

KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA MEGA TIMUR KECAMATAN SUNGAI AMBAWANG KABUPATEN KUBU RAYA

Oleh:
NANI WIJAYA
NIM. E1012131082

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

Email:nani@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis mengetahui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan di Kantor Desa Mega Timur. Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat pendidikan Pegawai Kantor Desa dan kurangnya pengetahuan Pegawai dalam penggunaan teknologi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa Kuantitas dan kualitas kerja Pegawai sudah cukup baik. Para pegawai telah bekerja dengan cukup disiplin dalam pencapaian target pekerjaan serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan intruksi yang diberikan. Tercapainya kuantitas dan kualitas kerja yang cukup baik dikarenakan adanya dukungan sejumlah faktor diantaranya adanya tupoksi yang jelas, motivasi pegawai yang cukup baik, kepemimpinan yang mendukung serta sanksi yang tegas bagi pegawai yang malas. Ketepatan Waktu Pegawai sudah cukup baik. Hal ini karena pegawai sudah berpengalaman, serta adanya pelatihan dan bimbingan teknis tentang tupoksi. Efisiensi kerja Pegawai sudah cukup baik, karena rata-rata pegawai telah berpengalaman. Sarana-dan prasarana kerja juga sudah cukup memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Pegawai di Desa Mega Timur Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya sudah menempati kantor yang dilengkapi dengan komputer serta meja dan kursi yang nyaman untuk bekerja. Ruang kerja juga cukup sejuk sehingga nyaman untuk bekerja. Didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi. Rekomendasi dalam penelitian ini diharapkan kinerja pegawai Desa Mega Timur Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya dapat terus ditingkatkan. Yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai terutama dengan meningkatkan kedisiplinan, keseriusan kerja maupun meningkatkan kecepatan dalam memberikan pelayanan publik. Mengoptimalkan responsibilitas pegawai dengan memberikan pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik. Memaksimalkan kualitas layanan terhadap pelayanan publik terutama dengan meningkatkan pengetahuan pegawai dan kecepatan pelayanan maupun meningkatkan kebersihan lingkungan. Konsisten dalam memberikan pelayanan publik dengan akuntabilitas yang maksimal agar pelayanan publik yang ada memberikan kepuasan bagi masyarakat.

Kata-kata kunci: Kualitas, Kuantitas, Kinerja Pegawai

Abstract

This article aims to describe and analyze to know the quality, quantity and timeliness of work of employees in carrying out the tasks and activities in the Mega East Village Office. The problem in this research is the low levels of education and the Village Office Employees Lack of knowledge in the use of technology. This study was a descriptive study with qualitative analysis. Results of research conducted by the author in mind that the quantity and quality of work Employee Section. The clerks have worked with enough discipline in the achievement of employment and generate jobs in accordance with the instructions given. The achievement of the quantity and quality of work is quite good due to the support of a number of factors, including their duties are clear, fairly good motivation, leadership support and strict sanctions for employees who are lazy. Punctuality Employees are already quite good. This is because of staffing appropriate educational background and skills, the average employee has been experienced, and their training and technical guidance on the duties. Employees working efficiency is good enough. This can be achieved because the average employee has experienced. Means-and infrastructure work is also sufficient in terms of both quantity and quality. Employees at the Village

already occupies an office equipped with a computer and a desk and a comfortable chair to work. The room work is also pretty cool making it comfortable to work. driven by the need for high achievement. the attitude of the leadership is actively seeking recommendation in this research is expected to employee performance Mega East River village of Kubu Raya Ambawang can be continuously improved. Improve employee productivity mainly by increasing discipline, seriousness of work and increase speed in delivering public services. Optimizing employee responsibility to provide a comprehensive understanding of the application of the order of administration and public service procedures. Maximizing the quality of service to the public service, especially to improve employee knowledge and speed of services and improve environmental hygiene. Consistent in providing public services with maximum accountability that public services are there to give satisfaction to the community.

Keywords: Quality, Quantity, Performance Officer

A. PENDAHULUAN

Kinerja telah menjadi konsep yang sering di pakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetensi yang tinggi, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan pemakai jasa semakin meningkat dan kritis. Kinerja adalah suatu hasil kerja pegawai yang dilihat dari segi kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu, berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Sedangkan kinerja organisasi adalah hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Pegawai Kantor desa sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan

fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Dalam organisasi pemerintahan yang dimaksudkan dengan pegawai negeri menurut Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 (pasal 1 ayat 2) sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau negara lainnya yang ditetapkan

berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku". Dengan demikian seorang pegawai negeri dituntut untuk memiliki kesetiaan kepada pemerintah dalam melaksanakan kebijaksanaan dan program pembangunan.

Setiap organisasi memiliki pola dasar struktur yang relatif permanen sifatnya. Tetapi dengan adanya perkembangan, kompleksnya tugas-tugas, berubahnya tujuan pergantian pimpinan, beralihnya kegiatan dan lain-lain dapat mendorong adanya perubahan-perubahan dalam struktur organisasi tersebut. Pada dasarnya organisasi adalah tempat dimana kegiatan manajemen dijalankan. Organisasi pemerintah sebagai ujung tombak Pembangunan Nasional, dalam pelaksanaannya harus memilih pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keberhasilan mencapai tujuan organisasi, karena pegawai sebagai pelaksana jalannya suatu organisasi.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Desa Mega Timur Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya ialah kinerja pegawai yang masih terdapat beberapa yang latar belakangnya hanya lulusan SMP, padahal didalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pasal 50 ayat 1 bagian a tertulis bahwa berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum

atau sederajat, sehingga untuk meningkatkan kualitas kerja diperlukan diklat -diklat yang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi, hal ini dikarenakan minimnya fasilitas yang mendukung dalam penggunaan teknologi seperti computer dan printer di desa tersebut. Terbatasnya sarana dan prasarana di Kantor Desa Mega Timur mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas, sehingga suatu pemerintah daerah dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti – bukti atau indikator – indikator atau ukuran – ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi.

Teknik dan metode yang digunakan dalam menganalisis kinerja kegiatan, yang pertama tama dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara program dan kegiatannya. Program dan kegiatan merupakan program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam perencanaan strategis Pemerintah Daerah yang bersangkutan.

Dalam organisasi pemerintahan yang dimaksudkan dengan pegawai negeri menurut Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 (pasal 1 ayat 2) sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku”. Dengan demikian seorang pegawai negeri dituntut untuk memiliki kesetiaan kepada pemerintah dalam melaksanakan kebijaksanaan dan program pembangunan.

Sebagai abdi masyarakat pegawai negeri ditSistem penilaian kinerja harus disusun dan diimplementasikan dengan suatu 1) prosedur formal tandar; yang berbasis pada analisis jabatan; 2) hasilnya didokumentasikan dengan baik; 3) penilai yang memiliki kapasitas dan kompetensi yang dapat dipertanggung jawabkan. (Dwiyanto, 2006:117).

Meskipun penilaian kinerja telah Penetapan indikator didasarkan pada masukan (*inputs*), keluaran(*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Sependapat dengan hal tersebut, Mardiasmo (2001:76) menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program,

tujuan dari masing – masing program harus disertai dengan indikator – indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut.

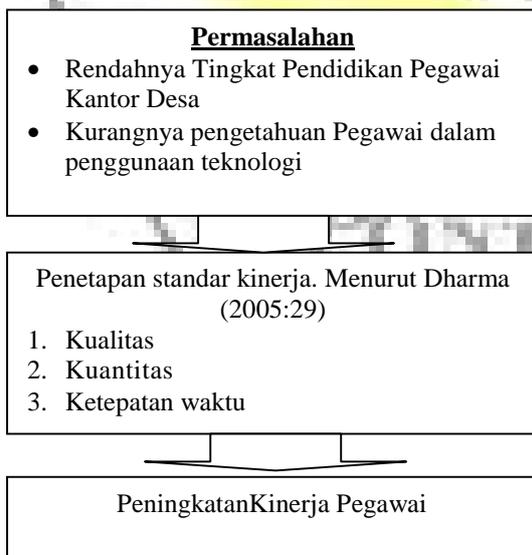
Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan / atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur suatu program yang dijalankan unit kerja. dandihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja

Lebih lanjut Mardiasmo (2005:79) menjelaskan bahwa pada umumnya sistem ukuran kinerja dipecah dalam lima kategori sebagai berikut: 1) Indikator input, mengukur sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran (*output maupun outcome*). 2) Indikator output adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang didapat berupa fisik dan / atau non fisik. 3) Indikator *outcome*, adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya *output* (efek langsung) pada jangka menengah. Indikator benefit, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator *outcome*. Indikator *impact* memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari benefit yang diperoleh.

Untuk dapat menilai kinerja pegawai swasta objektif dan akurat, pimpinan / atasan harus mengukur tingkat kinerja pegawai. Pengukuran seperti itu berarti memberikan kesempatan pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dharma (2005:29) ukuran kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu sesuai dengan yang direncanakan

Gambar 1
Bagan Kerangka Pikir



Sumber: Data Olahan Penulis

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana menurut Kountur (2005:105) bahwa: “penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejalas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti”. Metode deskriptif dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran dan deskripsi fenomena yang terjadi

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi guna mendukung data lapangan yang telah didapatkan. Subjek penelitian ini dalam penelitian ini adalah mereka yang mempunyai pengetahuan luas mengenai berbagai sektor dalam masyarakat. Subjek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Sekretaris Desa Mega Timur
2. Kepala Seksi / Urusan Pemerintahan
3. Kepala Seksi / Urusan Kemasyarakatan

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2007: 91) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam

analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data diantaranya:

1. Meringkas (*reduksi*), tujuannya agar data yang dianalisis merupakan data-data yang benar-benar berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Memaparkan (*display*), Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.
3. Penyimpulan (*verifikasi*), data-data yang diperoleh yang telah diringkas dan dipresentasikan kemudian diambil beberapa kesimpulan yang paling relevan dengan masalah yang diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai Kantor desa sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai yang tidak

menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Dalam Jurnal suara karya oleh Kusen Suseno mengatakan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan dan etos kerja para pegawai selama ini, terutama karena tidak berjalannya system rewards and punishment yang membuat pegawai bermalasan. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para Pegawai yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin pegawai kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Kinerja Pegawai di Kantor Desa Mega Timur Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. salah satunya dapat 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. kuantitas kinerja pegawai sudah

cukup baik berdasarkan jumlah tugas yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu maupun pemenuhan jam kerja sesuai dengan aturan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Desa Mega Timur Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya, berdasarkan kualitas kerja mereka sudah cukup baik. Adanya Tupoksi yang jelas telah membantu pegawai dalam memahami tugasnya, sehingga membantu mereka dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian lapangan yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa kemampuan dan profesionalisme pegawai di Desa Mega Timur Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya sudah bagus, karena mereka sudah berpengalaman serta memiliki keterampilan dasar yang memadai. Selain itu, mereka juga sudah memperoleh pelatihan yang dibutuhkan.

Berdasarkan observasi tercermin bahwa penempatan Pegawai Di Kantor Desa Mega Timur Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang memadai untuk jabatan atau tugasnya akan lebih terampil dalam menangani pekerjaannya, dan akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu

ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Memang walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian bisa saja didapat dari lamanya pegawai tersebut menangani pekerjaan tersebut. Pegawai tersebut akan terbiasa walaupun butuh waktu yang cukup lama. Kepala Desa juga berinisiatif mengikutsertakan Pegawai ke dalam kegiatan diklat guna meningkatkan kompetensi pegawai dalam menangani bidang pekerjaannya. Pimpinan juga mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, misalnya melalui jalur pendidikan formal dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Diklat atau bintek merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai pelaksana mempelajari pengetahuan dan keterampilan, yang ditujukan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja pegawai, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai.

Para Pegawai Di Kantor Desa Mega Timur Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya, harus diarahkan agar dapat mengikuti diklat atau bintek dengan serius, sehingga dapat

memperhatikan dan mengaplikasikan materi-materi yang didapat dari pelatihan tersebut ketika berada di kantor, sementara itu diklat atau bintek yang selama ini diadakan sudah cukup memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kemampuan pegawai. Banyak pegawai yang merasa mendapatkan manfaat yang berarti dari program diklat atau bintek tersebut bagi peningkatan kemampuannya.

E. KESIMPULAN

1. Kuantitas dan kualitas kerja Pegawai Bagian. Para pegawai telah bekerja dengan cukup disiplin dalam pencapaian target pekerjaan serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan intruksi yang diberikan. Tercapainya kuantitas dan kualitas kerja yang cukup baik dikarenakan adanya dukungan sejumlah faktor diantaranya adanya tupoksi yang jelas, motivasi pegawai yang cukup baik, kepemimpinan yang mendukung serta sanksi yang tegas bagi pegawai yang malas.
2. Ketepatan Waktu Pegawai sudah cukup baik. Hal ini karena adanya penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan dan keterampilan, rata-rata pegawai sudah berpengalaman, serta adanya pelatihan

dan bimbingan teknis tentang tupoksi. Efisiensi kerja Pegawai sudah cukup baik. Hal ini dapat tercapai karena rata-rata pegawai telah berpengalaman.

3. Sarana-dan prasarana kerja juga sudah cukup memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Pegawai di Desa Mega Timur Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya sudah menempati kantor yang dilengkapi dengan komputer serta meja dan kursi yang nyaman untuk bekerja. Ruang kerja juga cukup sejuk sehingga nyaman untuk bekerja. didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi. Hal ini tampak dari sikap pimpinan yang aktif berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, sering mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, dan sangat tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya dan hasil kerja bawahannya.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yangpeneliti kemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan, Saran-saran tersebut antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan agar kinerja pegawai pada Desa Mega Timur Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Rayadapat terus ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan terus meningkatkan kualitas kerja maupun efisiensi kerja. Oleh karena itu, kepada Kepala Desa diharapkan dapat berinisiatif untuk memfasilitasi kemudahan pegawai dalam bekerja baik dengan meningkatkan sarana dan prasarana maupun memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin meningkatkan kemampuannya melalui jalur pendidikan formal seperti kuliah
2. Kinerja pegawai Desa Mega Timur Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya dapat terus ditingkatkan. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja pegawai meliputi:
 - a. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai terutama dengan meningkatkan kedisiplinan, keseriusan kerja maupun meningkatkan kecepatan dalam memberikan pelayanan publik.
 - b. Mengoptimalkan tanggung jawab pegawai dengan memberikan pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik.

- c. Memaksimalkan kualitas layanan terhadap pelayanan publik terutama dengan meningkatkan *skill* pegawai dan kecepatan pelayanan maupun meningkatkan kebersihan lingkungan.
- d. Konsisten dalam memberikan pelayanan publik dengan akuntabilitas yang maksimal agar pelayanan publik yang ada memberikan kepuasan bagi masyarakat.

G. REFERENSI

1. Buku-Buku:

As'ad, Moh, 1991. *Psikologi Industri* : Penerbit Liberty

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good governance Melalui Pelayanan Publik*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Kountur, Ronny. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta. PPM.

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

2. Sumber-sumber perundang - undangan

Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999



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 : Nani Wijaya
 NIM / Periode lulus : E1012131082 /
 Tanggal Lulus : 10 Juni 2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / I.A.
 Program Studi : IAN
 E-mail address/ HP : nani_wijaya92@yahoo.co.id / 0852 4047 4118

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa ~~Publika/Governance~~ pada Program Studi IAN Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Energi Pegawai Di Kantor Desa Mega Timur Kecamatan Sungai Ambawang
Kabupaten Kubu Raya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara fulltex
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa 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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 30-6-2016

NIM. E1012131082

Catatan:
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sociologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)