkan, serta mengelola segala aspek pada sebuah organisasi ataupun kelompok guna meraih tujuan yang diharapkan dalam rangka memaksimalkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan berarti mencapai hasil kerja individu atau karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan semua organisasi dan harus dibimbing oleh pimpinan. Pemimpin harus akur dengan mereka yang dipimpin, kemudian juga perlu mengetahui dan mengenali mereka. Pemimpin juga bertanggung jawab atas segala hal yang mempengaruhi organisasi yang mereka kelola.

Pemimpin memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang berdampak positif pada peningkatan moral dan diharapkan dapat terus meningkat. Moral karyawan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Rendahnya sebuah semangat kerja dapat berperan sebagai risiko hingga mengakibatkan gagalnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Suatu semangat

kerja yang rendah dapat ditingkatkan melalui bantuannya seorang pemimpin dengan apresiasi, berapi-api, dan banyak hal lainnya. Menurut Sutanto dan Setiawan (Sutanto & Stiawan, 2000), jika suatu organisasi dapat meningkatkan moral karyawannya, maka organisasi akan menerima banyak manfaat dan pekerjaan akan terselesaikan. Kita harus selalu berusaha untuk memilikinya. Anda dapat melakukannya lebih cepat, mengurangi kerusakan, mengurangi kehadiran, meminimalkan pergantian karyawan, dan meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya semangat kerja kepemimpinan antara lain :

1. Tempat untuk memotivasi karyawan dan bawahan

Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda, tergantung pada tujuan mereka. Sebagai aturan umum, manusia dimotivasi pertama dan terutama dengan memenuhi kebutuhan fisiknya, hingga kemudian kebutuhannya meningkat pada tingkat kedua berupa kebutuhan keselamatan. Selanjutnya sesudah kebutuhan keamanan terpenuhi, kebutuhannya tersebut akan berlanjut untuk tumbuh, seperti halnya tingkat terakhir, perlunya aktualisasi pada diri. Peranan kepemimpinan di konteks ini menjadi dasar motivasi yang krusial.

2. Sebagai informasi

Pemimpin adalah pusat dari informasi yang akan diperlukan guna membantu bawahan menyelesaikan tugasnya, sehingga mampu mewujudkan tujuannya organisasi dengan efisiensi serta efektifitas tinggi. Itu harus dikomunikasikan dengan jelas dan ringkas. Sehingga informasi atau pesan yang disampaikan kepada pembawa hanya akan jelas, baik, dan dapat dimengerti.



### 3. Sebagai pengambil keputusan

Pemimpin atau kualitas kepemimpinan yang memengaruhi moral karyawan dapat diidentifikasi dengan empat metrik:

Kekuatan positif Pegaloo, kemampuannya untuk memotivasi dan memotivasi bawahan dan pengikutnya, kemampuannya untuk menyerap informasi dan menyebarkannya kepada bawahannya, dan kemampuannya untuk membuat keputusan yang tegas, konsisten.

Dalam Kepemimpinan Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan moral karyawan sedapat mungkin dalam batas-batasnya.

Menurut Sutanto dan Setiawan (Sutanto & Stiawan, 2000) Berikut cara meningkatkan semangat dan semangat karyawan terhadap pekerjaannya.

1. Perhatikan kebutuhan rohani
2. Penting untuk menciptakan suasana santai sekali
3. Berhati-hatilah dengan harga diri
4. Tempatkan karyawan di posisi yang tepat
5. Beri karyawan peluang pertumbuhan lebih lanjut
6. Perhatikan rasa aman untuk masa depan
7. Minta karyawan untuk bernegosiasi sesekali
8. Penyediaan fasilitas yang nyaman

Jika peran kepemimpinan dalam organisasi terpenuhi secara bertanggung jawab

dan tepat, maka organisasi akan berfungsi dengan baik, namun sebaliknya akan muncul berbagai masalah jika peran kepemimpinan tidak terpenuhi sesuai dengan

aturan main yang ada. , kinerja terhambat. dari orang-orang yang dapat dibimbing atau dipengaruhi.

Challagalla dan Shervani (2016:96) menjelaskan, peranan dari kepemimpinan yakni berupa manajer (pemimpin) yang fokus pada proses untuk meningkatkan serta mengembangkan keterampilannya karyawan sehingga mampu memberikan kualitas kinerja yang lebih baik. Hasil ini menunjukkan bahwasanya para manajer (pemimpin) perlu dengan berhati-hati menyeimbangkan kontrol keseluruhan dan hasil yang diinginkan. Mereka pun memperlihatkan bahwasanya kontrol kompetensi serta aktivitas mempunyai efek yang tidak sama, menunjukkan perbedaan yang jelas antara kedua jenis kontrol perilaku. Kemudian Challagalla dan Shervani (2016:101) menjelaskan, peranan eksekutif (bos) mampu memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan secara positif, baik langsung ataupun tidak.

Kinerja pegawai berdasar pada pandangan Bachmasari (2009) ditujukan untuk pencapaian tujuannya organisasi di mana menuntut karyawan untuk menaati aturan dari organisasi secara sadar. Disiplin kerja adalah aktivitas dari manajemen dimana berfungsi selaku wujud manajemen karyawan untuk menegakkan standar organisasi secara tertib untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.

Akuntabilitas yakni sebuah istilah yang kerap kita dengarkan, namun sulit untuk dipahami. Pada saat kita dengar istilah tanggung jawab, kita akan memikirkan suatu hal yang penting sekali, namun tidak mengerti bagaimanakah untuk meraihnya. Istilah akuntabilitas di banyak konteks kerap disamakan pada tanggung jawab ataupun accountability. Tetapi secara mendasar keduanya

mempunyai perbedaan arti, dimana tanggung jawab yakni kewajiban guna dimintai pertanggungjawaban dan pertanggungjawaban adalah kewajiban untuk dimintai pertanggungjawaban yang harus dicapai. "Akuntabilitas bukan hanya tentang melakukan hal yang benar, ini tentang melakukannya dengan baik." Keluar secara teratur. Mardiasmo (2006:3). Akuntabilitas adalah kewajibannya seseorang, lembaga, ataupun kelompok dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Misi Pegawai Negeri Sipil/PNS yakni memastikan nilai akuntabilitas publik terwujud, dimana nilai tersebut diantaranya:

1. Bisa membuat keputusan secara tepat pada saat timbul perselisihan kepentingan diantara kepentingannya publik terhadap kepentingan suatu kelompok, sektor, ataupun individu.
2. Mempunyai kesadaran serta pemahaman dalam menghindari serta mengantisipasi keterlibatan publik pada politik yang sebenarnya.
3. Perlakuan yang sama dan adil terhadap warga negara ketika menyelenggarakan pelayanan publik maupun pemerintahan.
4. Menunjukkan perilaku serta sikap konsisten sehingga menjadi penyelenggara pemerintahan yang dapat dipercaya.

Seperti yang dinyatakan Mankunegara (2001:67), yang disebut kinerja (work performance) yakni perolehan dari kuantitas maupun kualitas kerja yang karyawan dapatkan ketika menyelenggarakan tugas mereka sejalan pada tanggung jawab yang organisasi berikan. Menempati posisi yang sangat penting. Staf yang dibangun bersama oleh karyawan dengan mengetahui komitmen dan kepuasan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal di Departemen Umum dan Sumber Daya Manusia, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana saya berharap dapat dibimbing oleh departemen umum dan sumber

daya manusia pemberdayaan perempuan dalam kaitannya dengan peningkatan kapasitas kerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, konsisten dengan tujuan institusi dan karakter karyawan. lembaga yang memiliki administrator yang dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, kantor keluarga berencana dan layanan sosial dapat mencapai tujuannya.

Dinas sosial, pemberdayaan perempuan, tugas dan fungsi keluarga berencana serta prosedur kerja. Tugas utamanya adalah melaksanakan tugas pemerintahan. Mendukung tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah daerah, administrasi, keluarga berencana, dan tokoh masyarakat. Untuk menyelesaikan tugas-tugas utama di atas, DINSOSPPKB menyelenggarakan fungsi :

1. Pengembangan pedoman teknis di bidang pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, pengendalian penduduk, serta keluarga berencana.
2. Mengkoordinasikan ketetapan dalam ranah isu sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, pengendalian penduduk, serta keluarga berencana.
3. Melaksanakan ketetapan dalam ranah pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, pengendalian penduduk, serta keluarga berencana.
4. Melakukan penilaian serta pelaporan dalam ranah pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, pengendalian penduduk, serta keluarga berencana.
5. Melakukan tugas kesekretariatan resmi.

6. Mengendalikan penyelenggaraan tugas UPTD.
7. Menyelenggarakan tugas pejabat lainnya yang diangkat Bupati sejalan pada fungsi serta tugasnya.

Perempuan rentan terhadap kejahatan yang membutuhkan perlindungan. Mengenai kepemimpinan serta isu gender, Robbins (1998) membuat dua kesimpulannya: Pertama, menghiraukan perbedaan diantara pria serta wanita untuk mewujudkan kesetaraan. Kedua, perbedaan diantara pria serta wanita yakni bahwasanya wanita mempunyai gaya kepemimpinan cenderung demokratis sementara pria lebih direktif (penekanan pada perintah). Tujuan Pelayanan Sosial untuk Kemajuan Perempuan dan Keluarga Berencana :

1. Peningkatan kualitas dalam hal perlindungan hak tetap;
  2. Peningkatan kesetaraan gender pada pembangunan;
  3. Peningkatan kualitas data gender dan anak;
  4. Peningkatan kualitas perlindungan anak khusus;
- Menerapkan tata pengelolaan pemerintahan yang baik dalam lingkup kantor untuk memberdayakan perempuan, melindungi anak, mengendalikan penduduk, serta keluarga berencana

DINSOSPPKB dilihat capaian IPG tahun ke tahun menunjukkan tren yang meningkat. Tahun 2016 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan 0,89 dari tahun 2016 dengan nilai capaian IPG 86,11 dan pada tahun 2020 dengan nilai pencapaian IPG 87, hal tersebut membuktikan perkembangan yang setara diantara pria serta wanita di provinsi semakin dekat. Namun, nilai ini masih relatif rendah, menunjukkan bahwa ketidaksetaraan dan kesetaraan gender masih ada pada Kabupaten Rembang. Dari perspektif gender, memperoleh pembangunan dalam Kabupaten Rembang tidak terbiasa dinikmati dengan merata serta adil oleh semua

masyarakat. Selain IPG, IDG (Indeks Pemberdayaan Gender) yakni angka kunci yang ingin dicapai, dimana menjadi indikator komposit sebagai pengukur peranan aktifnya perempuan pada kehidupan politik maupun ekonomi. Peranan tersebut mencakup partisipasi dalam hal ekonomi/politik, pengelolaan sumber daya ekonomi, serta pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang tujuan dari topik di atas, akan peneliti laksanakan studi kasus yang lebih mendalam untuk memperoleh solusi yang terbaik berdasarkan kajian teori dicapai, antara lain :

1. Mengeksplorasi bagaimana pengaruh pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rembang.
2. Untuk memperoleh informasi dan meningkatkan keberdayaan tentang kesetaraan gender di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.

## **1.2 Sistematika Laporan**

Sistematika penulisan laporan ini dapat dipaparkan antara lain sebagai berikut:

### **1.2.1 BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang pemilihan topik, tujuan pembuatan topik, serta struktur laporan.

### **1.2.3 BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG**

Bab ini akan diuraikan mengenai profil dari organisasi sebagai lokasi magang yang mencakup karakteristik organisasi terkait topik yang dibahas, seperti

visi misi, tujuan, struktur organisasi, runtutan tanggung jawab, proses bisnis, produk/jasa yang dihasilkan, dan sejenisnya. Selain profil organisasi, dalam bab ini juga akan diuraikan mengenai aktivitas magang.

### **1.2.3 BAB III IDENTIFIKASI MASALAH**

Dalam bab ini akan diuraikan identifikasi masalah yang muncul dan penting untuk dipecahkan.

### **1.2.4 BAB IV KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini memberi sebuah gambaran secara umum tentang teori yang dipergunakan, membahas masalah penting yang dipilih dan sesuai dengan topik.

### **1.2.5 BAB V METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA**

Bab ini menjabarkan metoda dalam pengumpulan data yang merupakan cara mahasiswa melaksanakan pengumpulan informasi/data dari perusahaan yang berguna untuk mendukung validitas dalam analisis data. Metoda untuk mengumpulkan data yang dianjurkan yakni Observasi dan Wawancara bersama pihak-pihak terkait masalah yang dibahas. Pengumpulan data juga dapat dilaksanakan dengan metoda documenter, yakni mempelajari beberapa dokumen milik perusahaan yang diperbolehkan (seperti laporan keuangan yang dipublikasikan). Alat analisis data disesuaikan dengan permasalahan yang hendak diatasi. Disarankan menggunakan studi komparatif yang membandingkan pelaksanaan di lapangan terkait penyelesaian masalah dengan kondisi ideal

berbasis teori yang digunakan. Jadi tidak disarankan menggunakan analisis uji statistic seperti regresi, korelasi, dll.

### **1.2.6 BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menguraikan kembali masalah yang menjadi topik pembahasan serta menganalisis masalah itu melalui metode serta teori yang relevan.

### **1.2.7 BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dalam bab ini terdapat sub bab kesimpulan yaitu menyimpulkan pendapat mengenai masalah yang dianalisis. Selain itu, juga terdapat sub bab rekomendasi yang berisi rekomendasi terkait hasil analisis; rekomendasi untuk kebutuhan perbaikan di seluruh magang dan staf dalam organisasi magang. Rekomendasi untuk koreksi terkait kursus diidentifikasi sebagai kelemahan dan berkontribusi pada keterbatasan siswa selama magang.

### **1.2.8 BAB VIII REFLEKSI DIRI**

Bab ini menjabarkan mengenai beragam hal positif yang saya pelajari dalam perkuliahan yang akan berguna/relevan dengan pekerjaan saya semasa magang. Keuntungan magang untuk pengembangan soft skill vs kurangnya soft skill. Manfaat magang untuk pengembangan keterampilan kognitif dan kurangnya keterampilan kognitif yang sudah ada sebelumnya; Kunci keberhasilan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang diperoleh dalam magang. Selanjutnya perbaikan/pengembangan diri, perencanaan karir dan pendidikan.



## **BAB II**

### **PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG**

#### **2.1 Profil Organisasi**

DINSOSPPKB dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rembang No. 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Kelembagaan Kecamatan Rembang. Selain itu, Peraturan Daerah No. 52 Tahun 2016 mengatur bakti sosial, pemberdayaan perempuan, kedudukan keluarga berencana, struktur organisasi, fungsi, tugas, dan tata kerja di provinsi Lembang serta mempunyai tugas pokok yang harus dilaksanakan. Kewajiban negara dalam bidang sosial dalam ranah pengendalian penduduk serta KB (keluarga berencana), perlindungan anak, dan pemberdayaan perempuan. Ini adalah otoritas regional dan tugas pendukung yang diberikan oleh kepala daerah.

##### **2.1.1 Landasan Hukum**

Adapun sejumlah landasan secara hukum yang dimiliki DINSOSPPKB diantaranya:

1. UU No. 7 tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Perempuan;
2. UU No. 13 tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia;
3. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
4. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

5. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga;
7. UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
8. UU No. 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban;
9. UU No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
10. UU No. 21 tahun 2007 tentang Penghapusan Tindak Pidana Perdagangan Orang;
11. UU No. 24 tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana;
12. UU No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
13. UU No. 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
14. UU No. 44 Tahun 2008 tentang Pornografi;
15. UU No. 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial;
16. UU No. 14 Tahun 2009 tentang Pengesahan Protokol Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang terutama Perempuan dan Anak;
17. UU No. 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga;
18. UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
19. UU No. 13 tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin;
20. UU No. 7 tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial;
21. UU No. 11 tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak;

22. UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
23. UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2012 tentang Perlindungan Anak;
24. UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;
25. PP No. 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan;
26. PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
27. PP No. 4 tahun 2006 tentang Penyelenggaran dan Kerjasama Pemulihan Korban Kekerasan dalam Rumah Tangga;
28. PP No. 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah ;
29. PP No. 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyelenggaran Pemerintahan Daerah;
30. PP No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
31. PP No. 9 tahun 2008 tentang Tatacara dan Mekanisme Pelayanan Terpadu bagi Saksi dan/atau Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang;
32. PP No. 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
33. PP No. 39 tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial;
34. PP No. 63 tahun 2013 tentang Pelaksanaan Upaya Penanganan Fakir Miskin Pendekatan Wilayah;
35. PP No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
36. PP Nomor 2 tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM);

37. PP No. 69 tahun 2008 tentang Gugus Tugas Pencegahan dan Penanganan tindak Pidana Perdagangan Orang;
38. PP No. 15 tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan;
39. PP No. 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
40. PP No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
41. PDP Jawa Tengah No. 3 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Perlindungan terhadap Korban Kekerasan Berbasis Gender dan Anak;
42. PDP Jawa Tengah No. 6 Tahun 2013 tentang Pengendalian Penduduk dan Pelaksanaan Keluarga Berencana;
43. PDP Jawa Tengah No. 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak;
44. PDD Rembang No. 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2005-2025;
45. PDK Rembang No. 14 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2011- 2031;
46. PDK Rembang No. 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak;
47. PDK Rembang No. 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang;
48. PDK Rembang No. 5 Tahun 2019 tentang Penanggulangan Kemiskinan;

49. PDK Rembang No. 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026;
50. PMDN No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Permendagri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
51. PMDN No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Petrencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
52. PMDN RI No. 100 tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
53. PMDN No. 90 Tahun Tahun 2019 tentang klasifikasi kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
54. PMP PPA No. 6 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Data Gender dan Anak;
55. PM PPPA No. 11 Tahun 2011 tentang Kebijakan Pengembangan Kabupaten Kota Layak Anak;
56. PM PPPA No. 12 Tahun 2011 tentang Indikator Kabupaten/Kota Layak Anak;
57. PMS RI No. 9 tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Sosial di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/kota;

58. PB Rembang No. 29 Tahun 2008 Tentang SOP Terpadu Korban Kekerasan Perempuan dan Anak Kabupaten Rembang;
59. PB Rembang No. 39 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kabupaten Rembang;
60. PP No. 52 tahun 2016 tentang Keududukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang.
61. KEMDAGRI No. 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan.

### **2.1.2 Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah**

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang (DINSOSPPKB) didirikan dengan berdasar pada Peraturan Daerah Kabupaten Rembang No. 5 Tahun 2016 tentang organisasi dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang. Selain itu, Peraturan Daerah No. 52 Tahun 2016 mengatur bakti sosial, pemberdayaan perempuan, kedudukan keluarga berencana, struktur organisasi, fungsi, tugas, dan tata kerja di provinsi Lembang serta mempunyai tugas pokok yang harus dilaksanakan. Kewajiban pemerintah dalam bidang sosial dalam pengendalian penduduk, KB, perlindungan anak, serta pemberdayaan perempuan selaku otoritas regional serta tugas pendukung yang kepala daerah berikan.

Kemudian dalam menyelenggarakan tugas pokok di atas, DINSOSPPKB menyelenggarakan fungsi:

1. Pengembangan pedoman teknis dalam ranah pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, serta pengendalian penduduk dan KB.
2. Mengkoordinasikan ketetapan dalam ranah pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, serta pengendalian penduduk dan KB.
3. Melaksanakan ketetapan dalam ranah pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, serta pengendalian penduduk dan KB.
4. Menilai serta melaporkan dalam ranah pemberdayaan sosial, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, serta pengendalian penduduk dan KB.
5. Melakukan tugas kesekretariatan resmi;
6. Mengendalikan pelaksanaan tugas UPTD.
7. Melaksanakan tugas pejabat lainnya yang Bupati berikan sejalan pada fungsi serta tugasnya.

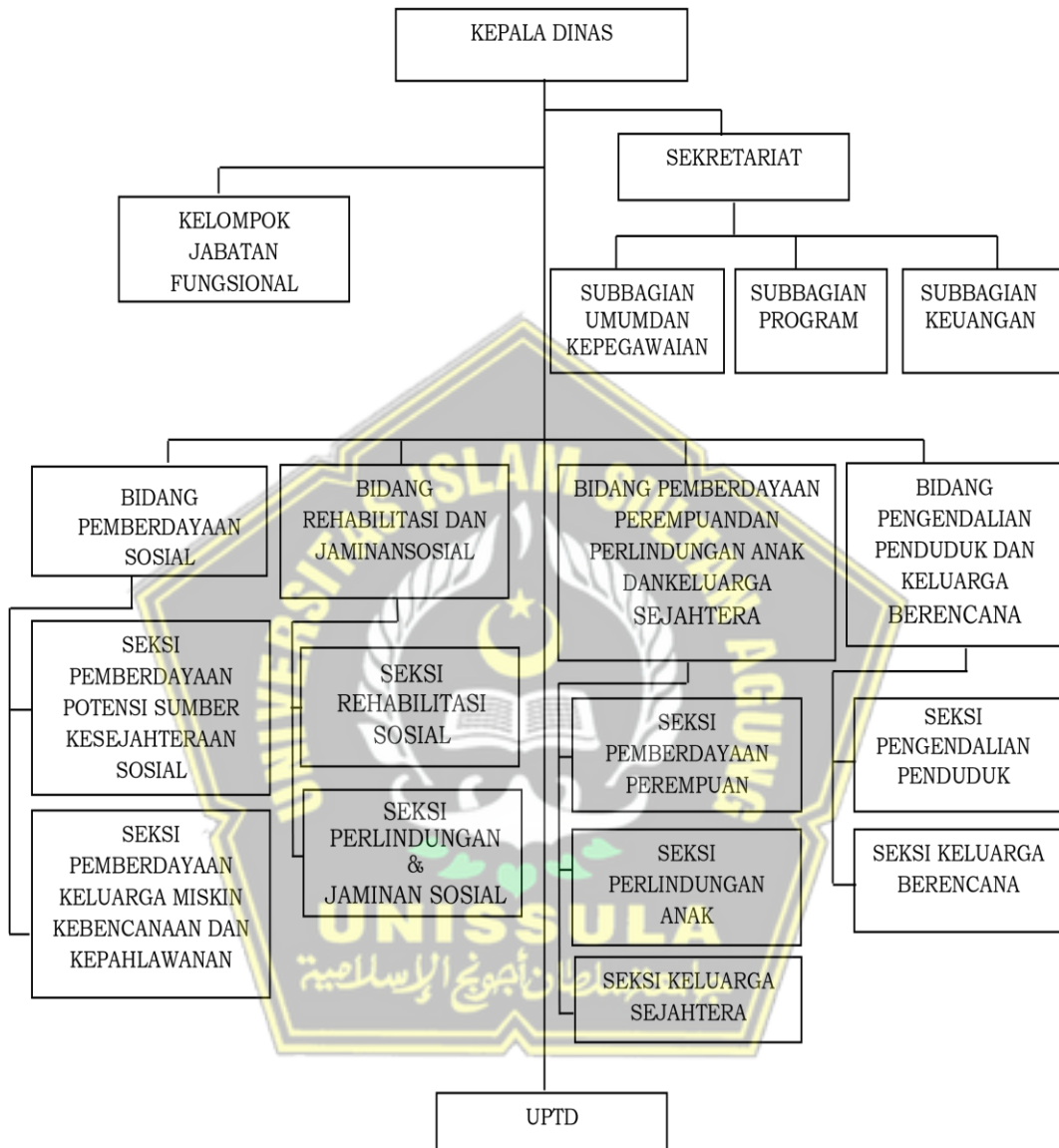
### **2.1.3 Struktur Organisasi**

DINSOSPPKB di Jawa Tengah didasarkan pada Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Struktur Kelembagaan Daerah Provinsi dan sesuai dengan Keputusan Provinsi Nomor 52 yang ditetapkan pada tahun 2016. didirikan atas dasar bakti sosial di provinsi, pemberdayaan perempuan, kedudukan dan struktur organisasi keluarga berencana, fungsi dan tugas, prosedur kerja. Struktur organisasi Pelayanan Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana yakni:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, membawahi:
  - a. Sub bagian Program
  - b. Sub bagian Keuangan
  - c. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Rehabilitasi dan Jaminan Sosial :
  - a. Seksi Rehabilitasi
  - b. Seksi Jaminan Sosial
  - c. Bidang Pemberdayaan Sosial :
    - a) Bagian Penguatan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial
    - b) Bagian tentang Keluarga Miskin, Bencana dan Pemberdayaan Kepahlawanan.
4. Perempuan, perlindungan anak, keluarga kaya memajukan daerah:
  - a. Seksi Pemberdayaan Perempuan
  - b. Bagian Keluarga Sejahtera
  - c. Layanan Perlindungan Anak
5. Pengendalian Penduduk dan KB regional:
  - a. Seksi KB.
  - b. Seksi Pengendalian Penduduk



## STRUKTUR ORGANISASI DINSOSPKB KABUPATEN REMBANG



**DAFTAR NAMA PEJABAT  
DINSOSPPKB KABUPATEN REMBANG**

<b>NO</b>	<b>NAMA DAN NIP</b>	<b>JABATAN</b>
1	Drs. SUBHAN NIP. 196611241992031005	Kepala Dinas
2	Budi Setiasih, SP, MM NIP. 196511151989112001	Sekretaris
3	Melly Anggraeni, ST, M. AP NIP. 198012112006042011	Kasubbag Program
4	Anita Afriani, S.Akt, M.Si NIP. 198307092005012006	Kasubbag Keuangan
5	Nur Hidayati, S.Pd NIP. 197307191998022003	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
6	Moch. Murtafi, S.IP, MM NIP. 197008051990031003	Kabid Rehabilitas Sosial
7	Tutik Sriyani Hadi Tri Rachmawati, SE NIP. 196603161986102006	Analisis Kebijakan Subkoordinator Rehabilitas Sosial Dasar
8	Sri Suminten, S.Sos NIP. 197108142010012002	Sub Koordinator Rehabilitasi Sosial PMKS
9	Etty Apriliana, S.IP NIP. 197504261999032004	Kabid Perlindungan, Jaminan dan Pemberdayaan Sosial
10	Budi Lestari, SE NIP. 196709221988122001	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Perlindungan dan Jaminan Sosial
11	Santi Andayani, SE, MM NIP. 197412262010012001	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Pemberdayaan Sosial
12	Lilik Sri Daryati, SE NIP. 197812272009012007	Kabid Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

13	Ettiningsih Parmassrini, SH NIP. 196909181990032004	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Pemberdayaan Perempuan
14	Yulidar Maesaroh, S.Psi, P.Si NIP. 197907102006042010	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Perlindungan Anak
15	Endang Hersus Dadikawati, SE, M.Si NIP. 196802262003122001	Kabid Pengendalian Penduduk KB dan Keluarga Sejahtera
16	Dradjad Hersubeno, SH NIP. 196506091991031011	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Pengendalian Penduduk
17	Heri Suci Nurul H, S.KM NIP. 196611041988012002	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Keluarga Berencana
18	Khamidah, S, Ag, MM NIP. 197512092008012010	Analisis Kebijakan Sub Koordinator Keluarga Sejahtera

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang.

#### 2.1.4 Tugas dan Fungsi

Mengacu dari Peraturan Bupati No. 52 Tahun 2016, bisa disimpulkan bahwasanya tugas maupun fungsi yang terdapat dalam DINSOSPPKB diantaranya:

1. Sekretariat

Sekretariat bertanggung jawab merumuskan kebijakan serta pelaksanaannya, koordinasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan (termasuk layanan administrasi dalam program, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tata kelola, bimbingan administrasi, pengarsipan, urusan internal, sumber daya manusia, dan layanan sosial) bertanggung jawab atas poin-poin penting untuk partisipasi perempuan dan keluarga berencana, adapun dalam menyelenggarakan tugas tersebut maka sekretariat memiliki tugas:

- a. Koordinasi amal untuk kemajuan perempuan serta KB.
- b. Koordinasi serta pengembangan rencana maupun program dalam Dinas Sosial Kemajuan Perempuan serta KB.
- c. Saran serta penyediaan dukungan berupa administrasi, termasuk beragam dalam lingkup lingkungan Departemen Pelayanan Sosial Pemberdayaan Perempuan serta KB, Pendanaan Hukum, Hubungan Masyarakat, Administratif, Kearsipan, Urusan Dalam Negeri, Sumber Daya Manusia, dan Layanan Administrasi
- d. Koordinasi Organisasi dan Tata Kelola, Kepemimpinan dan Penataan dalam Pengabdian Kepada Masyarakat, Pemberdayaan Perempuan serta Program
- e. Mengkoordinasikan serta menyusun perundang-undangan dan melaksanakan kelompok-kelompok kepentingan dalam pelayanan sosial untuk kemajuan perempuan serta KB
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan sistem pengendalian internal pemerintah SPIP. Manajemen informasi serta dokumen

- g. Pelaksanaan Layanan Real Estat/Wealth Management/Pengadaan Masyarakat dalam Pelayanan Sosial, Pemberdayaan Perempuan serta KB
- h. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan sejalan pada penggunaan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang manajemen berikan sekaligus fungsinya.

2. Bidang Pemberdayaan Sosial pada Bidang Pemberdayaan Sosial mengoordinasikan, mengawasi, serta mengoordinasikan Departemen Pemberdayaan Sosial, yang terdiri dari merumuskan konsep dan implementasi kebijakan, memperkuat potensi sumber kesejahteraan sosial, dan memberdayakan keluarga berencana. Tugas utama adalah evaluasi dan pelaporan. bencana dan pahlawan. Saat melakukan tugasnya juga mempunyai sejumlah fungsi seperti:

- a. Menyusun pedoman teknis serta menyiapkan bahan untuk memandu dan melaksanakan kegiatan yang berpotensi memperkuat sumber kemakmuran sosial serta memberdayakan KB, bencana, serta kepahlawanan
- b. Pengelolaan serta pelaksanaan pemberdayaan untuk potensi sumber kemakmuran sosial serta pemberdayaan keluarga miskin, sengsara dan heroik dalam menyokong kelancarannya pelaksanaan fungsi serta tugas publik.
- c. Mengkoordinasikan serta mengelola penyelenggaraan kegiatan penguatan potensi sumber kemakmuran sosial, pemberdayaan KB, bencana, serta kepahlawanan

- d. Penyelenggaraan tugas lainnya yang chief engineer berikan sejalan pada fungsi serta tugasnya.
3. Bidang Rehabilitasi dan Jaminan Sosial, memiliki tugas pokok merumuskan konsep dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi departemen rehabilitasi dan jaminan sosial, pemantauan, evaluasi dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugas ini, juga mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Merumuskan pedoman teknis, penyusunan bahan pembinaan serta penyelenggaraan rehabilitasi dan perlindungan, serta kegiatan jaminan sosial
  - b. Mengelola serta menyelenggarakan reintegrasi dan perlindungan serta jaminan sosial sebagai pendukung kelancaran penyelenggaraan fungsi serta tugas pejabat
  - c. Mengkoordinasikan serta mengelola penyelenggaraan langkah-langkah reintegrasi, perlindungan, serta jaminan sosial
  - d. Menyelenggarakan tugas lainnya yang chief engineer berikan sejalan pada fungsi serta tugasnya.
4. Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Sejahtera mengembangkan, mengoordinasikan, memantau dan mengevaluasi pengembangan dan implementasi kebijakan di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Sejahtera, yang terdiri dari Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kemakmuran. dan tugas pelaporan keluarga.

- a. Perumusan pedoman teknis, penyusunan bahan pembinaan dan pelaksanaan rehabilitasi dan perlindungan, serta kegiatan jaminan sosial
  - b. Pengelolaan serta pelaksanaan reintegrasi dan perlindungan serta jaminan sosial sebagai pendukung kelancaran penyelenggaraan fungsi serta tugas pejabat
  - c. Mengkoordinasikan serta mengelola penyelenggaraan langkah-langkah reintegrasi, perlindungan, serta jaminan sosial
  - d. Penyelenggaraan tugas lainnya yang chief engineer berikan sejalan pada fungsi serta tugasnya.
5. Bidang Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak dan Keluarga Sejahtera Bidang Pemberdayaan Perempuan, bertugas merumuskan, mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan melaporkan konsepsi serta melaksanakan kebijakan dalam bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan dari keluarga kaya, perlindungan anak dan keluarga kaya. Dalam menyelenggarakan tugas ini, juga terdapat fungsi seperti:
1. Pembinaan pelaksanaan kegiatan seperti penyusunan bahan perumusan pedoman teknis, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, dan KB, dll.
  2. Pengelolaan serta pelaksanaan kegiatan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasan dalam ranah bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, golongan KB, dll.

3. Mengkoordinasikan serta mengelola pelaksanaan kegiatan dalam ranah pemberdayaan perempuan, perlindungan anak serta KB.
4. Penyelenggaraan tindakan pejabat lainnya yang ditugaskan manajemen sejalan pada fungsinya.
5. Bidang Pengendalian Penduduk dan KB di lingkungan Pengendalian Penduduk dan KB bertugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi serta melaporkan konsepsi dan pelaksanaan kebijakan. Ini terdiri dari layanan keluarga berencana. Ini bertanggung jawab atas pengendalian populasi dan tanggung jawab keluarga berencana.
  - a. Mengembangkan kebijakan teknologi dan menyiapkan bahan untuk membimbing dan melaksanakan kegiatan pengendalian penduduk dan KB
  - b. Mengelola serta melaksanakan pengendalian penduduk dan KB sebagai pendukung kelancaran penyelenggaraan fungsi serta tugas pemerintahan
  - c. Koordinasi serta pengelolaan kegiatan pengendalian penduduk dan KB
  - d. Penyelenggaraan tugas kedinasan lainnya yang manajemen berikan sejalan pada fungsi pekerjaan.

#### **2.1.5 Visi Organisasi**

“Terwujudnya Rembang Gemilang 2026” Rembang Gemilang mewakili semangat yang menggambarkan masyarakat Kabupaten Rembang yang sejahtera secara ekonomi. Rakyat ini telah makmur secara ekonomi melalui pembangunan pertanian dan industri, dan mewakili layanan birokrasi serta perlindungan sosial yang baik, kesehatan dan pendidikan yang berkualitas, serta rasa aman maupun



damai dalam kehidupan sosial. Perkembangan kehidupan demokratis dan toleransi timbal balik, dibantu oleh pemberdayaan desa yang mandiri.

Gemilang dapat dinikmati sebagai Gemati, Gampir, dan Gemirang.

Gemmati merupakan perwujudan Lembang, dan mencerahkan penduduk demi mewujudkan sebuah masyarakat yang terdidik, sehat, dan layak secara ekonomi supaya mampu meningkatkan kehidupan sosial maupun spiritual mereka. ngopeni dan ngayomi.

Gampil yakni tentang mengembangkan kapasitas sumber daya manusia serta memaksimalkan potensinya sumber daya alam, membuat Gampil atau prinsip-prinsip masyarakat bisa diakses dengan mudah.

Gamblang yakni terciptanya birokrasi dengan tatanan yang mampu menyokong peningkatan pelayanan serta kehidupan bermasyarakat, berdasarkan prinsip transparansi, terukur dan tertelusuri.

#### **2.1.6 Misi Organisasi**

Misi yakni sebuah perumusan secara umum dari usaha yang dilakukan dalam mencapai visi, melalui mempertimbangkan faktor lingkungan strategis. Adapun dalam meraih visi diatas, ditentukan sejumlah misi yang diantaranya:

1. Spesialisasi, modernisasi organisasi dan pengembangan aturan birokrasi bisnis

2. Pengenalan sumber daya manusia yang semakin berkualitas dan perlindungan oleh jaminan sosial
3. Membangun infrastruktur dan ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan
4. Pengembangan kemandirian desa berbasis potensi lokal

## **2.2 Aktivitas Magang**

Aktivitas magang yang saya lakukan selama di DINSOSPPKB mulai dilaksanakan pada tanggal 14 Februari 2022 yaitu hari senin-kamis pukul 08.00-16.00, sementara untuk jumat 08.00-11.00, Pada awal masuk saya diajak berkenalan dengan bapak kepala dan pegawai yang ada di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang. Diawali dengan memperkenalkan diri terlebih dahulu kepada pegawai yang berada di kantor selanjutnya dengan pembagian setiap bidang per anak magang. Saya sendiri ditempatkan pada Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, pada saat itu juga saya membantu untuk mengetik dan merekap SK PNS / CPNS pegawai, membuat surat pengantar undangan dinas, membuat surat tugas, merekap notulen, merekap data LHKASN, membantu ikut serta dalam acara rapat di aula kantor maupun di luar kantor yang bertempat di Rumah Tumbuh, di Pendopo Kabupaten Rembang. Untuk hari selanjutnya saya membantu di bagian bidang lain, karena setiap anak magang tidak harus tetap di bagian bidang masing-masing, jika bisa boleh ikut membantu di bidang lain. Kebetulan Saya membantu di bidang Rehabilitasi Sosial yaitu memasukkan data wilayah desa yang ada di Kabupaten Rembang, membantu merekap data

masyarakat lansia yang ada di Kabupaten Rembang. Setelah itu saya membantu di bagian bidang PPPA yaitu membantu merekap hasil kerja lapangan yang diselenggarakan di kantor Kecamatan, dan membantu memberikan bantuan kepada anak-anak yang membutuhkan seperti alat-alat tulis lengkap.

Hari Selasa, 8 Maret karena musim penghujan di beberapa titik daerah Kabupaten Rembang mengalami dampak banjir dan tanah longsor, saya, teman-teman, dan pegawai ikut serta dalam menerima serta merekap bantuan bencana banjir guna untuk disortir ke berbagai daerah yang terdampak bencana. Setiap hari Jum'at DINSOSPPKB mengadakan Jum'at bersih di lingkungan kantor, atau mengadakan senam sehat bersama-sama.

### **2.3 Proses Pembuatan Laporan Magang**

Menggal lagi tentang permasalahan yang akan dituangkan dalam laporan magang MB-KM, dan mencari referensi untuk bahan laporan magang MB-KM seperti mencari jurnal, artikel, dan sebagainya. Melaksanakan bimbingan dengan dosen supervisor membahas tentang permasalahan dan topik yang akan dituangkan dalam laporan magang MB-KM. Kemudian mencari tema yang tepat untuk laporan magang MB-KM sesuai permasalahan yang sudah ditemukan. Lalu membuat *list* data-data yang dibutuhkan untuk laporan magang MB-KM. Setelah permasalahan dan judul sudah ditentukan, mulailah membuat laporan magang MB-KM. Untuk data yang diperlukan pada laporan ini, saya melaksanakan bimbingan dengan dosen supervisor mengenai profil DINSOSPPKB, dan

mengumpulkan data-data lainnya dengan mewawancarai terkait pegawai, gender, dan anak yang terkait DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.



## BAB III

### IDENTIFIKASI MASALAH

#### 3.1 Identifikasi Masalah

Dalam pemimpinan kinerja pegawai DINSOSPPKB Kabupaten Rembang terdapat sejumlah permasalahan yang berpotensi menjadi kendala. Identifikasi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi dapat diidentifikasi permasalahan seperti tersaji di bawah ini :

*Tabel 3. 1 Identifikasi Permasalahan di Dinas Sosial*

**Identifikasi Permasalahan di Dinas Sosial  
Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana**

No	Masalah Pokok	Akar Masalah
1.	Kepemimpinan dalam menjalankan kinerja	Belum optimalnya kepemimpinan dalam pencapaian kinerja
2.	Kinerja Pegawai	Belum optimalnya kinerja pegawai
3.	Belum optimalnya akuntabilitas kesetaraan dan keadilan gender	Belum optimalnya akuntabilitas pemenuhan gender antara lain kurangnya peran serta dan kapasitas perempuan dalam bidang ekonomi, politik, lembaga pemerintah serta nonpemerintah (pembangunan berprespektif gender)

DINSOSPPKB merupakan instansi pemerintah tingkat lokal yang memberi pelayanan publik untuk masyarakat serta perlu berfungsi lebih efektif dan efisien dalam memberi pelayanan yang lebih maksimal untuk masyarakat. Sehingga konsep tata kelola perusahaan yang baik diperlukan untuk keberlanjutan institusi dalam jangka panjang. Artinya, ketika menjalankan suatu instansi, pemimpin harus mampu tidak hanya memperkuat aspek internal, tetapi juga menyeimbangkan semua aspek internal dan eksternal, dengan mempertimbangkan semua keputusan dan kebijakan yang diambil. karena tidak akan. Untuk mencapai tata kelola, prinsip-prinsip tersebut harus ditegakkan oleh berbagai badan kunci pemerintahan. Konsep-konsep ini meliputi: Partisipasi masyarakat, status pedoman hukum (pengadilan), transparansi dan efisien, akuntabilitas, dan visi strategis. Adapun faktor pendorong dalam program dari pemerintah pusat dan provinsi untuk program sosial kepada penerima bantuan, program pembangunan keluarga berencana dan perlindungan perempuan dan perkembangan teknologi informasi untuk membuka informasi, akses untuk memajukan pembangunan bidang sosial, pemberdayaan perempuan.

Terkait dengan kinerja pegawai dengan isu gender dalam DINSOSPPKB yakni sebuah sifat yang dipergunakan sebagai landasan dalam mengidentifikasi perbedaan diantara pria maupun wanita bila dilihat melalui kondisi budaya dan sosial, perilaku dan nilai, emosi dan mentalitas, maupun beragam faktor non biologis lain. Gender secara terminologis umum diartikan selaku harapan budaya pada pria serta wanita.

Gender sendiri dipandang selaku sebuah konsep budaya yang digunakan dalam membedakan perilaku, peran, cara berpikir, serta sifat emosional diantara pria serta wanita (Alfian, 2016). Julia (2018) dalam buku miliknya *Gender and Development* menjelaskan, gender adalah serangkaian peran selayaknya topeng maupun kostum dalam teater, memberi tahu lingkungan bahwasanya kita feminis ataukah laki-laki. Perilaku ini termasuk sikap, penampilan, kepribadian, pekerjaan di dalam serta di luar rumah, tanggung jawab dalam keluarga, serta seksualitas. Dari sudut pandang gender, indikator dari kemajuan serta kesejahteraan manusia termasuk sama, tanpa diskriminasi ataupun diskriminasi (Abdullah, 2016). Artinya bahwa peranan, tanggung jawab, serta fungsi dari pria maupun wanita di satu wilayah mungkin berbeda dari pria dan wanita di wilayah lainnya. Kesetaraan gender artinya kesetaraan untuk kesempatan pria serta wanita dan kesetaraan hak dalam memenuhi peran manusia dan untuk turut memberikan partisipasi di kegiatan hukum, pendidikan, politik, sosial budaya, ekonomi, pertahanan dan keamanan (hankamuna). Maksud saya Hak yang sama untuk menggunakan hasil perkembangan itu (Achmad, 2019). Puspitawati dalam Ema (2016) menjelaskan, kesetaraan gender yakni syarat bagi pria serta wanita dalam menikmati kesetaraan, hak asasi manusia dan kesetaraan untuk mewujudkan potensi penuh mereka untuk berkembang di semua bidang kehidupan. adalah suatu kondisi. Dari sini dapat kita simpulkan bahwa kesetaraan gender yakni sebuah hak yang harus dibentuk supaya kedua gender memiliki peluang yang setara dalam berpartisipasi serta berperan di kehidupan.

Dalam pelayanan sosial pemberdayaan perempuan serta keluarga berencana dalam menciptakan keadilan serta kesetaraan gender di daerah, maka pembangunan manusia terpilah gender diwakili oleh IDG (Indeks Pemberdayaan Gender) serta IPG (Indeks Pembangunan Gender). Keduanya menjadi pengukur kemajuan dalam pembangunan gender berdasarkan rekam jejak kementerian untuk mengakses pembangunannya gender serta tingkatan dari partisipasi wanita pada proses penentuan keputusan dalam politik serta bisnis. Anda dapat melihat dari nomor penyesuaian IPG-nya di bawah ini bahwa jumlah IPG-nya terus mendapati kenaikan seiring waktu.

*Tabel 3. 2 Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kabupaten Rembang*

**Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kabupaten Rembang  
Tahun 2016-2020**

<b>Uraian</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
IPG	86,11	86,18	86,49	86,85	87

Sumber: Renstra DINSOSPPKB Kabupaten Rembang (2021-2026)

Dilihat Kabupaten Rembang mempunyai capaian IPG dari tahun ke tahun menunjukkan tren peningkatan. Dari 2016 hingga 2020 mendapati kenaikan 0,89% dari tahun 2016 dengan nilai capaian IPG 86,11% dan pada tahun 2020 dengan nilai pencapaian IPG 87%, hal tersebut membuktikan perkembangan setara diantara pria serta wanita semakin dekat. Tetapi nilai ini masih relatif rendah, menunjukkan bahwa ketidaksetaraan dan kesetaraan gender masih ada. Dari perspektif gender, perolehan perkembangan tidak terbiasa dinikmati dengan adil serta setara oleh masyarakat secara keseluruhan. Selain IPG, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) merupakan metrik yang ingin dicapai. Indeks ini



termasuk indeks yang komposit sebagai pengukur peranan aktif dari wanita pada kehidupan politik serta ekonomi. Peranan ini termasuk partisipasi dalam ekonomi serta politik, pengelolaan sumber daya ekonomi, serta pengambilan keputusan. IDG dan Komponen Kabupaten Rembang bisa dijelaskan sebagai:

*Tabel 3. 3 Indeks Pemberdayaan Gender di Kabupaten Rembang*

**Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) di Kabupaten Rembang  
Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
IDG	Na	72,45	73,12	65,79	65,78

Sumber: Renstra DINSOSPPKB Kabupaten Rembang (2021-2026)

Sumbangan pendapatan perempuan menunjukkan peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2020, dapat dilihat dengan capaian tahun 2017 dengan pencapaian 31,69% mengalami kenaikan 0,09% di tahun 2020 31,78. Sumbangan pendapatan perempuan mengalami kenaikan namun diikuti dengan kemudahan akses karena akses ekonomi dari perempuan cukup terbatas serta harus mendapat perhatiannya masyarakat, pemerintah, serta dunia usaha untuk memperluas kewirausahaan dan akses kerja perempuan. Dalam rangka peningkatan kapasitas perempuan dan penguatan di bidang ekonomi perempuan di Kabupaten Rembang melanjutkan program pemerintah pusat dengan mereplikasi beberapa desa dengan program pengembangan Industri Rumahan (IR). Berawal tahun 2016 dengan mendampingi IR di 2 desa yaitu Tritunggal dan Banggi dengan 150 IR, kemudian tahun 2018 mengembangkan IR di 2 Desa miskin yaitu 2 desa Meteseh dan Desa Ringin sehingga menjadi menjadi 4 desa dengan jumlah pelaku IR 285. Pada

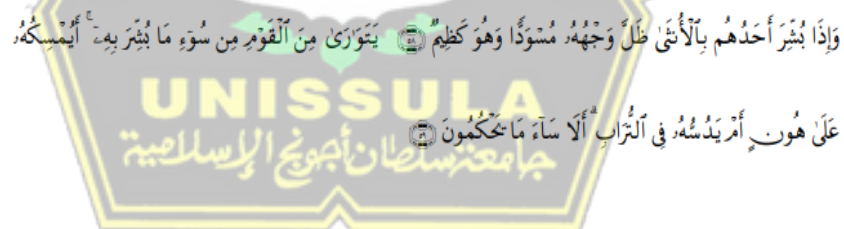
tahun 2020 mengembangkan IR di 4 desa miskin yaitu di desa Maguan dan desa Babadan Kec kaliori dan 2 Desa di kec Lasem yaitu Desa Soditaan dan desa Gedungmulyo. Dengan jumlah IR secara keseluruhan pada Tahun 2020 terdapat 900 IR binaan. Pemerintah daerah terus mendorong pengembangan IR perempuan ada di setiap desa, melihat program ini mampu meningkatkan kesejahteraan, pemberdayaan perempuan dan kesenjangan sosial. Dengan upaya peningkatan pendampingan, pelatihan sesuai dengan potensi yang ada di desa, pameran, packaging dan pemasaran

Seperti bisa dinyatakan bahwasanya kesetaraan gender yakni sebuah hak yang perlu diwujudkan supaya kedua gender memiliki peluang setara dalam berpartisipasi serta berperan di kehidupan, dan supaya menghilangkan diskriminasi. Baik perempuan maupun laki-laki semestinya memiliki hak serupa terkait kesempatan maupun akses dalam turut serta memperoleh serta partisipasi kontrol untuk pembangunan, sehingga nantinya keduanya mampu memperoleh manfaat yang adil ataupun sama dari pembangunan.

Model Harvard termasuk aspek kunci dari analisis metode GAP (Gender Analysis Pathway) yang secara nasional direkomendasikan. Indikator Harvard adalah elemen dalam analisis jalur, yang membuatnya bisa dilihat serta dipecah oleh empat faktor ini. Analisis gender meliputi:

1. Menggambarkan kesenjangan dalam partisipasi, akses, kegunaan, serta kontrol diantara laki-laki serta perempuan pada masalah dan topik penelitian.
2. Terdapatnya citra kendala internal dari luar sistem (instansi pemerintah) dan masyarakat.
3. Indikator hasil yang bisa dikaitkan pada tujuan aktivitas/sub-aktivitas.
4. Indikator output ataupun input yang bisa dikaitkan pada bagian penyelenggaraan aktivitas/sub-aktivitas.

Gender dalam Perspektif Islam Perempuan adalah salah satu komunitas Mustadafin yang paling puas dengan keberadaan Islam. Perempuan dalam Islam dimanusiakan selayaknya laki-laki. Tidakan membunuh gadis, yang lazim di kalangan jahiliya, telah benar-benar hilang. (Q.S. An-Nahl/ 16 : 58-59).

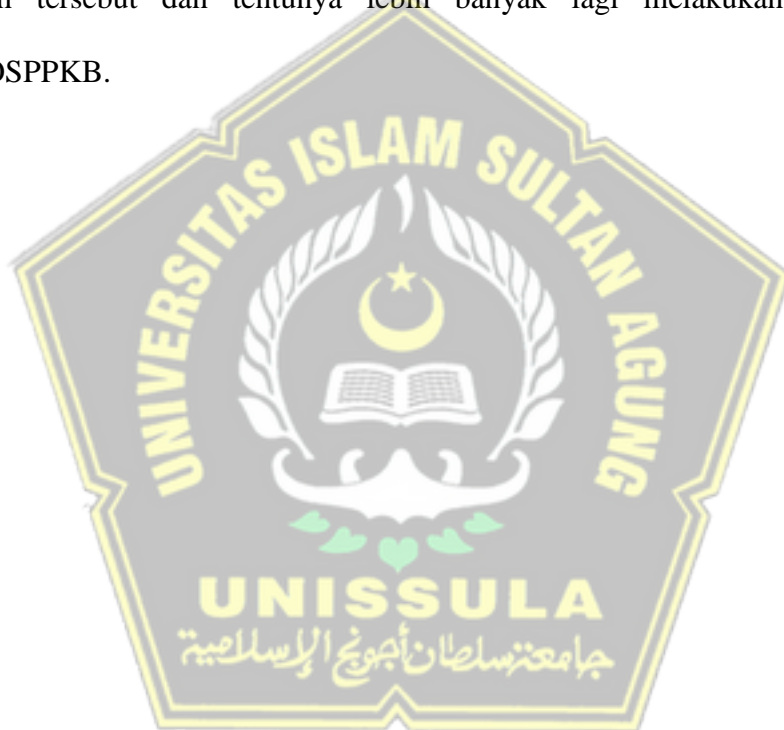


Terjemahan:

“Dan apabila seseorang dari mereka diberi kabar dengan (kelahiran) anak perempuan, hitamlah (merah padamlah) mukanya, dan Dia sangat marah.”

Melihat identifikasi masalah yang sudah dijelaskan di atas, masalah-masalah tersebut penting untuk dipecahkan dengan memberikan solusi yang sesuai, sehingga aktivitas di dalam DINSOSPPKB dapat berjalan maksimal sesuai

dengan pokok dan fungsi yang sudah diterapkan. Jika permasalahan-permasalahan tersebut tidak segera dicari solusinya, maka memungkinkan kesetaraan gender serta pencapaian kinerja terhadap tata kelola tidak mencapai target yang sudah ditetapkan secara maksimal. Perlu diselesaikan bagaimana dengan adanya pemimpin yang harus dikembangkan pada sebuah kinerja, yang mungkin adanya cara tersebut dapat bekerja sama dalam tim maupun kelompok dalam menangani masalah tersebut dan tentunya lebih banyak lagi melakukan kegiatan di DINSOSPPKB.



## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

#### 4.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah kelangsungan hidup atau kehancuran suatu negara atau negara historis yang ditemukan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya, yaitu pemimpin nasional, pemimpin agama, atau pemimpin lain dalam masyarakat. Dalam hal ini, kepemimpinan dapat memainkan peran perlindungan terhadap masalah pengaturan organisasi yang tidak tepat seperti : Mengarah pada masalah organisasi yang lebih mendasar seperti distribusi kekuasaan, kurangnya berbagai sumber informasi, dan prosedur yang dianggap buruk (prosedur kuno) yang menghambat tindakan efektif.

Menurut Wahjosumidjo (2014), kepemimpinan terdiri dari karakteristik, perilaku individu, otoritas orang lain, pola, hubungan, komunikasi kolaboratif antar peran, pengaruh manajerial, persuasi, dan otoritas/pengaruh orang lain. didefinisikan dalam hal pandangan.

Kepemimpinan yakni usaha yang seorang individu laksanakan dalam memberikan pengaruhnya ke perilaku individu lain di sebuah kelompok tanpa menggunakan kekerasan atau paksaan. Pemimpin yakni agen dari suatu perubahan, orang-orang yang memperlihatkan tindakan tertentu untuk memengaruhi individu lain dari tindakannya itu. Perlu menemukan pemimpin terbaik untuk bekerja di dalam institusi. Seorang pemimpin dinyatakan mempunyai efektifitas tinggi bila mampu menetapkan tujuan pribadi, organisasi,

maupun kelompok. Efektivitas diukur antara lain melalui pencapaian dari tujuan itu. Individu bisa menilai apakah seorang pemimpin efektif dengan berdasar dari rasa puas yang ia dapatkan melalui pengalaman kerjanya secara menyeluruh. Pentingnya pemimpin yaitu di DINSOSPPKB ini perlu disadari semua tingkatan yang ada di perusahaan bagaimana dalam menjalankan tugas yang sudah ditetapkan agar berjalan dengan baik.

#### **4.2 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah munculnya hasil kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan orang pada sebuah organisasi. Kinerja bisa berbentuk penampilan dari kelompok kerja ataupun individu. Penampilan produk kerja sendiri tidak dibatasi hanya pada orang-orang dalam posisi fungsional atau struktural, tetapi untuk keseluruhan pekerjaan atau aktivitas yang dilaksanakan individu pada sebuah organisasi.

Kinerja yakni tingkatan pencapaian suatu hasil untuk penyelenggaraan suatu tugas menurut Wibowo (2007). Kinerja organisasi, kinerja karyawan individu, kinerja kelompok. Kinerja organisasi adalah kinerja akhir dari suatu organisasi dan mencakup beberapa hal seperti tujuan spesifik yang dicapai, jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan, dan realisasi efisiensi dan efektivitas. Kinerja organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan individu, kinerja kelompok. Kinerja organisasi adalah kinerja akhir dari suatu organisasi dan mencakup beberapa hal seperti tujuan spesifik yang dicapai, jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan, dan realisasi efisiensi dan efektivitas.

### 4.3 Pengertian Gender

Gender sebagai sebuah istilah mengarah ke perbedaan diantara kepribadian perempuan maupun laki-laki berdasar pada struktur sosial budaya dalam kaitannya pada status, sifat, peran, serta kedudukan pada masyarakat. Gender di sini secara khusus mengarah ke perbedaan secara biologis diantara pria dan wanita mengenai reproduksi. Laki-laki ditandai oleh penis serta sperma, sementara perempuan ditandai oleh rahim, sel telur, payudara, serta vagina. Karakteristik seks biologis ini sifatnya permanen ataupun bawaan (Abdullah, 2004:11).

Kemudian gender mengacu pada perspektif ataupun anggapan dari seseorang terkait laki-laki ataupun perempuan yang tidak dilandaskan dengan perbedaan dalam hal kelamin secara biologis. Gender pada semua aspek dari kehidupan menciptakan sebuah pembeda diantara pria serta wanita, seperti juga penciptaan sosial status yang cenderung rendah bagi perempuan. Contohnya, wanita dipandang baik hati, emosional, cantik, dan keibuan, sementara pria dipandang rasional, kuat, maskulin, dan kuat. Fungsionalitas fungsionalitas itu sendiri adalah properti yang dapat dipertukarkan. Ini berarti bahwa beberapa pria emosional, lembut, juga keibuan, sedangkan yang lain yakni wanita yang rasional serta kuat (Hidiati, 2010:15). Mengacu pada sejumlah pandangan sebelumnya, bisa dinyatakan bahwasanya gender secara istilah mengarah ke nilai-nilai sosial yang lazim dalam masyarakat berbasis gender. Nilai tersebut bisa berubah seiring

waktu serta bisa dipertukarkan, dimana ini terjadi dikarenakan gender dikaitkan pada label sosial daripada gender.

## 1. Peran gender

Peranan dalam hal gender ini berupa peranan yang dimainkan oleh wanita serta pria dalam konteks budaya, lingkungan, serta struktur sosial. Peranan sendiri diajarkan ke seluruh anggota dari komunitas, masyarakat, ataupun kelompok sosial lainnya, dan peranan gender ini menjadi hal yang dimainkan oleh wanita serta pria laki dalam konteks budaya, lingkungan, serta struktur sosial mereka, yang telah disiapkan baik bagi pria serta wanita.

### a. Peran gender

Peranan ini diemban baik pria maupun wanita selaras pada lingkungan, status, struktur sosial, serta budayanya. Peranan ini diturunkan ke semua anggota dari komunitas, masyarakat, maupun kelompok sosial. Peranan ini dibedakan dengan peran produktif, reproduksi, serta sosial.

### b. Peran produktif

Peranan ini mengacu pada kegiatan untuk menciptakan jasa maupun barang demi kebutuhan perdagangan maupun konsumsi (Kamla Bhasin, 2000).

### c. Peran reproduksi

Peranan ini bisa dikategorikan dalam peranan biologis serta sosial, dimana dalam hal biologis berkaitan dengan reproduksi yang berarti lahirnya manusia baru dan merupakan kegiatan yang hanya bisa dilaksanakan wanita. Sementara reproduksi secara sosial mengacu pada



segala kegiatan perawatan serta pengasuhan guna memastikan pelestarian serta kelangsungan hidup kehidupan (Kamla Bhasin, 2000).

d. Peran Kemasyarakatan (Sosial)

Peranan yang mengarah ke seluruh kegiatan yang dibutuhkan dalam mengorganisasikan serta menjalankan kehidupan bermasyarakat.

#### **4.4 Pengertian Akuntabilitas Kerja**

Akuntabilitas dalam beragam konteks kerap dipersamakan pada tanggung jawab ataupun accountability. Tetapi secara mendasar keduanya mempunyai definisi yang tidak sama. Tanggung jawab yakni kewajiban guna dimintai pertanggungjawaban, sedangkan akuntabilitas yakni wujud kewajiban dalam mempertanggung jawabkan kesuksesan maupun kegagalan organisasi dalam menjalankan misinya untuk meraih sebuah sasaran yang dinyatakan dengan akuntabilitas yang dilakukan dengan teratur (Mardiasmo, 2006:3)

##### **A. Pentingnya akuntabilitas**

Melihat dari fungsi yang dimiliki, akuntabilitas publik mempunyai sejumlah fungsi pokok seperti (Bovens, 2007):

1. Memberikan peran demokrasi (kontrol demokratis); mekanisme yang melibatkan pemangku kepentingan serta pengguna yang luas (baik kementerian, lembaga dan tingkat lokal, termasuk publik dan swasta, badan legislatif dan yudikatif, dan pemerintah itu sendiri). dengan membangun

2. Pencegahan korupsi serta penyalahgunaan kuasa (peranan konstitusional)

3. Meningkatkan efektivitas serta efisiensi (peranan pembelajaran) Melihat Prinsip-prinsip umum akuntabilitas

1. Pimpinan instansi dan seluruh staf harus bertanggung jawab dan berkomitmen untuk memimpin pelaksanaan misi.

2. Sistem harus mampu penggunaan sumber daya menjamin sesuai undang-undang yang diberlakukan.

3. Mampu menunjukkan pencapaian sasaran ataupun tujuan yang ditentukan.

4. Dengan didorong oleh perwujudan visi misi dan hasil manfaat yang dicapai.

5. Transparan, objektif, inovatif, serta jujur selaku manajemen instansi berupa pembaruan teknik serta metode pengukuran kinerja serta pembuatan laporan pertanggungjawaban itu tidak akan berhasil.

#### **4.5 Indeks Pembangunan Gender (IPG)**

IPG yaitu indeks yang menyatakan perbandingannya kinerja (rasio) diantara IPM perempuan dan laki-laki. Semakin kecil perbedaan antara angka IPG dan nilai 100, semakin sama perkembangan perempuan serta laki-laki. Namun, semakin besar perbedaan antara nilai IPG dan 100, semakin besar perbedaan kemampuan perkembangan antara wanita dan pria. Standar untuk menafsirkan angka IPG adalah 100, karena 100 mewakili rasio komparatif yang paling sempurna.

#### **4.6 Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)**

IDG merupakan salah satu indikator yang mengukur implementasi keadilan dan kesetaraan berdasarkan partisipasi politik dan pengambilan keputusan mengenai representasi gender di parlemen.



## **BAB V**

### **METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA**

#### **5.1 Metoda Pengumpulan Data**

Pengumpulan data termasuk sebuah langkah yang esensial dari sebuah penelitian. Melalui teknik yang tepat dalam mengumpulkan data, maka bisa diperoleh data dengan kredibilitas tinggi. Sehingga langkah ini harus dilaksanakan dengan benar dan tepat sejalan pada prosedur dari penelitian.

Data adalah bagian terpenting dari penelitian. Selain itu, penting juga untuk mengumpulkan daftar kebutuhan perangkat lunak, perangkat keras, manajemen, dan persyaratan lainnya saat membuat laporan kasus bisnis ini.

Penelitian yang ditulis ini dilakukan pada saat magang selama 4 bulan dari tanggal 14 Februari 2022 sampai 18 Juni 2022 dengan lokasi penelitian penulis dilaksanakan bertempat di DINSOSPPKB. Sumber data yang penulis pergunakan yakni primer. Sementara untuk subjek yang diterapkan yakni salah satu staff Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB).

Metode ataupun teknik yang diterapkan untuk mengumpulkan data diantaranya:

##### **a. Wawancara**

Metode ini dilaksanakan melalui memberikan suatu pertanyaan ataupun berdialog secara langsung. Yusuf (2014:372) menjelaskan, wawancara yakni sebuah proses ataupun kejadian interaksi diantara penulis serta subjek

selaku sumber dari informasi, dengan cara komunikasi ataupun dialog langsung terkait objek ataupun hal yang penulis ingin ketahui. Penulis di sini akan melaksanakan wawancara langsung kepada Kepala bidang sekretariat yaitu Ibu Nur Hidayati serta di dukung pegawai yaitu ibu Rina, ibu Budi Setiasih selaku dosen supervisor mengenai sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang tengah dipelajari. Wawancara yang penulis tentukan yakni jenis bebas terpimpin. Untuk wawancara ini dikumpulkan data wawancara dari informan primer (primary informant). Penulis dapat melakukan wawancara tatap muka.

b. Observasi

Observasi adalah metode observasi langsung terhadap subjek penyelidikan dan pengumpulan data melalui rekaman untuk meneliti kegiatan yang dilakukan. Metode observasi ini memungkinkan penulis untuk secara langsung mengamati kemajuan perempuan dan keluarga berencana melalui proses pelayanan dalam pelayanan sosial.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yakni metode dalam mengumpulkan data terkait variabel maupun hal-hal dalam bentuk catatan, notulen, notulen rapat, agenda, foto, dll. Metode dokumentasi ini membuat data yang dikumpulkan oleh penulis tersedia dari Layanan Sosial untuk Kemajuan Perempuan dan Keluarga Berencana.

## 5.2 Analisis Data

Penelitian ini tergolong dalam jenis deskriptif serta menggunakan metode kualitatif. Dalam metode kualitatif ini, penulis yang menjadi instrumen pada pembuatan Business Cases Report serta analisis dilaksanakan dengan berkesinambungan semenjak awal pembuatan sampai analisis data. Kualitatif yakni sebuah metode yang dimaksudkan untuk menafsirkan ataupun memahami makna dari fenomena ataupun perilaku manusia.

Survei ini merupakan survei kualitatif. Observasi, wawancara, metode atau teknik pengumpulan data tertulis dan teknik pengambilan sampel yang diterapkan yakni directed sampling dengan informan mencapai tiga orang. Metode pengumpulan data wawancara ada beberapa cara yang dilakukan yaitu melakukan wawancara bersama dosen supervisor mengenai permasalahan yang dibahas ini, pegawai dari DINSOSPPKB Kabupaten Rembang. Dalam laporan ini penulis melakukan wawancara secara langsung.

*Tabel 5.1 Hasil wawancara di DINSOSPPKB*

Dengan draf pertanyaan masalah sebagai berikut :

No	Pertanyaan Masalah
1.	Bagaimana bisa kurangnya dalam kepemimpinan yang ada di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang?
2.	Mengapa kinerja pegawai pada DINSOSPPKB Kabupaten Rembang belum optimal ?
3.	Mengapa belum optimalnya akuntabilitas kesetaraan dan keadilan gender agar terciptanya IPG dan IDG?



## BAB VI

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 6.1 Identifikasi Masalah dan Dampak

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB) Kabupaten Rembang merupakan lembaga pembentukan serta susunan kelembagaan perangkat daerah, dinas sosial, pemberdayaan perempuan, kedudukan KB, susunan organisasi, tugas dan fungsi, tata kerja, tugas pokok penyelenggaraan fungsi pemerintahan bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan di bidang anak perlindungan, pengendalian populasi dan keluarga berencana, ini adalah tugas tambahan yang pemerintah daerah dan kepala daerah berikan.

Menurut Ermita (Ermita, 2015), kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang disukai oleh bawahan dan mampu mempengaruhi secara positif bagaimana bawahan memandang pekerjaannya. Bawahan merasa puas ketika pimpinan mampu melakukan pekerjaan sebanyak mungkin. Kepemimpinan orang yang baik mempengaruhi tugas bawahan untuk dengan efisien serta efektif meraih tujuan yang diharapkan. Adapun dalam meraih tujuan tersebut, pimpinan harus bisa menjalankan tanggung jawab serta tugasnya dengan memadai.

Berkenaan pada urgensi pentingnya kepemimpinan dan kinerja pegawai, kepemimpinan termasuk faktor yang esensial dalam memberikan pengaruh untuk kinerjanya perusahaan karena menjadi kegiatan utama yang berkaitan dengan



pencapaian tujuan suatu organisasi. Ivancevich (2007:194) menjelaskan, kepemimpinan yakni langkah untuk memberikan pengaruh ke orang lain dalam mencapai sasaran dari organisasi terkait.

Maka dari itu untuk permasalahan yang ada pada kepemimpinan pada kinerja pegawai agar terciptanya suatu IPG dan IDG yang ada di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang adalah tentang dalam dicapainya dari pekerjaan itu. Kinerja yakni apa yang dicapai serta bagaimanakah melakukannya secara baik. Kinerja karyawan yakni perolehan kerja yang mencapai hasil yang kuat dalam tujuan strategi yang dibuat. Kepuasan konsumen dan kontribusi ekonomi oleh karena itu, yang berkaitan dengan peningkatan kinerja adalah proses atau metode peningkatan kemampuan individu dalam bekerja, penampilan di tempat kerja, atau kinerja di tempat kerja, baik dalam berbagai cara maupun melalui strategi perusahaan/lembaga tertentu atau organisasi. Menurut Sedamayati (2011), kinerja yakni hasil kerja baik dari karyawan pekerja, manajemen, ataupun organisasi dengan menyeluruh yang mewujudkan hasil kerja serta bisa diukur terhadap kriteria yang ditemukan.

Maka, penulis memutuskan untuk menganalisis agar pemimpin untuk menjalankan kinerja pegawai agar terciptanya IPG dan IDG sebagai intervensi atas masalah yang terjadi di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang. Beberapa masalah yang sudah penulis identifikasi di tempat magang terkait dengan pemimpin yang mana masih minimnya dalam menjalankan tugas dan membuat para pegawai dalam bekerja sendiri-sendiri di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang antara lain: pemimpin dalam menjalankan tugas agar para pegawai bisa

menjalankan pekerjaannya selaras pada tupoksi masing-masing serta agar pekerjaan berjalan dengan maksimal mungkin.

Kepemimpinan termasuk sebagai fenomena yang mudah terlihat namun sulit dimengerti (Daft:1998:309). Selaku sebuah faktor kunci yang mendorong, menuntun, serta mengoordinasikan beragam faktor lain pada suatu organisasi, kepemimpinan mencakup karakteristik individu, pengaruh untuk individu lain, perilaku, hubungan peran, pola interaksi, posisi dalam manajemen, dll. didefinisikan dalam istilah pengakuan efektivitas pengaruh (Yukl : 2001 : 5). Sekarang para pemimpin serta organisasi menghadapi sebuah tantangan besar karena perubahan yang cepat, kemajuannya teknologi, kebijakannya pemerintah yang terbuka, dan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan. Adapun antisipasi untuk hal tersebut dan sekaligus untuk mencapai tujuannya organisasi, akan diperlukan beragam strategi tepat dalam mencapai pemimpin yang mempunyai efektifitas tinggi dengan komitmen, kompetensi, serta integritas. Loyalitas dan disiplin karyawan mendukung pemimpin yang bertanggung jawab dan terlibat, sehingga kedatangan dan kepergian perusahaan bergantung pada kepemimpinan dalam operasi organisasi (Gibson, et al.:Tahun 2000:334). Selanjutnya, selaku individu yang mempunyai kompetensi, kompetensi, dan alokasi kuasa, dan yang melibatkan pemangku kepentingan lainnya, pemimpin adalah perekat sosial yang menerapkan budaya organisasi yang seimbang dengan nilai-nilai karyawan, sehingga membantu organisasi memainkan peran utama dalam kelangsungan hidup. Semua anggota organisasi (Alban & Metcalfe:2000;280-296).

Kurang maksimalnya dalam pemimpin khususnya di DINSOSPPKB dan pekerjaan yang semakin banyak, membuat pekerjaan kurang maksimal. Disisi lain yang masih menjadi kendala dan tugas kedepan adalah masih banyaknya kinerja pegawai dalam bekerja kurang maksimal, maka pemimpin dan pegawai bagaimana dalam meningkatkan gender supaya layak yaitu IDG dan IPG semakin meningkat. Masalah-masalah tersebut penting untuk dipecahkan dengan memberikan solusi yang sesuai, sehingga pekerjaan akan lebih efektif dan efisien. Jika permasalahan-permasalahan tersebut tidak segera dicari solusinya, maka memungkinkan pemimpin dan para pegawai tidak bekerja sesuai dengan bidangnya.

Seluruh pegawai pada sebuah organisasi tentunya diharap bisa berkontribusi secara positif dengan menyajikan sebuah kinerja yang baik, sebab secara mendasar kinerja dari suatu organisasi bergantung dari kinerja para pegawai (Gibson, et all, 1995:364). Simamora (2006:34) menjelaskan, kinerja yakni tingkatan dimana pegawai mampu meraih persyaratan kerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai bisa dinyatakan selaku prestasi kerja, dimana menjadi perbandingan diantara perolehan kerja yang secara nyata bisa dilihat terhadap standard pekerjaan yang organisasi tetapkan. Selanjutnya Robbins (2008) mengartikan kinerja selaku sebuah hasil yang mampu pegawai raih melalui tugasnya dengan berdasarkan kriteria yang diberlakukan dalam sebuah pekerjaan.

Mangkunegara (2005:67) menjelaskan, kinerja yakni perolehan dalam sebuah pelaksanaan kerja, baik dalam segi kuantitas ataupun kualitas yang mampu pegawai capai melalui pekerjaannya selaras pada tanggung jawab yang organisasi

berikan untuknya. Sementara Rivai (2009:532) menjelaskan kinerja selaku kesediaan kelompok ataupun seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan serta memaksimalkannya selaras pada tanggung jawab sehingga mampu memberikan hasil yang sesuai harapan. Mengacu dari beragam definisi terkait kinerja di atas, bisa dinyatakan bahwasanya kinerja yakni hasil yang bisa didapatkan melalui pekerjaan baik dalam segi kuantitas ataupun kualitas dari seorang pegawai sejalan pada tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Rivai (2009:549) menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai mempunyai sejumlah tujuan yang diantaranya:

1. Memperbaiki hasil kinerja pegawai, dari segi kuantitas maupun kualitas.
2. Membenahi hubungan antar personal pegawai pada kegiatan kerja organisasi.
3. Memberi pengetahuan yang baru yang mampu mendukung pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan kompleks, dengan rangkaian kegiatan yang teratur serta terbatas, melalui tugasnya selaras pada tanggung jawab yang organisasi berikan.

## **6.2 Analisis Permasalahan**

### **6.2.1 Analisis Kepemimpinan**

Kepemimpinan yakni sebuah proses dimana seseorang mengarahkan, mengarahkan, mengendalikan, serta mempengaruhi perasaan, pikiran, ataupun tindakan individu lain. Kepemimpinan ini berupa permasalahan pengaruh serta hubungan diantara pemimpin serta pengikutnya. Kepemimpinan ini timbul serta tumbuh selaku hasil dari interaksi yang otomatis diantara seorang pemimpin serta

mereka yang dipimpin. Kepemimpinan ini berfungsi melalui kemampuannya pemimpin dalam mengundang, mempengaruhi, serta memotivasi orang untuk melaksanakan suatu hal. Peranan dari pemimpin ini mempunyai hubungan kuat pada tujuan, selaku sebuah perolehan dari perilaku kerja individu (Davis, 2012:154). Perilaku peran pemimpin bisa ditelusuri sampai pada beragam faktor yang spesifik, misalnya kesulitan tugas, upaya, serta kemampuan (Timpe, 1988). Komitmen secara afektif dapat saja berkembang dikarenakan seseorang mempunyai ikatan secara emosional pada organisasi, seperti tekad mengabdikan kepada organisasi, menerima nilai, serta dukungan moral. Adapun untuk pegawai dengan komitmen afektif tinggi akan menganggap tujuan organisasi sebagai sebuah hal krusial yang perlu diwujudkan. Sebuah komitmen afektif yang kuat dari seseorang akan membuatnya berupaya lebih keras dalam mewujudkan tujuan organisasi serta membuatnya rela memberikan usaha lebih atas nama organisasi untuk meningkatkan peranan pemimpin (Nouri and Parker, 1996). Kondisi ini menandakan bahwasanya seseorang yang mempunyai komitmen afektif tinggi mampu memberikan peranan pemimpin yang baik dalam mewujudkan tujuannya organisasi. Kebalikannya pegawai dengan komitmen afektif rendah cenderung memiliki perhatian rendah untuk mewujudkan tujuan organisasi serta relatif lebih memilih memperhatikan kepentingannya sendiri. Karena berdasarkan info yang di dapat penulis yaitu tentang pemimpin : pemimpin yang kurang dalam memimpin pegawai saat adanya tugas dan lebih memilih di salah satu bagian dalam oprganisasi bisa saja ia limpahkan ke pegawai ataupun bagian lain.

Tabel 6.1 Analisis masalah Kepemimpinan

No	Masalah	Kenyataan
1.	Kurang optimalnya kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seperti kurangnya dalam berkomunikasi terhadap pegawai ataupun kurang aktif berkomunikasi saat adanya pertemuan rapat diluar.</li> <li>- Kurangnya pemahaman dalam penggunaan perangkat seperti labtop, komputer.</li> <li>- Kurangnya dalam memperhatikan pegawai yang ada di kantor.</li> </ul>

Tabel di atas, menunjukkan uraian penelitian dari penulis di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa kurang maksimalnya pemimpin dalam suatu kinerja, sehingga adanya penerapan yang baik sangat penting dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menghindari kebingungan, memahami bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka, dan menghindari duplikasi tanggung jawab.

kepemimpinan yakni kapabilitas dalam memberi suatu pengaruh konstruktif untuk individu lain guna melaksanakan sebuah upaya kooperatif demi meraih sasaran tertentu. Kualitas pemimpin dipandang menjadi faktor yang paling penting dari kegagalan ataupun keberhasilan organisasi, yang umumnya juga dipersepsikan selaku kegagalan ataupun keberhasilan pemimpin. Pimpinan sendiri mempunyai kewajiban untuk memberi perhatian penuh dalam menggerakkan,

mengerahkan, maupun membina seluruh potensi dari bawahannya sehingga mampu mewujudkan beban maupun volume kerja yang sejalan dengan tujuan. Kemudian pimpinan harus melaksanakan pembinaan yang baik untuk bawahannya sehingga bisa menciptakan komitmen maupun kepuasan yang akhirnya akan memberikan peningkatan untuk kinerja mereka (Kartono, 2010).

Sejumlah faktor yang memiliki pengaruh ataupun relevansi positif untuk proses kepemimpinan dengan kaitannya pada kinerja menurut (Setiawan dan Muhith (2013) yakni:

1. Harapan dan Perilaku Pengawas.
2. Kepribadian.
3. Harapan, perilaku, serta karakteristik bawahan.
4. Iklim serta ketetapan organisasi.
5. Persyaratan tugas.

Adapun Pemimpin dalam memimpin kinerja pegawai adapun beberapa indikator-indikator yang memiliki relevansi positif untuk kepemimpinan dengan kaitannya pada dalam kinerja menurut (Siagian (2012) yakni:

1. Menghargai ide bawahan.
2. Iklim saling percaya.
3. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan.
4. Memperhitungkan perasaan bawahan.
5. Mengakui status bawahan dengan tepat serta proposional.
6. Memperhatikan kesejahteraan bawahan.

7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan ketika menyelesaikan tugas yang dipercayakan untuk mereka.

### **6.2.2 Kinerja Pegawai Kurang Optimal**

Mengingat bahwa kinerja suatu organisasi bergantung dari kinerja pegawai, maka seluruh pegawai diharap bisa berkontribusi secara positif dengan memberikan sebuah kinerja baik (Gibson, et al., 1995:364). Kinerja yakni tingkatan dimana pegawai dengan efektif serta efisien mampu memenuhi persyaratan dari pekerjaannya (Simamora, 2006:34). Kinerja karyawan adalah kinerja pekerjaan. Artinya, hasil kerja aktual yang dapat diamati dibandingkan standard kerja yang organisasi tetapkan. Selanjutnya Robbins (2008) mengartikan kinerja ini selaku hasil yang telah diraih pegawai di tempat kerja selaras pada standar khusus yang diberlakukan bagi pekerjaan itu.

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa komentar di atas, kinerja yakni perolehan dari pekerjaan kualitatif serta kuantitatif yang dilakukan pegawai ketika menjalankan tugasnya selaras pada tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka oleh suatu organisasi dan mereka kita dapat menyimpulkan bahwa hasil pekerjaan tersebut adalah : konsisten dengan harapan organisasi terhadap hasil kerja dengan standar kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Rivai (2009) tentang sasaran kinerja karyawan:549):

- a. Meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal kualitatif serta kuantitatif.



- b. Memberi wawasan baru untuk mendorong karyawan menuntaskan permasalahan yang kompleks dalam rangkaian kegiatan yang teratur serta terbatas dengan tugas-tugas selaras dengan tanggung jawab yang organisasi berikan.
- c. Meningkatkan hubungan antar karyawan pada kegiatan kerja dari organisasi.

Hubungan dengan evaluasi kinerja adalah penyesuaian evaluasi kinerja. Dengan kata lain, pemerintah mengikuti paradigma 'reinvented government' atau 'post-bureaucratic' yang mengutamakan pengukuran kinerja daripada outcome atau goals dan visi akhir organisasi. Dan sekarang, tuntutan untuk "pemerintahan yang baik" oleh standar kinerja lembaga adalah mutlak.

*Tabel 6.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan*

**Data Pegawai Berdasarkan Jabatan**

STRUKTURAL				FUNGSIONAL		Jml
Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Tertentu	Umum	
				Staff	Staff	
	1	4	12	2	28	47

Tabel 6.3 Rekap Kinerja Pegawai

Berikut rekap kinerja pegawai DINSOSPPKB sebagai berikut :



LAPORAN REKAPITULASI KINERJA ASN PEMKAB. REMBANG

<https://ekinerja.rembangkab.go.id>

OPD : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana

BULAN : 2022-04

No	NIP & Nama	Jabatan	Jenis TPP	Basis TPP	Besar Diterima	Total Basis TPP	Total Diterima
1	SITI KHOIRIYAH 199405052022032018		Beban Kerja	Rp.400,000	Rp.368,000	Rp.1,000,000	Rp.902,540
			Prestasi Kerja	Rp.600,000	Rp.534,540		
			Kondisi Kerja	Rp.0	Rp.0		
			Kelangkaan Profesi	Rp.0	Rp.0		
			Tambahan PLT	Rp.0	Rp.0		
2	DEVI ARI SANTI 199505242022032018		Beban Kerja	Rp.400,000	Rp.368,000	Rp.1,000,000	Rp.902,540
			Prestasi Kerja	Rp.600,000	Rp.534,540		
			Kondisi Kerja	Rp.0	Rp.0		
			Kelangkaan Profesi	Rp.0	Rp.0		
			Tambahan PLT	Rp.0	Rp.0		
3	EVI YULIANTI 199307092022032017		Beban Kerja	Rp.400,000	Rp.368,000	Rp.1,000,000	Rp.902,540
			Prestasi Kerja	Rp.600,000	Rp.534,540		
			Kondisi Kerja	Rp.0	Rp.0		
			Kelangkaan Profesi	Rp.0	Rp.0		
			Tambahan PLT	Rp.0	Rp.0		

Kinerja	
Beban Kerja	Tenaga kerja yang dihasilkan pada suatu titik waktu menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Tenaga kerja di setiap pegawai DINSOSPPKB berbeda-beda sesuai besar diterima dengan akhir total diterima.
Prestasi Kerja	Hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang diperoleh ketika melakukan tugas secara bertanggung jawab. Prestasi kerja di setiap pegawai DINSOSPPKB berbeda-beda sesuai prestasi masing-masing kinerja pegawai dari besar diterima dengan akhir total diterima.
Kondisi Kerja	Kondisi ditempat bekerja. Kondisi kerja yang ada di DINSOSPPKB

Kelangkaan Profesi	Bidang pekerjaan yang dibebankan memiliki ketrampilan khusus/keahlian tertentu dan langka.
Tambahan PLT	Pegawai yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas rutin

Hasil rekap kinerja pegawai DINSOSPPKB sebagai berikut ada di halaman lampiran. Secara objektif serta akurat yang ada di DINSOSPPKB dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat yang ada di DINSOSPPKB dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51).

Indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Waktu (Pompe)
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. komunikasi

### 6.2.3 IDG dan IPG

Salah satu tujuan pembangunan di Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera tanpa membedakan laki-laki atau perempuan. Meskipun telah banyak kemajuan pembangunan yang dicapai, namun

kenyataan menunjukkan bahwa kesenjangan gender masih terjadi pada sebagian besar bidang pembangunan, terutama bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Indeks pemberdayaan gender (IDG) memperlihatkan sejauh mana kesetaraan gender dalam hal peran aktif perempuan dalam kehidupan dunia politik, pengambilan keputusan dan ekonomi. Peran aktif perempuan, indikator ini menunjukkan apakah perempuan dapat memainkan peranan aktif dalam kehidupan ekonomi dan politik

Pencapaian Nilai IDG dipengaruhi oleh 3 komposit yaitu 1) partisipasi perempuan di parlemen; 2) perempuan sebagai profesional; 3) kontribusi pendapatan dari perempuan. Pencapaian nilai komposit IDG Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang, dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

*Tabel 6.4 Komposit Pencapaian IDG Tahun 2016-2020*

***Komposit Pencapaian IDG Tahun 2016-2020***

<b>Komposit</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Keterlibatan Perempuan di Parlemen (%)	Na	22,22	22,22	13,33	13,64
Perempuan sebagai Tenaga Profesional (%)	Na	55,66	51,35	51,01	47,13
Sumbangan Pendapatan Perempuan (%)	Na	31,69	31,72	31,82	31,78

*Sumber: Renstra DINSOSPPKB Kabupaten Rembang (2021-2026)*

Bila dilihat dari tabel di atas nilai IDG mengalami penurunan dipengaruhi nilai komposit keterlibatan perempuan di parlemen yang mengalami penurunan secara signifikan yaitu dari tahun 2017 dengan 22,22% mengalami penurunan

8,58% pada tahun 2020 menjadi 13,64%. Kualitas hidup perempuan bidang politik dengan keterlibatan perempuan di parlemen di Kabupaten Rembang masih sangat rendah dari tahun ke tahun tahun 2017 mengalami penurunan dengan jumlah 10 orang anggota DPRD perempuan dan tahun 2020 dengan jumlah 6 anggota DPRD perempuan dari 45 seluruh anggota DPRD. Masih rendahnya keterlibatan perempuan di parlemen (DPRD Kabupaten Rembang) tersebut menunjukkan adanya kesenjangan/gap antara laki-laki dan perempuan masih tinggi sehingga perlu untuk mendorong dan peningkatan pemberdayaan perempuan agar keterlibatan perempuan di parlemen minimal sampai dengan 30%.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai komposit dari IDG perempuan sebagai tenaga profesional dari tahun 2017 sampai tahun 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2017 tenaga perempuan sebagai tenaga profesional 55,66% mengalami penurunan 8,53% pada tahun 2020 dengan nilai 47,13%. Sumbangan pendapatan perempuan menunjukkan peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2020, dapat dilihat dengan capaian tahun 2017 dengan pencapaian 31,69% mengalami kenaikan 0,09% di tahun 2020 31,78. Sumbangan pendapatan perempuan mengalami kenaikan namun diikuti dengan kemudahan akses karena akses ekonomi bagi perempuan masih terbatas dan perlu perhatian dari pemerintah bersama masyarakat dan dunia usaha dalam memperluas akses perempuan dalam berwirausaha dan bekerja.

Adapun konsep gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, emosional, cantik dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain, dari kelas sosial ke kelas sosial lainnya. Bisa saja di suatu suku tertentu perempuan pedesaan dianggap lebih kuat dan mengatur keputusan-keputusan keluarga. Sementara pada beberapa dekade laki-laki di Jawa ataupun di Asia dianggap lebih berkuasa dibanding perempuan. Jadi sifat yang melekat pada gender tidak tetap tetapi bergantung pada suatu budaya masyarakat. Dilihat dari data di atas bahwa DINSOSPPKB dengan masih terbatasnya pada gender sehingga berakibat pada pencapaian target kinerja kurang maksimal. Sehingga DINSOSPPKB diharapkan untuk kerja sama dan komitmen kerja dengan seluruh pegawai agar semua pekerjaan yang dijalankan dapat tercapai dengan maksimal mungkin.

### 6.3 Pemecahan Masalah

#### 6.3.1 Solusi Kepemimpinan

Tabel 6.5 Hasil Wawancara di DINSOSPPKB

Hasil Masalah
Salah satunya karena pengaruh dari kurangnya dalam menggunakan teknologi seperti penggunaan elektronik, lebih melimpahkan pekerjaan ke pegawai lain karena pemimpin dinas kurang mengetahui tugas apa yang diberikan. Akibatnya salah satu permasalahan yang ada di DINSOSPPKB.

Karena ada beberapa ruangan yang minimnya pegawai. Kemungkinan hal itu yang membuat sebuah pekerjaan belum optimal. Maka salah satu solusinya yaitu mengoptimalkan pegawai yang ada dengan sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawab dan selalu memberikan pelatihan kepada pegawai agar kinerja dapat mencapai hasil yang diinginkan supaya tetap optimal.

Dikarenakan mempunyai adanya pandangan bahwa hak lelaki di samakan dengan wanita, perempuan tidak di subordinasikan oleh laki-laki. Karena kurangnya dalam ilmu pengetahuan atau tingkat pendidikannya masih rendah, maka terjadi penghambatan. Maka memberikan program atau wawasan yang mendukung yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan contohnya seperti dalam keterampilan dll.

Pada dasarnya kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan, dan mengerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada pimpinannya.

Untuk itu seorang pemimpin harus mampu membuat keputusan yang terbaik agar menjadi contoh yang baik untuk anggota-anggotanya. Untuk menjadi seorang pemimpin memang tidak mudah, karena harus bertanggung jawab jika terjadi masalah. Pemimpin harus pintar mencari jalan keluar atau solusi untuk masalah yang dihadapi. Keahlian teknologi sering memfasilitasi kemampuan

untuk memimpin organisasi. Pengetahuan pada organisasi dan industri merupakan faktor yang lebih penting daripada pendidikan formal (Gabarro, 1987; Kotter, 1988 dalam Locke, et al, 1991). Keahlian/Skills pemimpin terdiri dari:

1. People skills/interpersonal skill terdiri dari: listening, oral communication, networkbuilding, conflict management, and assessing self dan lainnya (Bray, Campbell, and Grant, 1974; Dunnette, 1971; Kotter, 1982; Yukl, 1989 dalam Locke, et al, 1991)
2. Management Skills. Keahlian administratif adalah penting dalam fungsi manajemen tradisional yang memfasilitasi aktivitas sehari-hari pada organisasi. Keahlian manajemen yang efektif dikembangkan oleh Boyatzis, 1982 dalam Locke, et al, 1991 merupakan keahlian dalam penyelesaian masalah, termasuk logika berpikir dan konseptualisasi.
3. Kemampuan/Ability pemimpin. Kemampuan kognitif (kecerdasan) adalah asset pemimpin karena pemimpin harus mencari, mengintegrasikan, dan menginterpretasikan sejumlah besar informasi.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan pengikutnya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi (Bass, 1985 dalam Locke, et al, 1991). Definisi yang lebih baik dari pemimpin efektif mengerjakan dengan menghargai bawahannya dengan



kemampuan diri mereka dalam mencapai visi yang telah diformulasikan dan bekerja untuk mewujudkannya.

Terdapat beberapa hal bagaimana pemimpin memotivasi bawahan yaitu:

4. Meyakinkan bawahan bahwa visi organisasi (dan peran bawahan dalam hal ini) penting dan dapat dicapai.
5. Menantang bawahan dengan tujuan, proyek, tugas, dan tanggung jawab dengan memperhitungkan perasaan diri bawahan akan sukses, prestasi, dan kecakapan.
6. Memberikan penghargaan kepada bawahan yang berkinerja baik dengan penghargaan, uang, dan promosi.

Kesimpulan yang didapatkan penulis yaitu dengan mengetahui dan memahami kepemimpinan yang ada pada DINSOSPPKB, maka diharapkan tanggung jawab seorang manajer, begitu ia mampu melakukan tugasnya, adalah tanggung jawab yang berpotensi memungkinkannya untuk melakukan tugas-tugas utama pekerjaan, untuk berhasil mencapai tujuan atau hasil pekerjaan yang diharapkan, dan untuk mencapai hasil yang diinginkan. . Dengan adanya kepemimpinan yang baik dengan kata lain yang memegang tugas maupun tanggung jawab tersebut dapat terkoordinasi, kemudahan dalam mendapatkan informasi dan lebih cepat dalam pengumpulan data dari berbagai informasi yang didapatkan dan dapat bekerja sesuai yang sudah ditetapkan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.

### 6.3.2 Solusi Upaya Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, dimana jika tingkat kinerja pegawai semakin baik maka pertumbuhan organisasi akan menjadi baik pula. Sehubungan dengan hal tersebut, ada beberapa kriteria untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) seperti dikutip Akbar (2018) sebagai berikut :

(1) Kualitas Kerja

Diukur dari kesempurnaan atau kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

(2) Kuantitas kerja

Diukur dari jumlah aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai beserta hasil yang didapatkan.

(3) Ketepatan waktu

Diukur dari ketepatan waktu pegawai untuk menyelesaikan tugas sampai menjadi output sesuai dengan waktu yang ditargetkan diawal.

(4) Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi

Diukur dari kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

(5) Kemandirian

Diukur dari kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu tanpa meminta bantuan dari orang lain ataupun pegawai.

(6) Komitmen kerja

Diukur dari seberapa besar rasa komitmen serta tanggung jawab terhadap suatu organisasi.

Menurut (Maryani et al. 2021) kinerja pegawai itu bisa diukur dari indikator yaitu berupa (1) Kualitas kerja, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas kerjanya melalui pelaksanaan tugas yang dikerjakan secara baik dan benar. (2) Kuantitas kerja, Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sehari-hari. (3) tepat waktu, ketepatan waktu pegawai saat menyelesaikan tugasnya. (5) Kontribusi untuk organisasi, kontribusi atau partisipasinya didalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Adapun cara meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Motivasi

Keuletan, kerja keras sampai dengan semangat seseorang dalam bekerja, tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang terbentuk di dalam dirinya. Sebelum melangkah dalam proses membangun kinerja, ada baiknya Anda untuk menumbuhkan motivasi kerja para karyawan terlebih dahulu. Ketika motivasi kerja para karyawan sudah meningkat, maka secara otomatis dapat membuat semangat dan rasa optimis dalam

diri untuk dapat bekerja lebih giat, keras dan menghasilkan sesuatu untuk perusahaan juga muncul.

## 2. Reward

Tidak ada seorang pekerja pun di seluruh dunia yang tidak suka bonus akan usaha yang telah dikerjakannya. Bonus merupakan hadiah dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja setelah dia mencapai hasil melebihi target yang ditentukan secara terus menerus. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan performa dan kinerja seorang karyawan, maka pemberian bonus atau reward seperti ini jangan sampai dilupakan.

## 3. Kedekatan secara profesional atau personal

Dalam hal ini bukan berarti kedekatan antara pekerja dan atasan yang berbeda jenis kelamin, melainkan kedekatan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam satu perusahaan. Dengan terjalinnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dalam satu perusahaan, maka secara otomatis hal tersebut dapat mendorong munculnya semangat untuk bekerja lebih baik dan giat.

## 4. Fasilitas dan prasarana

Fasilitas dan sarana prasarana yang dimiliki suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Contohnya saja, jika ada perusahaan yang tidak mau mengeluarkan uang untuk menambah fasilitas, seperti AC atau mesin cetak dan karyawan harus kepanasan atau pergi keluar jika ingin mencetak sesuatu, maka secara tidak langsung kinerja dan juga waktu yang produktif akan terbuang percuma. Maka perhatikan

hal yang simple, seperti pemberian fasilitas dan prasarana yang layak kepada karyawan, sebelum menuntut kinerja dan hasil yang baik dari mereka.

Dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja pegawai DINSOSPPKB merupakan unsur yang paling penting, sebab dengan adanya tanggung jawab dalam kinerja yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja yang memberikan semangat ataupun dengan reward dengan kualitas yang maksimal dan di pimpin dengan pemimpin di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana sangat perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas kualitas dan kuantitas kerja serta profesionalisme. Hubungan deskripsi pekerjaan Terhadap kinerja dalam jangka panjang. Deskripsi pekerjaan juga menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi yang akan datang. Hal ini berkaitan dengan hasil kinerja pegawai baik secara individual, kelompok maupun organisasi agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dan memungkinkan organisasi bekerja lebih baik, sehingga kinerja perusahaan meningkat. Selain itu juga dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karena hal tersebut merupakan wadah untuk memuluskan potensi yang dimiliki pegawai. Pelatihan dan pengembangan adalah dimensi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan itu diharapkan segala potensi yang dimiliki oleh pegawai dapat muncul dan memberikan manfaat terbaik bagi instansi.

### 6.3.3 Solusi IDG dan IPG

Perempuan, apa yang terjadi dengan perempuan, masih ada sebagian perempuan, tertekan, tidak berani, mengalah, mendapat kekerasan, dianggap lemah, merasa lemah, terpaksa bicara, dipaksa bicara. Partisipasi Perempuan dalam pembangunan selalu dibincangkan, mengapa partisipasi laki-laki tidak dibincangkan, padahal mungkin saja, banyak kaum laki-laki yang tidak memahami tentang pembangunan, mungkin saja ada kaum laki-laki yang hanya ikut menikmati, itulah istimewanya perempuan. Kesetaraan dan keadilan gender tidak diartikan sebagai perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan dalam arti biologis. Perbedaan peran laki-laki dan perempuan, pentingnya gender untuk perilaku yang dikonstruksi secara sosial. Kesetaraan gender adalah penyebut umum bagi perempuan dan laki-laki untuk memiliki kesempatan, untuk memperoleh hak asasi manusia, untuk memainkan peran, untuk berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial-budaya, pertahanan dan keamanan, dan untuk berbagi secara setara buah pembangunan adalah kondisinya.

Perempuan rentan terhadap kejahatan yang membutuhkan perlindungan. Mengenai isu gender dan kepemimpinan, Robbins (1998) membuat dua kesimpulannya: Pertama, mengabaikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan menciptakan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Kedua, perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis, sedangkan laki-laki memiliki gaya kepemimpinan yang lebih direktif. Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) mengukur tingkat kesetaraan

gender dalam kaitannya dengan peran aktif perempuan dalam politik, pengambilan keputusan, dan kehidupan ekonomi. Indeks Pembangunan Gender (Ipg) Pemberdayaan perempuan, yang digunakan untuk mengukur kinerja dimensi, mengungkapkan ketidaksetaraan kinerja antara laki-laki dan perempuan, dengan nilai mendekati 100 menunjukkan kesenjangan pembangunan yang lebih kecil antara perempuan dan laki-laki. tambah.

Solusi yang diberikan oleh peneliti untuk peningkatan gender dan yang menjadi fokus di DINSOSPPKB yaitu dengan melakukan program dan kegiatan pasti ada nilai minus dan plusnya seperti peningkatan pendampingan, pelatihan sesuai dengan potensi yang ada di desa, pameran, packaging dan pemasaran. Dengan kajian ini akan lebih terarah dalam memilih program – program dan kegiatan :

1. Meningkatkan kesetaraan gender dalam pembangunan.
2. Meningkatkan kualitas perlindungan hak Perempuan.
3. Meningkatkan kualitas perlindungan khusus.
4. Meningkatkan kualitas data gender.

5. Menegakkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam lingkup pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Adanya program pelatihan dan pengembangan adalah dimensi yang dapat meningkatkan produktivitas, dengan itu diharapkan segala potensi yang dimiliki oleh dapat muncul dan memberikan manfaat terbaik bagi gender untuk

meningkatkan kualitas yang ada. Keberhasilan dan kesuksesan suatu instansi ditentukan oleh kualitas bagaimana cara bekerja dengan hasil yang maksimal.





## BAB VII

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari seluruh isi laporan yang sesuai dengan judul yang diajukan yaitu Optimalisasi Pemimpin dalam Membentuk IPG dan IDG DINSOSPPKB, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya dalam komunikasi serta kurang dalam menggunakan elektronik dengan baik pada DINSOSPPKB Kabupaten Rembang membuat kinerja kurang maksimal. Pemimpin adalah orang atau atasan yang terpenting, kehadiran pemimpin yang berkualitas dan profesional pasti berdampak pada kinerja instansi.
2. Penerapan kinerja pegawai DINSOSPPKB Kabupaten Rembang masih belum dikatakan baik karena belum sesuai dengan indikator atau teori kinerja pegawai berdasarkan teori dari (Maryani et al. 2021).
3. Terciptanya IPG dan IDG yaitu dengan memberikan program dalam kesetaraan gender yang berupa menyadarkan para lelaki bahwa perempuan untuk dilindungi bukan untuk direndahkan, membangkitkan rasa kepercayaan diri kepada seluruh gender.
4. Solusi yang sudah ditawarkan diharapkan dapat bermanfaat serta membantu memperbaiki permasalahan yang ada di tempat magang.

## **7.2 Rekomendasi**

### **7.2.1 Rekomendasi Hasil**

1. Menerapkan pengawasan secara langsung dari seorang pemimpin.
2. Melakukan optimalisasi agar terciptanya kesetaraan gender yaitu dengan memberikan program dalam kesetaraan gender yang berupa menyadarkan para lelaki bahwa perempuan untuk dilindungi bukan untuk direndahkan, membangkitkan rasa kepercayaan diri kepada seluruh gender.
3. Melakukan optimalisasi kerja sama dengan pemimpin dan pegawai yang ada pada DINSOSPPKB sebaik mungkin agar dapat mencapai target kinerja dengan baik. Karena apabila hal tersebut dilakukan optimalisasi secara maksimal maka akan meningkatkan kinerja dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

### **7.2.2 Rekomendasi Tempat Magang**

1. Terhadap Mahasiswa
  - a. Tempat magang sangat memberikan bimbingan kepada mahasiswa magang dengan penuh kesabaran.
  - b. Tempat magang memberikan pengarahan dan penjelasan secara detail mengenai tugas yang diberikan kepada mahasiswa, karena mahasiswa belum mempunyai pengalaman di dunia kerja sebenarnya.

c. Tempat magang memberika tugas sesuai dengan manajemen konsentrasi yang dipilih mahasiswa di Fakultas Ekonomi.

d. Tempat magang menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman antara pegawai dengan mahasiswa supaya terjaga keharmonisannya sehingga menimbulkan kerja sama yang baik.

## 2. Terhadap Pegawai

a. Tempat magang harus mengawasi pegawai saat bekerja supaya memperhatikan kedisiplinan dan kebersihan lingkungan dalam kerja.

b. Tempat magang harus menerapkan disiplin kerja yang baik, supaya tidak melanggar aturan yang ada.

c. Tempat magang harus melengkapi fasilitas yang menunjang pekerjaan agar para pegawai bisa bekerja dengan baik.

### **7.2.3 Rekomendasi Universitas Islam Sultan Agung Semarang**

a. Universitas harus mempersiapkan program MB-KM secara matang, yaitu sebelum mahasiswa terjun langsung ke tempat magang.

b. Universitas harus memberikan bimbingan kepada mahasiswa secara mendetail sebelum melakukan kegiatan magang.

c. Universitas harus menjalin komunikasi dengan tempat magang, agar terciptanya hubungan yang baik serta menjaga nama baik universitas.

- d. Universitas memberikan sosialisasi tata cara pelaksanaan magang dan tata cara dalam penyusunan laporan magang yang lebih terperinci sebelum kegiatan magang dimulai.
- e. Universitas harus memberikan pengawasan serta perhatian yang lebih kepada mahasiswa selama melakukan kegiatan magang.



## BAB VIII

### REFLEKSI DIRI

#### 8.1 Hal Positif Selama Perkuliahan yang Bermanfaat Selama Magang

Selama melaksanakan kegiatan magang hal-hal yang diperoleh penulis selama di perkuliahan sangat bermanfaat terhadap kegiatan selama di tempat magang, yaitu terjalinnya komunikasi antar pegawai yang ada di DINSOSPPKB dengan baik dan sopan maupun dengan teman-teman magang yang lain dan membangun kerja sama antara mahasiswa magang dengan pegawai dengan baik.

Teori dalam perkuliahan adalah pengetahuan tambahan untuk menganalisis sistem kelembagaan. Selama magang, penulis sering menemukan aspek manajerial untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini memungkinkan penulis untuk membandingkan teori dan praktik, atau aktivitas aktual di lapangan, apakah itu silsilah atau sebaliknya. Salah satu mata kuliah terkait magang yang saya lakukan di DINSOSPPKB adalah Critical Thinking and Problem Solving. Penulis terlibat secara langsung dalam permasalahan pekerjaan agar bisa meningkatkan serta mengasah skill dan kemampuan untuk problem solving.

Dalam kaitannya dengan Manajemen SDM, penulis juga melihat bahwa semua pegawai diposisikan sesuai dengan kapabilitasnya masing-masing sehingga tercipta efektivitas kerja namun disisi lain yang menjadi pertimbangan yaitu terkait dengan kepemimpinan dalam kinerja. Selain itu,

ada aspek disiplin kerja yang mana setiap pegawai harus menaati segala ketentuan yang ada termasuk perizinan. Setiap ada kegiatan dinas luar harus ada surat tugasnya, dan jika berhalangan hadir harus ada surat izin.

## **8.2 Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan Soft-Skills**

### **Mahasiswa**

Kegiatan magang di DINSOSPPKB Kabupaten Rembang, sangat memberikan manfaat terhadap pengembangan soft skills, yang mana dengan kegiatan magang ini mampu meningkatkan komunikasi yang baik. Selama magang mahasiswa juga belajar bagaimana berpikir kritis serta ikut dalam kegiatan sosialisasi seperti pertemuan, seminar, program kegiatan dalam pekerjaan. Kegiatan magang ini memberikan mahasiswa dalam kemampuan bekerja sama dengan pegawai yang tentunya menambah wawasan dan pengalaman, dalam kegiatan juga belajar bagaimana memimpin serta bekerja sama dengan baik supaya berjalan dengan lancar.

## **8.3 Manfaat Kegiatan Terhadap Kemampuan Kognitif Mahasiswa**

Kegiatan magang di DINSOSPPKB, Penulis tidak hanya melaksanakan pekerjaan yang monoton dengan satu pekerjaan tetapi melaksanakan pekerjaan yang beragam. Adanya supervisor yang ada di DINSOSPPKB selama magang, membuat pekerjaan dapat dilakukan secara profesional dan tepat waktu serta penulis selalu berusaha untuk mengerjakan tugas-tugas dengan optimal. Penulis selalu mengikuti arahan

dari supervisor dan sekretaris yang ada di tempat magang untuk pekerjaan apa saja yang perlu dilakukan. Tugas-tugas yang penulis kerjakan melatih untuk bisa bekerja sama dalam tim dengan teman yang satu posisi. Selain mengerjakan pekerjaan di dalam kantor, penulis juga dilibatkan dalam acara yang dilaksanakan oleh DINSOSPPKB. Dalam menginput data kedalam aplikasi ketika mendapatkan kiriman surat masuk keluar ataupun undangan penulis harus bergerak cepat untuk menginput data. Penulis mendapatkan pengembangan dalam kemampuan menggunakan teknologi digital yang berbasis aplikasi sistem informasi, mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan kerja sama dengan dengan pegawai lain saat ada kegiatan.

#### **8.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja**

Penulis melakukan magang selama 4 bulan 2 hari sesuai anjuran Universitas Islam Sultan Agung, Fakultas Ekonomi S1. Selama ini, banyak yang mendapatkan pengalaman bekerja di dunia nyata. Berdasarkan pengalaman di tempat magang, penulis mengidentifikasi yang perlu dilakukan agar sukses dalam bekerja dan harus dipersiapkan menghadapi dunia kerja di masa depan. Nilai tambah dapat dilihat dari soft skill dan hard skill.

Soft skill sangat dibutuhkan sebagai suatu kompetensi untuk menjalankan karir. Softskill yang dibutuhkan diantaranya kepemimpinan, manajemen organisasi, pemecahan masalah, manajemen waktu, dapat bekerja sama dalam tim, berpikir kritis, kemampuan dalam analisis, serta

percaya diri. Soft skill kepemimpinan seseorang sangat penting untuk memimpin, baik itu memimpin orang lain maupun diri sendiri. Pemimpin harus berpikir kritis, menganalisis situasi tempat kerja yang berbeda, memecahkan masalah, dan tahu apa yang harus dilakukan untuk menemukan solusi terbaik. Kerja sama tim juga sangat dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Manajemen waktu yang baik sangat mendukung produktivitas kerja.

Hard skill sama pentingnya dengan soft skill, hard skill terkait kemampuan teknis dalam melakukan kegiatan di bidangnya. Pengembangan hard skill diperlukan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Kemampuan hard skill sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari. Berdasarkan pengalaman dari kegiatan magang, seorang pemimpin mengetahui tentang pekerjaan yang dikerjakan bawahannya, bahkan akan lebih baik jika dapat melakukan apa yang dikerjakan oleh bawahannya. Dengan mendapatkan pengalaman suasana dunia kerja yang sesungguhnya, penulis menyarankan untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan baru yang bisa bermanfaat dalam dunia kerja.

### **8.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir, serta Pendidikan**

Pengalaman yang penulis dapatkan selama magang, berupa hard skill dan soft skill membuat penulis ingin mengembangkan diri untuk mencapai karir yang diharapkan. Banyak yang harus dilakukan untuk pengembangan diri dan karir. Perlunya perencanaan karir yang meliputi memilih sasaran karir dan jalur menuju sasaran tersebut. Penulis akan mengembangkan



karir dengan mengembangkan kemampuan dan keterampilan terlebih dahulu dalam hal hard skill maupun soft skill. Hal-hal tersebut perlu dilakukan karena dalam pengembangan karir artinya terkait promosi atau kenaikan jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab yang lebih besar. Sasaran karir dapat memotivasi selama perjalanan karir dan bisa mencapai kesuksesan. Ketika sudah memulai karir, perlunya program pembinaan tenaga kerja untuk mengembangkan keterampilan sesuai dengan bakat dan kemampuan agar berfungsi dengan optimal bagi instansi.

Tujuan perencanaan karir adalah untuk menyelaraskan antara kemampuan, kebutuhan, serta target dengan peluang dan tantangan saat ini maupun di masa mendatang. Sebagai individu harusnya merasa tergerak untuk merencanakan karir sebab lingkungan kerja sangat kompetitif. Kesuksesan yang ingin dicapai bukan hanya status dan gaji, namun kontribusi individu dan realisasi dari potensi diri. Untuk mencapai cita-cita yang tinggi dengan kemajuan karir, tidak lepas dari peningkatan pendidikan. Pentingnya melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi karena merupakan salah satu faktor penunjang untuk mencapai sasaran karir dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

Renstra-DINSOSPPKB-2021-2026-Final

Fitarisca, A.V. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Gender (IPG) dengan menggunakan Regresi Probit. Tugas Akhir S1 yang tidak dipublikasikan. Jurusan Statistika FMIPA Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian. 2019. Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2019. 1st ed. eds. Wisnu Winardi, Yoyo Karyono, Sylvianti Angraini, and Anugrah Pambudi Raharjo. Jakarta: KPPPA-BPS.  
<https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/44ac0-pembangunan-manusia-berbasis-gender-2019.pdf>.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, Cv.

Hardani, Andriani, H., Auliya, N. H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue March).

Bachrudin Musthafa, PhD; Akuntabilitas, Transparansi dan Produktivitas Kinerja, Ditulis untuk KOMUNITA.

Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. In Pemimpin Dan Kepemimpinan (Vol. 10, Issue 9).

Ulisah, S. (2016). Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) Terhadap Resistensi Sosial Perubahan Pembangunan.

Kartono Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.

Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

4(2), 1-16 Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi pertama, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN

Mulyadi D, Rivai V. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta(ID): Rajawali Press.

Gibson et al. L. James, Donnelly Jr H. James and Ivansevich M. John, 2011, *Fundamental of Management*, Eight, Richard D. Irwin Inc., New York.

Maryani, Yani, Mohammad Entang, and Martinus Tukiran. 2021. "The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City." *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)* 02 No. 02(02):1–16.

