

LAPORAN KULIAH KERJA MAGANG (KKM)
PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN JOMBANG



OLEH :

NUR LAILI 1761132

PROGRAM STUDY MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

PGRI DEWANTARA JOMBANG

2021

LAPORAN KULIAH KERJA MAGANG (KKM)
PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN JOMBANG



OLEH :
NURLAILI 1761132

Mengetahui,
Pendamping Lapangan

(Moh. Musyafik, S.Psi., M.Si)

Menyetujui,
Dosen Pembimbing Lapangan

(Nuri Purwanto, S.ST., MM)

Mengesahkan,

Ketua Program Study Manajemen



(Nurul Hidayati SE.,MM)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan laporan Kuliah Kerja Magang (KKM) ini dengan materi pembahasan “Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Komitmen Organisasi di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang” tepat waktu. Laporan ini selain kami susun sebagai pemenuhan tugas mata kuliah Kuliah Kerja Magang (KKM), sekaligus sebagai sumber bacaan dan referensi guna lebih mengetahui sistem kerja pada bidang tersebut.

Hal ini tentunya tak lepas dari beberapa bantuan , dorongan serta bimbingan yang sangat berguna bagi penulis maupun pihak lain. Penulis menyadari bahwa penulisan laporan KKM ini tidak berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Yuniep Mujati Suaidah, M.Si. selaku ketua STIE PGRI Dewantara Jombang.
2. Ibu Nurul Hidayati, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang.
3. Dosen Pembimbing Lapangan (DPL), Bapak Nuri Purwanto, S.ST., MM
4. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang. Ibu NRD. Nurkamalia, SKM., M.Si , sudah mengizinkan saya untuk melakukan kuliah kerja magang disini.
5. Bapak Moh. Musyafik, S.Psi, M.Si selaku pembimbing lapangan di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang.
6. Seluruh staff karyawan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten

Jombang selaku Pendamping Lapangan yang membimbing dan memberikan masukan tentang obyek magang yang dikerjakan.

7. Keluarga tercinta, orang tua penulis yang telah memberikan izin, restu, semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.

Laporan ini disusun guna melengkapi persyaratan mengikuti mata Kuliah Kerja Magang pada semester 8. Laporan Kuliah Kerja Magang mahasiswa Program Studi Manajemen SDM dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang. Penyusunan laporan magang ini sangat jauh dari kata sempurna masih banyak kekurangan yang harus di perbaiki. Segala bentuk kritik dan saran dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu penulis dalam penulisan laporan selanjutnya agar lebih baik lagi. Semoga Laporan Magang di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Jombang , 01 April 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Laili', with a horizontal line underneath.

Nur Laili

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Kuliah Kerja Magang.....	7
1.2 Tujuan Dan Manfaat.....	9
1.2.1 Tujuan Kuliah Kerja Magang.....	9
1.2.2 Manfaat Kuliah Kerja Magang.....	10
1.3 Lokasi, Waktu dan Tempat Kuliah Kerja Magang.....	12
BAB II GAMBARAN UMUM	
2.1 Sejarah Perusahaan/Instansi	13
2.1.1 Sekilas Tentang DPPKB,PPPA.....	13
2.2 Visi,Misi DPPKB,PPPA	14
2.3 Struktur Organisasi.....	16
2.4 Kegiatan Umum Perusahaan/Instansi.....	17
BAB III PELAKSANAAN KULIAH KERJA MAGANG	
3.1 Sistem Kerja Yang Dilakukan di Obyek KKM.....	19
3.2 Kendala yang Dihadapi	20
3.3 Cara Mengatasi Kendala	21
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	25
4.2 Saran	25
DAFTAR PUSTAKA	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kegiatan Peserta KKM.....	28
Lampiran 2 Surat Telah Melaksanakan Magang	32
Lampiran 3 Foto Kegiatan KKM	33
Lampiran 4 Foto Bersama Dalam Rangka Perpisahan Peserta KKM.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG KULIAH KERJA MAGANG

Di era globalisasi seperti saat ini perkembangan dunia menuntut sebuah perusahaan/instansi mampu menyelenggarakan kinerja karyawan secara professional, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk berkompetisi di pasar bebas. Dalam hubungannya dengan budaya kompetisi tersebut perlu diperlukan sumber daya manusia yang baik untuk mengelola suatu perusahaan/instansi .

Perusahaan/instansi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi, maka harus memiliki kinerja yang baik dan unggul. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi dengan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi suatu perusahaan/instansi. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. dengan sumber daya yang berkualitas, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kuliah Kerja Magang merupakan bentuk kegiatan praktek mahasiswa di perusahaan/instansi yang terkait dengan bidang ekonomi khususnya Manajemen dengan tujuan mendapatkan pengalaman dari kegiatan tersebut yang nantinya dapat digunakan untuk pengembangan profesi. Dalam dunia kerja akan dibutuhkan kemampuan antara pengetahuan teori yang telah di dapatkan dari bangku perkuliahan dan pelatihan praktik di lapangan, guna memberikan gambaran tentang dunia kerja yang sebenarnya.

Kuliah Kerja Magang dilaksanakan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaa Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang yang merupakan suatu instansi yang bergerak dalam

bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaa Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaa Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang merupakan instansi milik Pemerintah yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat. DP2KBP3A mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten.

Dalam kuliah kerja magang mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang adalah membantu dalam sub bagian penyusunan program dan evaluasi. Dimana manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan ini manajemen kepegawaian bertugas untuk mengukur suatu kinerja karyawan. Di mana Menurut Borman & Motowidlo, 1993: dalam Bruce Louish Rich, Jeffrey A. Lepine & Eean R. Crawford (2010) kinerja adalah kegiatan-kegiatan yang terlibat langsung dalam pemenuhan pekerjaan inti, tugas atau kegiatan yang secara langsung mendukung pencapaian tugas-tugas yang terlibat dalam organisasi “inti teknis”. Menurut Subakti Syain (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah keterlibatan kerja. Banyak organisasi yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam organisasi misalnya dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat memicu

rasa motivasi yang rendah karena merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang, sehingga tidak dapat membantu memuaskan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan dan peningkatan harga diri.

Selain itu faktor yang mampu meningkatkan kinerja adalah adanya komitmen organisasi, dimana dengan adanya peningkatan komitmen organisasi bertujuan untuk menurunkan angka turnover karyawan dan menurunkan tingkat kinerja yang rendah, seperti karyawan bermalas-malas dalam melaksanakan tugas bahkan tidak mematuhi peraturan kantor/perusahaan. Komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan kinerja seseorang. Konsep komitmen juga menjadi isu penting dalam manajemen aspek perilaku seiring dengan populernya tiga model komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (dalam Mantauv 2010), yaitu komitmen normatif (normative commitment), komitmen kontinuan (continuance commitment) dan komitmen afektif (affective commitment). Sebagai tambahan, komitmen afektif a) Mempercayai dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi b) Kesiediaan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi c) Bersungguh-sungguh untuk mengurus dan mempertahankan keanggotaan pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk analisis dengan mengambil judul **“PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI”**

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Kuliah Kerja Magang

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Mahasiswa diharapkan dapat menerapkan teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan.
 - b. Mahasiswa mendapat pengalaman atau gambaran tentang dunia kerja sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.
 - c. Untuk mengetahui proses pengukuran kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang .

d. Untuk mengetahui bagaimana proses pengukuran kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai indikator untuk menilai kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang .

2. Bagi STIE PGRI Dewantara

Terciptanya hubungan kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak, yaitu dapat menempatkan mahasiswa yang potensial untuk mendapatkan pengalaman tentang dunia kerja.

3. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang .

a. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berwawasan akademik dari kuliah kerja magang.

b. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang dapat melihat tenaga kerja yang potensial dikalangan mahasiswa sehingga apabila suatu saat membutuhkan karyawan bisa merekrut mahasiswa tersebut.

1.2.2 Manfaat Kuliah Kerja Magang adalah :

1. Bagi Mahasiswa

a. Untuk menambah pengalaman didunia kerja.

b. Untuk menambah wawasan berpikir, memperluas pengetahuan baik dalam teori maupun praktek. Dalam teori berarti memperoleh pemahaman dan penghayatan yang diperoleh pada saat kuliah. Dalam praktek, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan dalam kegiatan perusahaan/instansi, khususnya Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia melalui peningkatan komitmen organisasi.

- c. Dapat memberi gambaran tentang kegiatan dan aktifitas suatu perusahaan secara jelas dan nyata.
- d. Sebagai bahan untuk melengkapi hasil ujian akhir.

2. Bagi STIE PGRI DEWANTARA

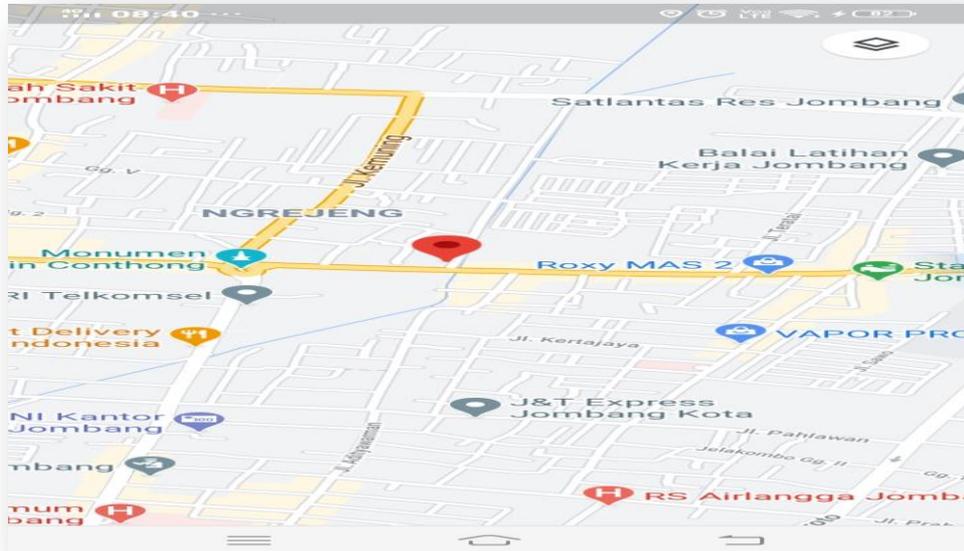
Laporan ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk informasi atau sebagai referensi bagi pembaca, sekaligus sebagai acuan untuk bahan pembelajaran kedepan.

3. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Kegiatan kuliah kerja magang ini menjadi salah satu cara bentuk kepedulian Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam bidang pendidikan yang diberikan kepada masyarakat khususnya mahasiswa. Selain dari itu dapat dijadikan sebagai sarana dan penelitian yang sekiranya dapat dikembangkan oleh perusahaan. Dimana dalam hal ini mahasiswa juga bisa membantu perencanaan sumber daya manusia dalam instansi.

1.3 Lokasi, Waktu dan Tempat Kuliah Kerja Magang (KKM)

Kegiatan Kuliah Kerja Magang (KKM) ini dilaksanakan di:



Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Pemberdaya Perempuan Dan Perlindungan Anak (Jl.Presiden Kh.Abdurahman Wahid Nomor 161 , Kec. Jombang, Kabupaten Jombang,Jawa Timur). Mulai tanggal 02 Maret 2021 sampai 02 April 2021, dan dilaksanakan secara mandiri.

Kuliah Kerja Magang (KKM) yang dilakukan oleh seluruh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang dilakukan pada semester delapan. Selama melaksanakan KKM, penulis ditempatkan di Sub Bagian Penyusunan, Program dan Evaluasi.

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1 Sejarah Perusahaan /Instansi

2.1.1 Sekilas Tentang Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang

Pembangunan di bidang kependudukan, kualitas penduduk, kualitas keluarga dan kesetaraan gender, merupakan sektor yang sangat strategis dan perlu direncanakan secara komprehensif, karena laju pertumbuhan penduduk yang tinggi menimbulkan dua sisi yang berbeda. Satu sisi jika pertumbuhan penduduk memiliki kualitas yang baik dapat memicu pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, tetapi sebaliknya jika pertumbuhan penduduk berkualitas rendah, disamping akan menyebabkan beban negara yang semakin besar, juga menyebabkan permasalahan lain seperti pengangguran, pernikahan perempuan usia dini, kekerasan dalam rumah tangga, perceraian, kriminalitas dan dampak negatif lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa keberhasilan pengendalian pertumbuhan penduduk dan peningkatan kualitas penduduk akan berpengaruh secara signifikan terhadap pembangunan di sektor lainnya.

Profil Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang Tahun 2019 merupakan gambaran tujuan, sasaran dan program kegiatan yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang. Profil ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam pengambilan kebijakan pelayanan keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dalam hal menjamin ketersediaan alat kontrasepsi untuk keluarga pra sejahtera, menurunkan angka *unmet need*, meningkatkan kesertaan ber-KB Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP), Perencanaan Program Pembangunan Keluarga melalui Bina Keluarga Balita (BKB), Bina Keluarga Remaja (BKR), Bina Keluarga Lansia (BKL), Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS), Pusat

informasi Konseling Remaja (PIK-R), pelatihan dan sosialisasi Keluarga Kepala Keluarga (PEKKA), Pelayanan korban tindak kekerasan melalui Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak (P2TP2A) serta pelayanan lainnya.

2.2 Visi, Misi DPPKB,PPPA

Penyusunan Profil Perangkat Daerah (PD) merupakan elemen penting dari sistem perencanaan pembangunan. Profil Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang disusun untuk Sumber informasi yang memuat tentang keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang, tersedianya data yang valid sebagai acuan dalam membuat perencanaan program dan kegiatan dalam upaya meningkatkan kualitas kesejahteraan hidup masyarakat pada tahun–tahun mendatang dan memudahkan dalam penetapan kebijakan strategis yang bermanfaat bagi masyarakat.

Visi Kabupaten Jombang adalah “Bersama Mewujudkan Jombang yang Berkarakter dan Berdaya Saing”.

Untuk melaksanakan Visi tersebut, ditetapkan 3 (tiga) misi pembangunan Kabupaten Jombang tahun 2018-2023 yaitu:

- 1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Profesional.**
- 2. Mewujudkan Masyarakat Jombang yang Berkualitas, Religius, dan Berbudaya.**
- 3. Meningkatkan Daya Saing Perekonomian Daerah Berbasis Kerakyatan, Potensi Unggulan Lokal Dan Industri.**

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang sebagaimana tertuang Peraturan Bupati Nomor 63 tahun 2018, maka Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang mendukung pencapaian misi ke-2 Kabupaten Jombang, yaitu Mewujudkan Masyarakat Jombang yang Berkualitas, Religius, dan Berbudaya.

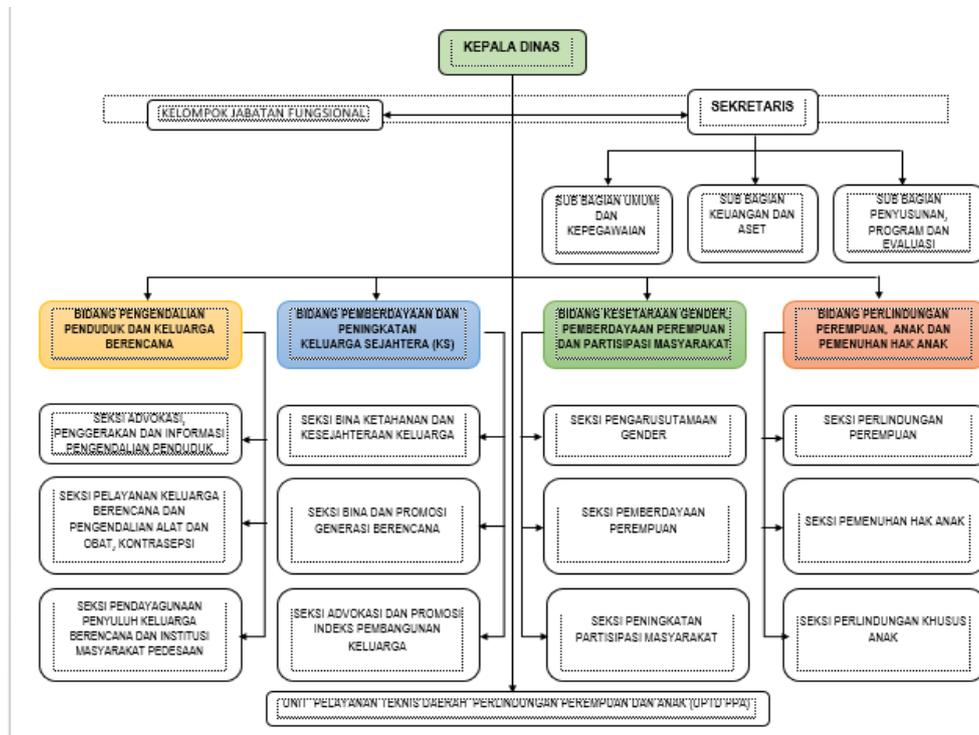
Peningkatan kualitas hidup manusia yang berdaya saing tidak lepas dari

nilai-nilai sosial dan beragama yang dicerminkan dalam setiap aspek kehidupan, baik hukum, ekonomi, politik dan sosial budaya sehingga Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang memiliki keterlibatan langsung untuk ikut mewujudkan misi tersebut. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang dalam melaksanakan pengendalian penduduk, kualitas penduduk, pengarusutamaan gender dan pemenuhan hak anak, serta perlindungan perempuan dan anak, secara terpadu dan sinergi bersama Pemerintah Daerah dalam memberikan kontribusi sehingga dapat mewujudkan kualitas hidup penduduk di Kabupaten Jombang.

Beberapa hal yang menjadi langkah-langkah utama yang perlu dilakukan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam mendukung pencapaian misi ke-2 Bupati dan Wakil Bupati Jombang, yaitu :

1. Program Pengendalian Penduduk
2. Program Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga
3. Program Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan dan Anak
4. Program perlindungan perempuan dan anak.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi



Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah kabupaten Jombang Nomor 11 Tahun 2018, Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang meliputi :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
 - c) Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi.
3. Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, membawahi :
 - a) Seksi Advokasi, Penggerakan;

- b) Seksi Penyuluhan dan Pendayagunaan penyuluh Keluarga Berencana dan Kader Keluarga Berencana/Petugas Lapangan Keluarga Berencana serta Kader Keluarga Berencana;
 - c) Seksi Pelayanan dan Jaminan Keluarga Berencana;
4. Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga, membawahi:
- a) Seksi Pendataan dan Informasi Keluarga;
 - b) Seksi Pembinaan Kesertaan Keluarga Berencana;
 - c) Seksi Bina Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga.
5. Bidang Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan dan Anak, membawahi:
- a) Seksi Kesertaan dan Keadilan Gender;
 - b) Seksi Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan;
 - c) Seksi Peningkatan Pemenuhan Hak Anak
6. Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak, membawahi:
- a) Seksi Penguatan Tenaga Layanan Perlindungan Perempuan dan Anak;
 - b) Seksi Pengembangan Lembaga Layanan Perlindungan Perempuan dan Anak;
 - c) Seksi Pencegahan Korban Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak.

2.4 Kegiatan Umum Perusahaan/Instansi

Salah satu bentuk sinergitas antara Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dengan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat digambarkan dengan dibentuknya program dan kegiatannya yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - Pembangunan Gedung Kantor
 - Pemeliharaan rutin/berkalagedung kantor
 - Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
 - Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung

- Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor
- Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu

3. Program perencanaan Strategis dan Pelaporan Capaian Kinerja serta Keuangan SKPD
 - Penyusunan rencana strategis SKPD
 - Penyusunan laporan capaian kinerja SKPD
 - Penyusunan laporan keuangan SKPD
4. Program Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan dan Anak
 - Penguatan kelembagaan pengarusutamaan gender
 - Peningkatan peran serta organisasi, kelompok dan lembaga perempuan di bidang ekonomi, politik dan hukum
 - Koordinasi dan Fasilitasi Peningkatan kualitas hidup perempuan
 - Koordinasi/ Fasilitasi peningkatan pemenuhan hak anak
 - Peningkatan kualitas tenaga layanan anak
5. Program Perlindungan Perempuan dan Anak
 - Peningkatan kapasitas tenaga layanan perlindungan perempuan dan anak
 - Fasilitasi pengembangan Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak (P2TP2A)
 - Fasilitasi Pencegahan perlindungan perempuan dan anak terhadap tindak kekerasan
6. Program Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga
 - KIE tentang Kesehatan Reproduksi Remaja (KRR) dan PUP
 - Peningkatan Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga
 - Pendataan dan Up_dating Data program KKBPK
 - Pengadaan BKB KIT
7. Program Pengendalian Penduduk
 - Fasilitasi pelayanan KB Medis Operasi dan Kontrasepsi lainnya
 - Peningkatan peran serta masyarakat dalam pengendalian penduduk
 - Advokasi dan KIE Pengendalian Penduduk
8. Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK)

- Dukungan Media KIE dan Manajemen BOKB
- Operasional Integrasi Program KKBPB dan Program Pembangunan Lainnya di Kampung KB
- Balai Penyuluhan KB
- Distribusi Alkon
- Operasional Pembinaan Program KB Bagi Masyarakat Oleh Kader (PPKBD dan Sub PPKBD)

Sistem Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ditentukan sesuai dengan struktur organisasi yang ada, masing – masing individu mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda agar terciptanya system kerja yang efektif dan efisien. Untuk jadwal operasional Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang dilakukan pada hari Senin – Kamis untuk jam operasional di mulai pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB dan pada hari jum'at untuk jam operasional di mulai pukul 07.00 WIB – 14.00 WIB.

BAB III

PELAKSANAAN KULIAH KERJA MAGANG

3.1 Sistem Kerja Yang dilakukan di Obyek KKM

Berdasarkan Jadwal Pelaksanaan magang yang telah ditetapkan oleh kantor pihak STIE PGRI Dewantara Jombang, maka penulis melakukan praktek magang dimulai dari tanggal 02 Maret 2021 sampai 02 April 2021. Setelah ditentukan penulis ditempatkan pada Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi. Sistem kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana ditentukan sesuai struktur organisasi yang ada, masing-masing individu memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda agar terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien.

Adapun jadwal kerja karyawan yang terdapat pada Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi dengan jadwal hari senin – Kamis jam operasional 07.00 wib sampai 15.00 wib dan hari Jum'at jam operasional 07.00-14.00, adapun beberapa peraturan sebagai berikut :

1. Awal masuk kantor harus melakukan absensi (Finger Print).
2. Jam Istirahat jam 12 sampai jam 1 siang.
3. Jam Pulang Sesuai jam kerja yang di tentukan.
4. Menjalankan Tugas sesuai dengan Jobdesk masing – masing.

Dalam Kuliah Kerja Magang ini penulis menepati Sub Bagian Penyusunan program dan Evaluasi, dapat diketahui bahwa yang dilakukan adalah sebagai pembantu Kepala Sub Bagian Penyusunan program dan Evaluasi dalam mengerjakan tugas tugas yang ada di dalam lingkup Sub bagian penyusunan program dan evaluasi dan apabila Kepala Subbagian sedang Dinas Luar atau ada kepentingan diluar kantor , maka staf harus mampu mengcover dan handle pekerjaan yang ada diDinas/Kantor Adapun Job Deskripsi pada bagian Staf :

1. Menyusun dokumen rencana strategis.
2. Menyusun dokumen rencana kerja.

3. Menyusun dokumen laporan capaian kinerja.
4. Menghimpun, mengelolah, mengkaji dan meniliti data dalam rangka penyusunan rencana program dan anggaran untuh tahun berikutnya
5. Melaksanakan kegiatan perencanaan dan menyusun dokumen pembangunan.
6. Melaksanakan koordinasi perencanaan program, kegiatan anggaran.
7. Melaksanaan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka analisis dan penilaian pelaksanaan program dan anggaran untuk thahun berikutnya.
8. Melaksanakan supervise, pelaporan, evaluasi dan monitoring pelaksanaan tugas
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan sekrestaris
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.

3.2 Kendala yang di hadapi

Berdasarkan hasil kuliah kerja magang pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang terdapat pengaruh yang signifikan peningkatan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh terhadap tugas – tugas yang di berikan terhadap masing-masing individu.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada dasarnya, komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam menerima dan memercayai nilai-nilai dan tujuan organisasi yang muncul sebagai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Permasalahan yang sering dikaitkan dengan rendahnya komitmen organisasi adalah penyelesaian pekerjaan mereka yang tertunda, sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Masalah ini memiliki dampak yang merugikan organisasi karena dapat menghambat efektivitas dan

efisiensi kerja yang selanjutnya akan menurunkan tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, untuk mencegah penurunan kinerja karyawan, organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Caranya adalah dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi komitmen organisasi dan bagaimana cara untuk meningkatkan komitmen organisasi tersebut.

Komitmen dalam organisasi diartikan sebagai konstruksi psikologis dari karakteristik hubungan antar anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Hal ini, juga berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan mereka dalam suatu organisasi. Komitmen memiliki peran yang signifikan terutama dalam kinerja karyawan karena merupakan acuan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Komitmen membuat karyawan lebih bertanggungjawab atas tugasnya. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi landasan bagi seluruh karyawan. Semakin kuat komitmen karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Menurut Robbins 1989, Komitmen organisasi yakni ialah sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka maupun tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mowday 1992, Komitmen organisasi merupakan komitmen kerja, selain itu komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

3.3 Cara Mengatasi Kendala

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka peningkatan komitmen organisasi adalah sosulisnya dalam Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang .

Menurut Gary Dessler terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun atau menumbuhkan komitmen organisasi seseorang, yaitu sebagai berikut (Sopiah, 2008:159):

1. Make it charismatic. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. Build the tradition. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. Have comprehensive grievance procedures. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. Provide extensive two way communications. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. Create a sense of community. Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
6. Build value homogeneity. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
7. Share and share alike. sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
8. Emphasize barnraising, cross utilization, and teamwork. Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi organisasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.
9. Get together. Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga,

pertandingan olah raga, seni, dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

10. Support employee development. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
11. Commit to actualizing. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuatu dengan kapasitas masing-masing.
12. Provide first year job challenge. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya, dan kebutuhannya. Beri bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.
13. Enrich and empower. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
14. Promote from within. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.
15. Provide developmental activities. Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
16. The question of employee security. Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17. Commit to people first values. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi.

18. Put in writing. Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, folosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekadar lisan.
19. Hire Right-Kind Managers. Bila pimpinan ingin menawarkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada bawahannya, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
20. Walk the talk. Tindakan jauh lebih efektif dari sekadar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan kuliah kerja magang yang dilakukan peneliti di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, penulis telah melaksanakan kuliah kerja magang dengan baik dan tertib, serta dalam Kuliah Kerja Magang penulis dapat mengetahui dan mengerti dalam dunia kerja, dan mendapatkan wawasan dalam manajemen sumber daya manusia didalam Dinas. Didalam Kuliah Kerja Magang terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap peningkatan kerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi mampu mempengaruhi para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, karena pada dasarnya jika suatu organisasi tidak memiliki komitmen maka suatu pekerjaan itu tidak akan selesai dengan baik. Bahkan pekerjaan mereka akan menjadi beban untuk dirimereka sendiri.

Pada dasarnya komitmen dalam organisasi diartikan sebagai konstruksi psikologis dari karakteristik hubungan antar anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Hal ini, juga berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan mereka dalam suatu organisasi. Komitmen memiliki peran yang signifikan terutama dalam kinerja karyawan karena merupakan acuan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Komitmen membuat karyawan lebih bertanggungjawab atas tugasnya. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi landasan bagi seluruh karyawan. Semakin kuat komitmen karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

4.2 SARAN

A. Saran bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang.

Setelah penulis melaksanakan Kuliah Kerja Magang pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak, penulis memberikan masukan bagi Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi, dimana mungkin bisa menjadi bahan evaluasi. Adapun saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Staf Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi seharusnya lebih meningkatkan disiplin kerja saat jam kantor, tidak keluar masuk jam kantor sesuka hati, karena disiplin kerja yang tinggi tentukan akan membuat kinerja karyawan meningkat.
2. Staf Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi walaupun mampu memberikan pekerjaan yang baik tetapi ketelitian harus ditingkatkan lagi, karena tingkat ketelitian dan ketekunan itu akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan baik seharusnya mendapatkan dukungan dari Sub Bagian yang lain, karena dengan teamwork yang baik, maka semangat kerja akan tinggi.

B. Saran Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Seharusnya tim kampus melakukan kunjungan lokasi Kuliah Kerja Magang dan melihat keadaan siswa yang sedang melakukan magang, meskipun tempat magang dipilih mahasiswa itu pilihan mahasiswa sendiri dan belum pernah ada perjanjian khusus kampus dengan perusahaan/instansi yang telah ditempati mahasiswa untuk Kuliah Kerja Magang.

DAFTAR PUSTAKA

Adiftiya, J.2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Volume 2, Nomor 4*

Subakti Syaiin.(2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan.

Ahmad Affandi. 2016. Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Melalui Keterlibatan Kerja dan Motivasi Intrinsik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus pada Universitas Sains Al Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo. *E Journal Fakultas Ekonomi, Universitas Sains Ilmu Al Qur'an Volume 11, Nomor 1*

Wilson Bangun. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga. Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Lampiran 1 Daftar Kegiatan Peserta KKM

Lampiran 1 Daftar Kegiatan Peserta KKM

FORMULIR KEGIATAN HARIAN MAHASISWA

Nama : Nur Laili

NIM : 1761132

Program Studi : Manajemen SDM

Tempat KKM : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana,
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Bagian/Bidang : Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi

Minggu ke	tanggal	Jenis kegiatan	Tanda tangan
I	02 Maret 2021	Membantu membuat perencanaan anggaran	
	03 Maret 2021	Membantu evaluasi bahan perubahan rencana strategis	
	04 Maret 2021	Membantu merubah indicator program, indikator kegiatan dan indikator sub kegiatan disisitem SIPD	
	05 Maret 2021	Membantu input data permintaan dinas kominfo tentang data system informasi pembangunan daerah tahun 2014-2018	
II	08 Maret 2021	Membantu menyiapkan bahan paparan Forum PD	
	09 Maret 2021	Membantu membuat draf paparan Forum PD	
	10 Maret 2021	Membantu kegiatan Rapat Forum PD	

	12 Maret 2021	Membantu kegiatan rapat renstra perubahan tahun 2018-2023	
III	15 Maret 2021	Membantu menyiapkan bahan rapat pengukurana kinerja	
	16 Maret 2021	Membantu mengumpulkan dokumen anggaran untuk pergeseran anggaran di SIPD	
		Membantu mengidentifikasi pergeseran anggaran di 4 bidang	
		Membantu membuat SPJ (surat pertanggung jawaban) kegiatan lembur	
	17 Maret 2021	Membantu membuat perhitungan perjanjian kinerja	
		Membantu mengumpulkan dokumen perjanjian kinerja	
		Membantu membuat draf laporan kinerja tribulan	
		Membantu membuat draf laporan keuangan tri bulan	
	18 Maret 2021	Membantu mengoreksi anggaran di SIPD	
		Membantu mengoreksi perhitungan kinerja	
19 Maret 2021	Membantu mengoreksi bahan renstra perubahan tahun 2018-2023		
	Membantu mengoreksi dokumen LKIJP		

IV	22 Maret 2021	Membantu membuat berita acara forum PD	
		Membantu mengumpulkan data untuk berita acara forum PD	
	23 Maret 2021	Membantu mengoreksi berita acara forum PD	
		Membantu mengumpulkan data LPPD	
	24 Maret 2021	Membantu mengumpulkan data revisi Rencana Kerja Tahun 2021	
		Membantu mengumpulkan data untuk penyusunan rancangan Rencana Kerja Tahun 2022	
25 Maret 2021	Membantu revisi dokumen LKJIP Tahun 2020		
	Membantu revisi dokumen Rencana Kerja Tahun 2021		
26 Maret 2021	Mengumpulkan data Standart satuan harga tahun 2022		
	Membantu menyusun standar satuan harga tahun 2022		
V	29 Maret 2021	Membantu mengumpulkan data revisi LPPD	
	30 Maret 2021	Membantu menyusun Revisi LPPD	
	31 Maret 2021	Membantu mengumpulkan data untuk paparan dokumen kinerja DPPKB,PPPA	

Lampiran 2 Surat Telah Melaksanakan Magang



PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
Jl. Presiden KH. Abdurahman Wahid Nomor 161 Telpn/ Fax (0321) 861881
J O M B A N G

Jombang, 01 April 2021

Nomor : 420 / 810 / 415.38 / 2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Melakukan Magang**

Kepada :
Yth. Kepala STIE PGRI Dewantara
Kabupaten Jombang
di -
J O M B A N G

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurkamalia, SKM, M.Si
NIP : 19650101 198603 2 036
Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I / IV B
Jabatan : Kepala Dinas PPKB, PPPA

Menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nur Laili
Nim : 1761132
Prodi : Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Kampus : STIE PGRI Dewantara Kabupaten Jombang

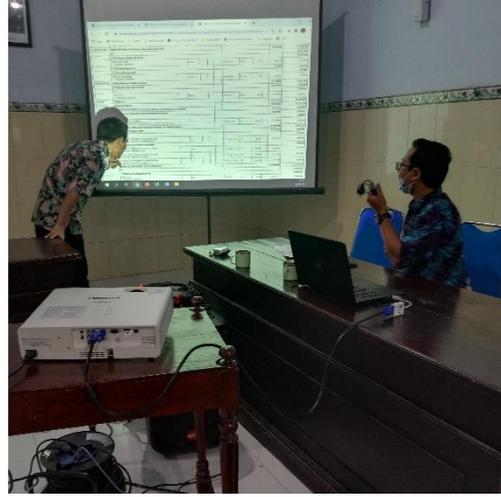
Telah melaksanakan *Kuliah Kerja Magang* di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang selama 30 hari, mulai tanggal 02 maret 2021 s/d 02 april 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA DINAS PPKB DAN P3A
KABUPATEN JOMBANG

NURKAMALIA, SKM, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP.19650101 198603 2 036

Lampiran 3 Foto Kegiatan KKM



Lampiran 4 Foto Bersama Dalam Rangka Perpisahan Peserta KKM

