

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
MUHAMMAD YUSUF
NIM. E21110018

Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

e-mail : mohyus2738@gmail.com

Abstrak

Otonomi daerah secara langsung maupun tidak langsung telah membawa pengaruh yang cukup luas pada tata kehidupan masyarakat khususnya di tingkat daerah. Kondisi ini telah memberikan suatu kesadaran baru bagi Pemerintah Daerah maupun masyarakat melalui wakil-wakilnya di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), untuk mengubah daerah yang dulu sentralis ke dalam otonomi daerah, dan daerah diberi kesempatan untuk mengatur daerahnya sendiri. Skripsi ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik tapi belum optimal. Hal ini terlihat dari Kuantitas kerja pegawai Negeri Sipil Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Para pegawai negeri sipil pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dalam melakukan pekerjaannya, telah bekerja dengan cukup disiplin dalam hal pencapaian target pekerjaan serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan. Dan dari segi kualitas pegawai dalam bekerja kemampuan serta profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Bagian Rencana Kerja dan Keuangan sudah cukup baik. Hal ini karena adanya penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan dan keterampilan, serta adanya pelatihan dan bimbingan teknis tentang tupoksi, hal ini dapat tercapai karena rata-rata pegawai telah berpengalaman.

Kata-kata Kunci : Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Abstract

Autonomous regions directly or indirectly, has brought considerable influence on the livelihood of people, especially at the regional level. These conditions have given a new awareness for the local governments and communities through their representatives in the House of Representatives (DPRD), to change the area that used centralized into regional autonomy, and the area was given the opportunity to manage their own regions. This thesis aims to describe and analyze the performance of Civil Servants Under Section Work Plan and Financial West Borneo Provincial Parliament Secretariat. The method used in this research is descriptive qualitative analysis. These results indicate that the performance of Civil Servants at Work and Financial Plan Section Secretariat of the Regional Representatives Council in West Borneo is already quite good but not optimal. This can be seen from the quantity of Civil Affairs employee Section Work Plan and Financial West Borneo Provincial Parliament Secretariat. The civil servants in Section Work Plan and Financial West Borneo Provincial Parliament Secretariat in doing his job, has been working with quite disciplined in terms of the achievement of employment and generate jobs in accordance with the instructions given. And in terms of the quality of employees in work ability and the professionalism of the Civil Service and Finance Section Work Plan has been quite good. This is because of staffing appropriate educational background and skills, as well as training and technical guidance on the duties, this can be achieved because the average employee has experienced.

Keywords : Performance Analysis for Civil Servants at Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan aparat pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas, baik kualitas sumber daya manusia maupun kualitas sumber daya lain dalam membuat peraturan serta pelaksanaannya dalam mewujudkan pemerintah yang *good governance*, yang akan berdampak baik bagi terciptanya pemerintah dalam melayani sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistem karir maupun prestasi kerja.

Peningkatan pendayagunaan aparat pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal

tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparat pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat. Sebagai daerah otonom, kinerja pegawai pemerintahan Kota Bitung dibutuhkan aparat pemerintahan yang berdedikasi tinggi dan memiliki disiplin tinggi serta kinerja yang baik, seperti Sekretariat DPRD Kota Pontianak yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan.

Pemerintahan Indonesia dengan adanya otonomi daerah ini, diharapkan pemberdayaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai wakil rakyat semakin nampak nyata. Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah semakin sering menjadi sorotan dalam masyarakat dalam membawa aspirasi-aspirasi masyarakat, sehingga kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai wakil rakyat, tidak dapat berbuat semena-mena, akan tetapi dituntut untuk menyalurkan aspirasi dari bawah dan bekerja secara profesional. Dalam bekerja, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tidak terlepas dari dukungan dan pelayanan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Hal tersebut sangat jelas

dari fungsi dan kedudukan Sekretariat DPRD khususnya di Provinsi Kalimantan Barat. Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat merupakan unsur pelayanan terhadap anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris yang bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah. Adapun tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat adalah memberikan pelayanan administratif kepada anggota DPRD. Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 123 disebutkan bahwa Sekretariat DPRD mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD
- b. Menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD
- c. Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD
- d. Menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Dalam kondisi tersebut, pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Sekretaris DPRD Provinsi Kalimantan Barat harus tau hal-hal apa saja yang dianggap penting dalam menghasilkan kinerja (*performance*) sebaik mungkin

sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota DPRD.

Agar upaya perbaikan hasil kerjanya memuaskan, maka Sekretariat DPRD harus selalu meningkatkan kinerjanya. Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan juga tentang proses kerjanya, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Artinya penilaian kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Untuk itu, guna memberikan pelayanan kepada anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat, maka berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, yang selanjutnya dijabarkan dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 40 Tahun 2008 tentang tugas pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Barat, Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas "*Melaksanakan urusan Pemerintah Provinsi di bidang pelayanan kepada DPRD dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewenangan DPRD sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku*".

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud. Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Penyusunan program kerja dan pelaksanaan tata usaha keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD.
- Penyelenggaraan pengelolaan tata usaha, aparatur, keuangan, pelaksanaan urusan dalam pengelolaan aset, urusan rumah tangga DPRD dan Sekretariat DPRD.
- Penyelenggaraan urusan persidangan dan rapat-rapat, menyusun risalah, catatan dan penyusunan laporan hasil rapat, pertemuan dan kunjungan kerja DPRD, pelaksanaan urusan yang berkaitan dengan alat kelengkapan DPRD yaitu Komisi, Kepanitiaan dan Fraksi serta penyelenggaraan urusan keprotokolan.
- Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD.
- Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD.

Berdasarkan uraian tugas, fungsi dan kedudukan Sekretariat DPRD sebagaimana tersebut di atas, berkenaan dengan penyusunan program kerjadan pelaksanaan tata usaha keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD, maka disinilah peran aktif pada Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan, khususnya di Sub BagianRencana Kerja,

Monitoring Dan Evaluasi menjadi dominan, sehingga menuntut peran serta seluruh pegawai negeri sipil yang ada dibagian ini bekerja lebih keras.

Para Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang ada di BagianRencana Kerja dan Keuangan, khususnya di Subbag Rencana Kerja, Monitoring Dan Evaluasidi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sering dihadapkan pada beberapa kendala, diantaranya pada saat mereka memfasilitasi pelaksanaan kegiatan kedewanan, baik yang berupa rapat-rapat kerja DPRD dengan Eksekutif, maupun kegiatan kunjungan kedalam daerah maupun keluar daerah, hingga memfasilitasi lebih dari satu kegiatan yang dalam pelaksanaan kegiataannya hampir dilakukan dalam waktu bersamaan dan kegiatan-kegiatan tersebut biasanya berlangsung simultan yang memerlukan waktu yang cukup lama yang pada akhirnya menyita waktu, tenaga, dan pikiran. Dan juga di dukung dengan kurangnya jumlah tenaga PNS yang di tempatkan pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan tersebut dan tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang dilakukan, sehingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja pelayanan terhadap pelaksanaan kegiatan kedewanan. Disisi lain, mereka juga terkadang harus menjalankan tugas kesekretariatan yang lain yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitian tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat menjadi suatu masalah yang penulis angkat menjadi topik pembahasan. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat.

2. Alur Pikir

Alur pikir ialah merupakan sebuah alur pikir penulis dalam melakukan suatu penelitian. Bahwa penulis didalam melakukan suatu penelitian berangkat dari permasalahan-permasalahan yang ada serta melihat secara langsung dilapangan fenomena yang terjadi yang kemudian disimpulkan bahwa masalah tersebut menarik untuk diangkat menjadi suatu penelitian.

Masalah Kinerja PNS Bagian Rencana Kerja Dan Keuangan :

- Kurangnya Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan.
- Bahwa kurangnya kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Anggota DPRD Provinsi Kalimantan

Indikator Kinerja

Marihot Tua Effendi Hariandja 2005:52) :
Kuantitas Pekerjaan, kuantitas kerja yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai yang diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

Kualitas Pekerjaan, kualitas kerja merupakan tingkatan sejauh mana pekerjaan ini baik atau buruk buat pegawai. Hal ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, kecepatan untuk

Kinerja PNS Bagian Rencanan Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Tempat dan waktu penelitian dilaksanakan di Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang terletak di jalan Ahmad Yani Pontianak berkenaan dengan waktu penelitian ini dilaksanakan selama $\pm$ 3 bulan setelah usulan penelitian disetujui oleh para dosen penguji dan dosen

pembimbing pada saat usulan penelitian telah diseminarkan.

Subjek penelitian Kepala Bagian Rencana Kerja dan Keuangan, Kepala Sub Bagian Rencana Kerja, Monitoring, dan Evaluasi, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Salah satu orang staf pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan yang berhubungan langsung didalam memberikan pelayanan kepada Anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri, dimana peneliti harus mengumpulkan data yang valid dan akurat dengan terlibat langsung dengan masyarakat serta untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti juga dilengkapi dengan alat-alat pengumpul data yang telah disiapkan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam upaya memperoleh data adalah dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, aktivitas dalam analisis data terdiri dari 3 tahap yaitu reduksi data (*data reduction*), memaparkan (*data display*), dan Verifikasi (*verification*). Sedangkan untuk mendapatkan validitasnya menggunakan triangulasi data.

C. KAJIAN TEORI

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya prosentase penggunaan tenaga manusia. Ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya dalam industri, mendesak fungsi dari tenaga manusia dalam bekerja. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Betapa sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia walaupun hanya sederhana, sama sekali tidak berguna.

Menurut Handoko (2001:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Perkembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, diharapkan dengan perkembangan sumber daya manusia organisasi akan lebih berkembang dan semua komponen yang terlibat didalamnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Dalam pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok

Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 3 Ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara didalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk selalu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Para Pegawai Negeri Sipil juga harus dapat menjunjung tinggi martabat dan citra pegawai demi kepentingan masyarakat dan Negara.

Menurut Marhot Tua Effendi Hariandja (2005:52) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan

yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, dan kerjasama tim untuk mengukur berhasil atau tidaknya kinerja (Marhot Tua Effendi Hariandja, 2005:52), sebagai berikut;

a. **Kuantitas Pekerjaan**, kuantitas kerja yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai yang diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan. Banyaknya hasil kerja dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. **Kualitas Pekerjaan**, kualitas kerja merupakan tingkatan sejauh mana pekerjaan ini baik atau buruk buat pegawai. Hal ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja. Mutu hasil didasarkan standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan kebersihan hasil kerja.

Menurut Suprihanto (2001:27), penilaian pelaksanaan kerja (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai

dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Seperti yang telah dikemukakan bahwa pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal permasalahan kinerja di dalam Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat penulis fokus terhadap dua poin yang membahas tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil. Antara lain sebagai berikut :

Kinerja Pegawai Pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Sebagaimana yang sudah penulis sampaikan diatas, bahwa berdasarkan uraian tugas dan kedudukan sekretariat DPRD yang berkenaan dengan penyelenggaraan urusan rencana kerja yaitu berkenaan dengan monitoring dan evaluasi yang mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah dan perumusan bahan kebijakan teknis penyusunan rencana kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD,

Maka disinilah peran aktif para Pegawai Negeri Sipil pada bagian Rencana kerja, sehingga menuntut peran serta seluruh pegawai negeri sipil yang ada dibagian tersebut dituntut untuk bekerja lebih keras sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.

Para Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang ada dibagian Rencana Kerja khususnya yang ada pada sub bagian rencana kerja, monitoring dan evaluasi didalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sering dihadapkan pada beberapa kendala, diantaranya pada saat mereka memfasilitasi pelaksanaan kegiatan Dewan, baik yang berupa rapat-rapat rencana kerja DPRD dengan Eksekutif, maupun mengevaluasi atau memonitoring hasil rapat-rapat rencana kerja. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut biasanya berlangsung simultan dan memerlukan waktu yang cukup lama yang pada akhirnya menyita waktu, tenaga dan pikiran.

Untuk itu, secara rinci, kinerja pegawai pada bagian Rencana kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat Berdasarkan Indikator-indikator: Kuantitas, Kualitas, Pengetahuan Pekerjaan dan Kerjasama Tim kerja selanjutnya penulis paparkan sebagai berikut :

Kuantitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Rencana Kerja dan Keuangan

Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dinilai berdasarkan kuantitas kerja mereka. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja pegawai yang bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaannya juga baik.

Terkait dengan kinerja pegawai pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat, dari hasil wawancara penulis dengan 2 (dua) orang staf Bagian Rencana Kerja dan Keuangan yang penulis jadikan informan, menyatakan bahwa :

“Jika dilihat dari segi kuantitas kerja, maka kami sudah bisa mengatakan sudah memnuhi target, hal ini terjadi karena semua karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Miaslnya dari segi jam kerja kami sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, selain jam kerja, kami juga bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab kami masing-masing, dan jika kami tidak melaksanakan tanggungjawab kami untuk beberapa kali, maka kami akan mendapatkan teguran ataupun berupa sanksi”

Lebih lanjut ditambahkan :

“Bahwasannya kami selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan maupun tugas-tugas yang diberikan kepada kami dan kami selalu menyelesaikannya dengan baik, itu semua karena hasil kerja keras kami untuk mengasilkkan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa Kuantitas Pegawai Negeri Sipil Bagian Rencana kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik, mereka telah bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Adapun rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan adalah monitoring dan evaluasi.

Lebih lanjut Kepala Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat menyampaikan bahwa :

“Jika dilihat dari kuantitas menurut kami sudah cukup memadai. Hal ini dapat dilihat dari terselesaikannya berbagai tugas yang diberikan kepda mereka, jika ada tugas yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu maka akan berdampak pada menumpk dan bertambahnya beban kerja mereka sehingga mereka termotivasi untuk mengerjakan tugas mereka dengan tepat waktu agar tidak menjadi beban mereka dikemudian harinya.”

Jika dilihat dari hasil wawancara diatas tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kuantitas pegawai negeri sipil bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup memadai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan fakta yang ada yaitu terselesaikannya berbagai macam tugas yang dibebankan kepada mereka dan adanya teguran bagi pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga itu menjadi motivasi mereka untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kuantitas kinerja pegawai pada Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dinilai berdasarkan efisiensi kerja mereka. Terkait dengan hal tersebut penulis melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Rencana Kerja, Monitoring, dan Evaluasi, beliau mengatakan sebagai berikut :

“Jika berdasarkan pantauan saya maka hal itu sudah efisien, karna adanya tupoksi yang jelas membuat kerja kami semakin lebih mudah dan jelas. Selain itu, adanya pencapaian target juga memicu kami untuk bekerja seefisien mungkin agar bisa menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu”

dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja pegawai

pada Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik. Adanya tupoksi yang jelas serta penetapan target kerja yang tegas memotivasi pegawai untuk bekerja seefisien mungkin agar dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu.

Pencapaian efisiensi kerja pegawai Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat diharapkan dapat mendukung pencapaian visi misi, strategi dan kebijakan DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Upaya pencapaian yang didasari dari penilaian faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor-faktor eksternal (peluang dan hambatan) diharapkan mampu mendorong pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik. Dari hasil penilaian pendekatan tersebut, maka dalam kerangka penyelenggaraan tugas kedepan agar selaras dengan kebijakan DPRD Provinsi Kalimantan Barat, maka telah dirumuskan Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat, yakni :

“Terwujudnya tertib administrasi dan penyiapan bahan rumusan kebijakan yang akurat dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Kalimantan Barat”. Misi yang hendak dicapai oleh DPRD Provinsi Kalimantan Barat meliputi :

a) Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan wawasan pegawai.

- b) Meningkatkan penyediaan saran dan prasarana yang cukup memadai.
- c) Meningkatkan pengawasan dan pengendalian surat/naskah dinas dan produk hukum.

Arah kebijakan secara umum Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat merupakan satu kesatuan dan bagian yang tak terpisahkan dari kerangka strategi pengembangan dan peningkatan mutu pelayanan kepada anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat dengan lembaga DPRD sebagai salah satu indikatornya dapat terwujud.

Lebih lanjut penulis melakukan wawancara kepada kepala Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat Mengatakan sebagai berikut, bahwa :

“Jika dilihat atau ditinjau dari segi efisiensi kalau menurut saya sudah cukup baik, adanya pemahaman terhadap tugas-tugas dan tanggungjawabnya serta adanya waktu dalam penyelesaian tugas telah membuat mereka berfikir bagaimana caranya agar mereka bisa bekerja secara efisien dan tepat waktu”.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/87/M.PAN/8/2005 tentang pedoman peningkatan pelaksanaan efisiensi, penghematan dan disiplin kerja, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dijelaskan

bahwa efisiensi adalah kemampuan SDM Apratur Negara untuk melaksanakan kegiatan umum pemerintahan dan pembangunan, dengan memperhatikan usaha penghematan atas sumber daya, untuk mengoptimalkan produk atau kombinasi keduanya yang dapat dilakukan baik dengan melalui peningkatan metode kerja, penggunaan teknologi maupun peningkatan efektifitas manajemen. Se jauh ini Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat juga telah merumuskan langkah-langkah untuk peningkatan efisiensi efektifitas penyelenggaraan setiap kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing-masing. Adapun langkah-langkah peningkatan efisiensi dan efektifitas di wujudkan dalam bentuk standar prosedur pelaksanaan kegiatan yang menjamin mutu pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan secara prima.

Sehubungan dengan jumlah pegawai yang ada pada Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa staf Bagian Rencana Kerja menyatakan bahwa :

“Jika ditinjau dari segi jumlah PNS yang ada di Bagian Rencana Kerja maka secara umum memang dirasakan kurang, karena untuk memfasilitasi banyaknya kegiatan Rencana Kerja saat ini memang perlu untuk menempatkan lebih banyak lagi staf di Bagian Rencana Kerja, hal ini

bertujuan untuk meringankan beban kerja agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.”

Dari hasil wawancara diatas tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kuantitas kerja PNS berdasarkan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Bagian Rencana Kerja masih dirasakan kurang optimal untuk menunjang kinerja dewan, untuk memfasilitasi banyaknya kegiatan dewan saat ini memang perlu untuk menempatkan lebih banyak lagi staf di Bagian Rencana Kerja, sementara rutinitas pekerjaan yang dilakukan oleh PNS pada bagian Rencana Kerja adalah Memonitoring dan Mengvaluasi Rencana Kerja DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Lebih lanjut Kepala Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat menyampaikan bahwa :

“Bahwasanya kekurangan staf pada Bagian Rencana Kerja sudah merupakan permasalahan yang sudah lama, untuk itu kami akan berkoordinasi dengan bagian-bagian terkait seperti Bagian Aparatur untuk dapat sama-sama membahas masalah ini dan mencari solusi terbaik dari permasalahan tersebut.”

Jika ditinjau dari hasil wawancara diatas tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa yang berkaitan dengan persoalan kekurangan staf yang ada pada Bagian Rencana Kerja memang sudah berlangsung sejak lama, dan hal ini akan

dikomunikasikan kepada bagian aparatur untuk mencari solusi dan apabila dimungkinkan untuk dilakukannya penambahan personalia pada bagian tersebut:

Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Rencana Kerja dan Keuangan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Indikator lain yang bisa digunakan untuk menganalisis kinerja pegawai bagian Rencan Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat salah satunya adalah dapat dinilai berdasarkan kualitas kerja mereka. Terkait dengan hal tersebut, berdasarkan wawancara penulis dengan staf bagian Rencana Kerja yang dijadikan informan mengatakan bahwa :

“Jika dilihat dari segi kualitas saya sudah bisa mengatakan cukup baik, artinya bahwa semua pekerjaan sudah bisa dipertanggungjawabkan oleh semua staf. Adanya tupoksi yang jelas sehingga memudahkan semua staf untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan tepat waktu, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Kalaupun ada staf yang tidak mengerti terhadap tupoksi pekerjaannya, biasanya mereka saling membantu dan berbagi pengalaman kerja mereka, sehingga dengan berjalannya waktu maka mereka dapat mengerti dan memahami tupoksi pekerjaannya tersebut. Selain itu

kita juga memfasilitasi para anggota Dewan dengan cara memonitoring dan mengevaluasi rencana kerja yang akan ditetapkan”.

Dari hasil wawancara diatas yang dilakukan oleh penulis menunjukan bahwa hasil kinerja pegawai bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan kualitas kerja mereka sudah bisa dikatakan cukup baik. Dengan adanya tupoksi yang jelas sehingga memudahkan para staf dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan efisien. Dan apabila ada seorang staf yang kurang memahami terhadap tupoksi pekerjaannya biasanya staf yang saling saling membantunya dan dengan berjalannya waktu semua staf bisa memahami tupoksinya masing-masing. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh staf pada bagian Rencana Kerja bisa berkualitas dan tepat waktu.

Hal lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada bagian Rencana Kerja DPRD provinsi Kalimantan Barat adalah penilaian kerja berdasarkan kualitas kerja. Berdasarkan dari hasil wawancara penulis dengan Anggota DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang dijadikan informan, mengatakan bahwa :

“Secara keseluruhan kualitas kerja pegawai sudah cukup baik berkat dukungan dari berbagai faktor seperti penempatan pegawai sesuai dengan kapasitas mereka, adanya tupoksi yang jelas sehingga

memudahkan mereka untuk mengerjakan pekerjaannya, serta tersedianya kelengkapan kerja lainnya seperti computer dan ruangan yang nyaman untuk bekerja. Jika ada hal-hal yang kurang, maka anggota DPRD akan menegur dan bukannya memarahi, ini semata-mata untuk koreksi saja, namun mereka juga tak segan untuk memuji kinerja mereka apabila memang kinerjanya layak untuk mendapatkan pujian. Oleh karena itu setiap pegawai selalu berusaha memperhatikan dan memikirkan kualitas kerjanya termasuk dalam ketepatan waktu penyelesaiannya. Selain itu pegawai disini juga lumayan kompak dalam pekerjaan, intinya suasana kerja disini menyenangkan karena bisa kondusif dalam bekerja”.

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwa kinerja pegawai pada bagian Rencana Kerja di Sekretarian Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan kualitas kerja sudah cukup baik. Hal ini dapat tercapai berkat dukungan berbagai faktor seperti penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya, adanya tupoksi yang jelas sehingga memudahkan para pegawai melaksanakan kewajibannya dengan baik, dan pimpinan yang senantiasa selalu memperhatikan kualitas kerja para pegawainya, dan suasana kerja yang kondusif serta kekompakan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mereka diarahkan untuk mengikuti bimbingan teknis baik yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja pegawai. Sementara pegawai yang non PNS juga diberikan pengarahan sebagai upaya untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas bagian rencana kerja. Kegiatan monitoring pimpinan yang dilakukan terus menerus guna mengawasi kualitas kerja pegawai. Adanya sanksi bagi para pegawai yang hasil kerjanya tidak sesuai dengan instruksi juga akan menjadi motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal dan tepat waktu.

Upaya-upaya lain yang telah ditempuh untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat adalah mengikuti sertakan mereka pada kegiatan sosialisasi prestasi kerja. Seperti kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat yang bertempat di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat pada hari Rabu, 8 Januari 2014. Mereka mengikuti Sosialisasi Petunjuk Teknis Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam kegiatan tersebut, sambutan Sekretaris DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang diwakili oleh Kepala Bagian Umum dan Aparatur, Jefri Hierody, SE, mengatakan bahwa kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Kalimantan Barat terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini sangat berguna sekali bagi PNS, karena masih banyak para PNS, khususnya dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang masih awam terhadap Peraturan Pemerintah tersebut.

Selain itu juga dengan memahami petunjuk teknis PP ini, maka para PNS diharapkan dapat menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Pada kesempatan yang sama, Kepala Sub Bidang Pengembangan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat, Sy. Faisal Alkadrie mengatakan bahwa setiap PNS nantinya wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan Rencana Kerja Tahunan pada instansi masing-masing. Selanjutnya, dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tersebut, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh PNS, yaitu : Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tersebut harus jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai dan memiliki target waktu.

Dalam menentukan Rencana kerja harus mempunyai tahapan-tahapan dan aturan ataupun prosedur yang jelas agar dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Berkaitan dengan hal itu penulis melakukan wawancara dengan kasubbag rencana kerja yang mengatakan bahwa :

“Jadi mengenai tahapan-tahapan dalam penyusunan Rencana kerja, kami

sudah mempunyai prosedur maupun aturan yang telah di tetapkan, diantaranya adalah yang pertama yaitu tahapan persiapan dan penyusunan rancangan kerja, yang kedua adalah tahapan pembahasan dan tahapan terakhir adalah pengesahan dan penetapan, itulah tahapan yang kami lakukan dalam rencana kerja agar mencapai sesuatu yang kami tentukan sebelumnya”.

Dari hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat beberapa tahapan dalam penentuan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh DPRD tersebut sehingga dalam menyusun rencana kerja tidak menyalahi aturan ataupun tahapan yang berlaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat secara keseluruhan dapat dikatakan cukup baik, walaupun hasil kerjanya dari segi kuantitas jumlah pegawainya belum optimal. Hal ini secara rinci dapat penuliskan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Para

pegawai negeri sipil pada bagian Rencana Kerja Sekretariat Provinsi Kalimantan Barat didalam melakukan pekerjaannya telah bekerja cukup disiplin dalam pencapaian tujuan maupun target pekerjaan serta dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Tercapainya kuantitas kerja yang baik ini dikarenakan adanya dukungan dari berbagai faktor yang mendukung, diantaranya yaitu adanya tupoksi yang jelas dan pembagian kerja yang sangat jelas pula, serta motivasi dari berbagai pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan cukup baik, kepemimpinan yang tegas dan disiplin, akan tetapi mengingat kuantitas jumlah pegawai negeri sipil pada bagian Rencana Kerja yang ada masih belum seimbang dengan volume pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga dirasakan kinerja tersebut belum optimal sehinggakan mengakibatkan pelayanan dan fasilitas terhadap kegiatan kedewanan menjadi kurang memuaskan. Sedangkan berdasarkan efisiensi kerja para pegawai negeri sipil bagian Rencana Kerja sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan rata-rata pegawai sudah berpengalaman, selain itu sarana dan prasarana sudah cukup mendukung dalam kegiatan kerja pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan situasi yang aman dan nyaman.

2. Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Penulis melihat secara keseluruhan bahwa kemampuan dan profesionalisme kerja semua staf sudah cukup baik. Hal ini karena adanya penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan para pegawai. Rata-rata semua pegawai sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya masing-masing, serta adanya berbagai macam pelatihan dan berbagai macam bimbingan teknis dan tupoksi yang jelas kepada semua pegawai.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Barat”, maka penulis dapat memberikan sumbangan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya diadakannya penambahan tenaga Pegawai Negeri Sipil di Bagian Rencana Kerja agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu. Sehingga semua pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang telah diinginkan sebelumnya.

2. Kepala Bagian Rencana Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat diharapkan dapat berinisiatif untuk memberikan kemudahan dalam memfasilitasi pegawai dalam bekerja baik dengan meningkatkan sarana maupun prasarana dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin meningkatkan kemampuannya melalui jalur pendidikan formal yang lebih tinggi.

G. REFERENSI

1. Buku-Buku:

- Ahmad. 2002, *Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- As'as, Mohamad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 1997. *Indikator-Indikator Kinerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Draha, Taliziduhu, 1998. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka C.
- Dwiyanto, Agus dkk. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: UGM press.
- Handyaningrat, Soewarno, 2007, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja Marihot Tua Effendi, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi I), Jakarta, Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Heidjrachman dan Husnan. 2000. Manajemen. Yogyakarta: Universitas Gajahmada.

Moleong, Lexy J. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rodakarya.

Nasution, Mulia. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Djambatan

Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, 2009. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik, Bandung: PT. Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali dan yang terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008.

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 8 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 40 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat.

2. Sumber Data Elektronik :

<http://ophiiciiduduth.blogspot.com/2013/04/pengukuran-kinerja.html>.

[ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/majalah.../67translate this page by P Ponijan - 2013- Related articles](http://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/majalah.../67translate%20this%20page%20by%20P%20Ponijan%20-%202013-Related%20articles)

3. Skripsi :

Habsono, Rahmaloka. A. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Semarang: Universitas Diponegoro.
Dokumen-Dokumen :

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : MUHAMMAD YUSUF

NIM / Periode Lulus : E21110018/2016

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : mohyus2738@gmail.com / 085245888983

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ Fulltext

☒ Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



Mengetahui/Disetujui

Pengelola Jurnal.....

Dr. Arifin, S.Sos, M. AB
NIP. 196707272005011001

Dibuat di 5-04 : Pontianak
Pada : Februari 2016

Muhammad Yusuf
E21110018