

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SERASAN TIMUR DARI ASPEK AKUNTABILITAS PELAYANAN

Oleh:
IFA SUPARDI
NIM. E21112086

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura, 2015. e-mail: *Ifa.Supardi01@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada kinerja pegawai belumlah optimal terutama yang berhubungan dengan tugas dan fungsi organisasi kecamatan serta pencapaian visi dan misi pemerintah Kecamatan Serasan Timur. Penelitian ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan teknik pengolahan data analisis kualitatif. Penelitian yang berlokasi di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi dengan alat pengumpulan datanya check list, pedoman wawancara dan dokumen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *pertama*, dari aspek akuntabilitas, kebijakan dan kegiatan yang dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik belum optimal, dimana tidak semua tugas pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan yang diharapkan. *Kedua*, dari aspek responsibilitas pelaksanaan kegiatan rutin pemerintahan dan kemasyarakatan belum sepenuhnya sesuai dengan kebijakan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. *Ketiga*, dari aspek responsivitas, belum adanya kemampuan pegawai dalam memenuhi kebutuhan aspirasi masyarakat melalui usulan program pembangunan.

Kata-kata Kunci: *Kinerja Pegawai dari aspek Akuntabilitas Pelayanan*

Abstract

This study is based on employee performance is not yet optimal, especially relating to the duties and functions of the sub district organizations and governments to achieve the vision and mission of the District of East Serasan. This study used a descriptive research model with qualitative analysis of data processing techniques. Research located in the District Office of East Serasan uses data collection techniques such as observation, interviews and documentation by means of data collection checklist, interview and document. The results of the analysis of the data showed that first, from the aspect of accountability, policies and activities carried out in governance and public services is not optimal, where not all of the public service tasks as expected. Second, from the aspect of the implementation of routine responsibility of government and society is not yet fully in accordance with organizational policies contained in the vision and mission of the organization. Third, from the aspect of responsiveness, lack of the ability of employees to meet the needs of the community aspirations through proposal development programs.



A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur selain menggambarkan sejumlah keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran sesuai dengan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang ditetapkan tahun 2013, juga memuat strategi pemecahan masalah yang diperlukan dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi Kecamatan Serasan Timur sebagai operasionalisasi dari Visi dan Misi Kabupaten Natuna.

Sebagai upaya dalam mengantisipasi tuntutan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Camat Serasan Timur telah menetapkan visi yaitu “Menuju Serasan Timur Sejahtera, Adil dan Berdayaguna 2020,” dengan misinya yaitu: (1) Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas; (2) Tersedianya infrastruktur dasar bagi masyarakat, dan (3) Terlaksananya pelayanan prima oleh aparaturnya kecamatan terhadap kepentingan masyarakat. Kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah

melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Akuntabilitas kinerja pegawai bersifat umpan balik bagi pegawai itu sendiri, misalnya ada pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya, maka pihak atasan harus mencari solusi bagaimana cara memperbaiki kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya tersebut.

Namun demikian berdasarkan pengamatan pada Kantor Camat Serasan Timur tentang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dapat diketahui bahwa sumber yang terjadi berkaitan dengan kinerja pegawai pada masing-masing bidang menunjukkan bahwa masih ada program kerja yang menjadi Rencana Kerja (Renja) belum terealisasi secara maksimal.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Serasan Timur sebanyak 11 orang, sedangkan tenaga honorer sebanyak 24 orang. Dilihat dari jumlah secara keseluruhan yaitu 33 orang, seyogianya kinerja pegawai di Kantor Camat Serasan Timur dapat dilakukan secara maksimal, namun ternyata pelayanan kepada masyarakat masih belum maksimal.

Dengan kata lain, kegiatan pelayanan yang berkaitan dengan urusan masyarakat belum dilakukan secara optimal dan diantara para pegawai kurang koordinasi satu sama lainnya. Selain itu, realisasi program kegiatan pada masing-masing unit kerja belum mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan.

Kantor Camat Serasan Timur sebagai suatu badan dalam melaksanakan misi yang diembannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai aktor. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai dengan tugas dan fungsi Kantor Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna. Oleh karena itu tidak bisa terlepas dari kinerja yang sesuai dengan visi dan misi Kantor Camat Serasan Timur.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Camat Serasan Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya?

Adapun tujuan dari permasalahan yang telah dirumuskan yaitu

untuk menganalisis akuntabilitas yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian visi dan misi Kecamatan Serasan Timur;

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

Konsep kinerja atau *performance* adalah sebagai pencapaian hasil. Sering pula disebut tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kusriyanto (dalam Anwar, 2005:9) menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, sedangkan Anwar (2005:9) mengatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, Dwiyanto (1995: 11) menyebutkan lima indikator dalam penilaian kinerja birokrasi pelayanan publik, yaitu:

1. Produktivitas. Konsep produktivitas tidak, hanya mengukur

tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output; bahwa setiap pelayanan tidak hanya di ukur dari efisiensi tetapi efektifitas dari kinerja pegawai.

2. Kualitas layanan. Kualitas layanan cenderung semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk tentang organisasi publik muncul karena ketidakpastian dan ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.
3. Responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjukkan keselarasan antara, program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang baik atau sesuai dengan kebijakan organisasi;
5. Akuntabilitas yaitu menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih rakyat.

Whittaker (dalam Hasanusi, 2005:78) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas". Pengukuran kinerja mempunyai makna ganda, yaitu pengukuran kinerja sendiri dan evaluasi kinerja, di mana untuk melaksanakan kedua hal tersebut terlebih dahulu harus ditentukan tujuan dari suatu program secara jelas. 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.

Berdasarkan data empiris menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja di organisasi publik belum merupakan tradisi yang populer (Keban, 2005:99), dan bahkan terdapat banyak perbedaan pendapat mengenai kriteria kinerja pelayanan publik (Dwiyanto, 2006:120). Perbedaan pendapat tersebut disebabkan tujuan dan misi organisasi publik yang seringkali bukan hanya sangat kabur akan tetapi juga bersifat multi dimensional.

Lebih lanjut Lenvine (dalam Dwiyanto, 2006:50) mengusulkan tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja aparatur adalah:

1. Akuntabilitas, yaitu suatu ukuran yang menunjukkan seberapa

besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholder;

2. Responsibilitas, yaitu kemampuan pelaksana kegiatan organisasi publik sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit;

3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dalam menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Sesuai dengan berbagai macam pengertian tersebut, maka kinerja aparatur perlu diadakan penilaian. Hasanusi (2005:135) merumuskan suatu penilaian kinerja adalah "*a way of measuring the contributions of individual to their organization*"

Pengukuran kinerja aparatur pada dasarnya merupakan suatu

proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Dengan demikian apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi tinggi maka tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut akan mudah tercapai, karena kinerja merupakan sejumlah output yang dapat dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Fokus penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah menganalisis akuntabilitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian visi dan misi kecamatan Serasan Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan langkah-langkah yang di tempuh oleh peneliti, yakni: penelitian kepustakaan (*library research*), dengan mempelajari literatur-literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti agar memperoleh teori, definisi dan konsep dari para ahli; dan penelitian lapangan (*field research*), dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang diteliti, untuk memperoleh data yang

lebih kongkrit baik data primer maupun data sekunder, fakta dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna dengan pertimbangan masih terdapat permasalahan program kerja yang menjadi Rencana Kerja (Renja) belum terealisasi secara maksimal.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive*, yaitu penunjukan secara langsung pegawai untuk dijadikan sumber informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi informannya adalah:

1. Camat Serasan Timur,
2. Sekretaris Kecamatan (Sekcam),
3. Kepala Seksi (Kasi), yaitu Kepala Seksi Pembangunan Masyarakat Desa, Kepala Seksi Trantip dan Keamanan serta Kepala Seksi Pemerintahan dan Umum,
4. Tokoh masyarakat Kecamatan Serasn Timur. berjumlah empat (4) orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, yaitu suatu cara pengumpulan data

yang penulis lakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan yang berhubungan dengan perilaku pemimpin; wawancara, yaitu cara memperoleh data dan informasi di lapangan, dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka secara langsung kepada informan dan/atau narasumber; dan dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa dokumen-dokumen, arsip-arsip dan fotocopy serta catatan-catatan di lapangan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu: *check list*, yaitu berupa catatan-catatan untuk mencatat hal-hal yang terjadi pada saat observasi di lapangan; pedoman wawancara, yaitu suatu panduan yang memuat beberapa pertanyaan mengenai permasalahan yang diteliti, yang ditujukan kepada sumber informasi; dan dokumen, yaitu berupa arsip-arsip, fotocopy serta catatan-catatan di lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur seperti yang dikemukakan oleh Nasion (1988:129) yaitu reduksi data, display data, verifikasi data, dan

menarik kesimpulan. Teknik, analisis data tersebut dilakukan dengan tahapan: reduksi data dengan memilah-milah dan mengelompokkan data yang sudah terkumpul sesuai keperluan penelitian, display data dengan membuat rangkuman temuan penelitian, untuk kemudian temuan-temuan hasil penelitian dideskripsikan dan diberi makna yang relevan sesuai dengan aspek penelitian, dan verifikasi data dengan menarik kesimpulan terhadap temuan-temuan penelitian di lapangan yang telah dianalisis dan membandingkan dengan teori-teori yang relevan.

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan: *pertama*, triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan penilaian atau sebagai bahan perbandingan terhadap data itu, bisa berupa penggunaan narasumber, metode, peneliti dan teori. *Kedua*, perbandingan dengan peneliti lain atau para ahli di bidangnya tentang topik atau hasil penelitian yang penulis peroleh, sehingga mendapatkan masukan dalam melakukan analisa.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN: Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna

Kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam struktur organisasi kantor tersebut sesuai dengan uraian tugas, kewenangan dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur dapat dilihat dari perbandingan output dan outcome yang dicapai dengan peran serta masing-masing pegawai dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai tersebut perlu dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan organisasi pemerintah Kecamatan Serasan Timur maupun Pemerintah Kabupaten Natuna, agar keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat diketahui. Dengan cara demikian, segala hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat diminimalisir, dan keberhasilan dapat dipertahankan atau ditingkatkan serta

kegagalan dapat diantisipasi sejak dini.

Dalam penelitian ini, faktor yang banyak berperan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi meliputi: akuntabilitas kinerja, responsibilitas dan responsivitas.

Akuntabilitas menunjukkan seberapa besar kebijakan yang dibuat oleh camat atau bupati untuk mencapai visi dan misi organisasi dilegitimasi atau didukung oleh wakil rakyat (DPRD). Aspek lain yang ikut menjadi standar akuntabilitas kinerja adalah tingkat kesesuaian pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma masyarakat.

1. Diukur dari tingkat kesesuaian penilaian.
2. Diukur dari nilai pekerjaan dalam pelayanan.
3. Akomodasi harapan masyarakat dalam pelayanan.

Berikut dipaparkan hasil wawancara dengan para informan:

Camat Serasan Timur

“rencana kinerja pemerintah kecamatan merupakan perencanaan kinerja yang menjabarkan potret permasalahan pembangunan daerah serta indikasi kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan pemba-ngunan daerah secara bertahap dan terencana dengan melalui sumber pembiayaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), dengan mengutamakan kewenangan wajib sesuai dengan prioritas dan kebutuhan daerah Kecamatan Serasan Timur.

Kepala Urusan Pemerintahan kecamatan Serasan Timur.

Kinerja pegawai untuk meningkatkan kepedulian rnasya-rakat terhad a penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yaitu dengan dilaksanakannya secara nyata melalui pendanaan yang berasal dari APBD. Keterlibatan masyarakat dalam pembangunan, terlihat dari kegiatan musyawarah masyarakat desa, untuk merencana-kan pembangunan desanya. Monitoring yang dilakukan oleh unsur pimpinan kecamatan dan partisipasi aktif para pegawai kecamatan dapat menghasilkan kinerja/hasil yang

maksimal dalam perencanaan pembangunan ke depan yang berfungsi sebagai upaya menampung aspirasi masyarakat dalam ikut berpartisipasi mengisi pembangunan daerah dalam bentuk kepedulian masyarakat dalam perencanaan pembangunan.

Sekretaris Kecamatan Serasan Timur

Kelengkapan dan kesesuaian substansi usulan program dan kegiatan yang disampaikan telah baik dan sesuai dengan peraturan- yang ada yang mengatur program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi dari suatu kecamatan. Akan tetapi, jika ditinjau dari visi dan misi yang ada tentunya masih perlu ditelaah lebih jauh tingkat prosentase yang harus dicapai dalam upaya menjawab visi dan misi yang ada. Hal ini berhubungan dengan alokasi penda-naan yang ada untuk pembiayaan program dan kegiatan guna menjawab capaian visi dan misi selama masa periode kepemimpinan Camat Serasan Timur.

Kepala Urusan Pembangunan Masyarakat Desa

Tingkat kesesuaian laporan pelaksanaan kinerja pegawai

kecamatan dalam menjalankan misi yang diemban, yaitu kesesuaian usulan program dan kegiatan sudah baik sebagai hasil penyelenggaraan musrenbang. Misi yang ada telah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan pendanaan daerah pada tiap tahun anggarannya. Akan tetapi guna menjawab misi yang ada, perlu ditempuh kebijakan penganggaran yang memadai dengan memberikan prioritas anggaran yang cukup dalam menjawab misi yang telah ditetapkan.

Tokoh masyarakat Desa

Kesesuaian usulan program dan kegiatan sudah baik sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan observasi tentang kegiatan yang dilaksanakan pada semua unit organisasi pemerintahan kecamatan, menunjukkan bahwa kualitas sumber daya pegawai tersebut baru sampai pada tahap pencapaian target kegiatan yang bersifat rutinitas, sedangkan hasil (outcome) dari kegiatan tersebut belum sepenuhnya terealisasi. Sebagaimana pernyataan dari Kepala Urusan Pemerintahan diperoleh keterangan bahwa konsistensi pelaksanaan tugas di bidang unit kerja

yaitu terkelolanya pelayanan masyarakat dengan melakukan kegiatan administrasi kantor seperti pelaksanaan pembuatan keterangan miskin bagi masyarakat yang kurang mampu, mahasiswa yang orang tuanya tergolong tidak mampu.

PENUTUP

Kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara umum belum sesuai dengan harapan, terutama yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi atau dengan visi dan misi. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:

Kinerja pegawai Kantor Camat Serasan Timur dilihat dari akuntabilitas, menunjukkan bahwa kebijakan dan kegiatan yang dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik belum optimal, dimana tidak semua tugas pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan yang diharapkan untuk itu upaya peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai kantor camat Serasan Timur perlu memperhatikan nilai-nilai dan norma yang berlaku di

masyarakat, mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi secara konsisten.

REFERENSI

Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Galang Printika.

Hasanusi. 2005. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Pontianak: MM Untan.

Keban, T Yeremias. 2005. *Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta: Fisipol-UGM.

Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.





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 : IFA SUPARDI
 NIM / Periode lulus : E2112086 / 2015
 Fakultas/ Jurusan : FISIPOL / IAN
 E-mail address/ HP : IFA.SUPARDI01@GMAIL.COM

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (SI),
 menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa PUBLIKA *) 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**):

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BERASAN
TUMUR DARI ASPEK AKUNTABILITAS PELAYANAN

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 *fulltext*
- 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.

Mengetahui/ disetujui
 Pengelola Jurnal

Dr. ERDI, M.Si.
 NIP. 196707272005011061

Dibuat di : PONTIANAK
 Pada tanggal : 23 MARET 2015
IFA SUPARDI
 NIM. E2112086

Catatan :

*tuliskan 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)