

**LAPORAN HASIL
PENELITIAN KOMPETITIF DOSEN INTERNAL**

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MEDIA CENTER (MMC) DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMASI PERSANDIAN DAN STATISTIK
PROVINSI KALTENG DALAM MENINGKATNYA LAYANAN
INFORMASI DAN ASPIRASI PUBLIK**



Disusun oleh:

Ketua

Indah Tri Handayani, M.AP

NIDN 1128108702

Anggota

Dr. Mambang Tubil, SH., M.AP

NIDN 1128106501

Milka, M.AP

1118098701

**PRODI ADMINSTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIOAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN
PENELITIAN KOMPETITIF DOSEN INTERNAL**

Judul Penelitian : Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Prov Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik

Tema Penelitian : Teknologi Infomasi dan Komunikasi

Ketua Penelitian

- a. Nama Lengkap : Indah Tri Handayani, M.AP
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIP/NIK/NIDN : 1128108702
- d. Disiplin Ilmu : Administrasi Publik
- e. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- f. Fakultas/Program Studi : FISIP/ADNA

Anggota Peneliti 1 :

- a. Nama Lengkap : Dr.Mambang tubil
- b. NIDN/NIK : 1128106501
- c. Fakultas/Program Studi : FISIP/ADNA

Anggota Peneliti 2 :

- a. Nama Lengkap : Milka, M.AP
- b. NIDN/NIK : 1118098701
- c. Fakultas/Program Studi : FISIP/ADNA

Nama Mahasiswa : Widya triyadi Nim 17.11.018450
WahyuDwiSamundroNim 17.11.119100

Biaya Penelitian : Rp 10.000.000

Waktu Penelitian : 6 Bulan

Paraf Kaprodi

Mitra Satrio M.LAP
18.0101.028

- Penelitian yang diusulkan sesuai dengan Rencana Induk Riset
- Penelitian yang diusulkan sesuai dengan bidang keilmuan
- Penelitian yang diusulkan melibatkan mahasiswa yang melakukan tugas akhir
- Usulan penelitian telah dibukukan oleh prodi

Palangka Raya, 15 November 2021

Mengetahui,
Kapriadi



Mita Sari, M.AP
NIK.18.0101.028

Peneliti



Indah Tri Handayani, M.AP
NIDN.1128108702



Menyetujui
Lembaga LP2M

Hikmah Kartini, M.Pd
NIK.12.0203.008

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Provinsi Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik

2. Dosen Pengusul :

Nama : Indah Tri Handayani,M.AP
NIDN : 1128108702
Bidang Keahlian : Administrasi Publik
Alokasi Waktu :6 Bulan

3. Objek Penelitian

4. Objek dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (MMC) Provinsi Kalimantan Tengah di Diskominfoantik Provinsi Kalteng dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik

5. Masa Pelaksanaan :

Mulai : April 2021
Berakhir : September 2021

6. Lokasi Penelitian: DinasKomunikasi Dan InformasiPersandian Dan Statistik Provinsi Kalteng

7. Instansi Terlibat :DinasKomunikasi Dan InformasiPersandian Dan Statistik Provinsi Kalteng

8. Temuan Yang ditargetkan :

Dapat memberi suatu masukan berbagai pihak khususnyaAparaturSipilNegara Media Center (MMC) menganalisis dan mendeskripsikan Kinerja Aparatur Sipil Negara kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (MMC)Provinsi Kalimantan Tengah di Diskominfo santik Provinsi Kalteng dalamMeningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik

9. Kontribusi dasar pada bidang keilmuan

Mampu menganalisis dan pemerhati masalah apa saja faktor pendukung kinerja Aparatur Sipil Negara kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (MMC) Provinsi Kalimantan Tengah di Diskominfoantik Provinsi Kalteng dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik

10. Luaran yang diharapkan

Untuk luaran yang diharapkan bias masuk pada jurnal nasional terakreditasi Jurnal IAPA sinta 2 JKAP UGM

Daftar Pustaka

Halaman Pengesahan	2
Identitas dan Uraian Umum.....	4
Daftar Pustaka	6

Bab I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	7
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Road Map Penelitian.....	10
G. Luaran Wajib dan Tambahan Skema PKDI.....	11

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik.....	12
B. Implementasi Kebijakan.....	13
C. Kualitas Pelayanan Publik.....	14
D. Kinerja Pegawai.....	15
E. Media Informasi	19
F. Multi Media Center Kalimantan Tengah.....	20
G. Kerangka Berpikir	21

Bab III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	22
C. Sumber data	22
D. Metode Pengambilan Sampel	23
E. Metode Pengumpulan Data	23
F. Analisis Data.....	24

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	26
B. Pembahasan.....	30

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	35
B. Saran	36

DAFTAR PUSTAKA

BOIDATA DOSEN PENGUSUL

SURAT PERNYATAN DOSEN PENELITI

LAMPIRAN FOTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini sangat erat kaitannya dengan peran bidang komunikasi dan informatika dalam bentuk kehadiran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), TIK sudah menjadi tuntutan kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari dari masyarakat, swasta hingga pemerintahan. Pemerintahan mempunyai tugas yaitu memberikan pelayanan umum dan juga mengatur proses pelaksanaan pelayanan umum tersebut. Secara umum fungsi pemerintahan mencakup tiga fungsi pokok yang seharusnya dijalankan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah untuk terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* ialah dengan pemanfaatan TIK, melalui kemajuan teknologi dan informasi penyampaian informasi dari pemerintah kepada masyarakat ataupun sebaliknya dari masyarakat kepada pemerintah dapat tersampaikan dengan efektif dan efisien. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) merupakan langkah pemerintah Indonesia menuju *Good Governance* yang kemudian didukung dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *Electronic Government*. Seiring dengan perkembangan zaman yang modern, dan banyaknya kebutuhan masyarakat akan informasi mengenai perkembangan daerah, Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah (Pemprov Kalteng) terus terlibat dalam proses pertukaran informasi dan komunikasi mengenai kebijakan, ide, gagasan dengan masyarakat sebagai penerima dan pelaksana kebijakan.

Erat kaitannya antara pemerintah dengan pelayanan publik karena pelayanan publik merupakan salah satu fungsi dari pemerintah. Pelayanan publik meliputi kebutuhan kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, keamanan dan pembangunan nasional. Pada prakteknya proses pelayanan publik di Indonesia tidak lepas dari berbagai persoalan yang masih dialami dan dirasakan oleh masyarakat. Masyarakat berhak melakukan pelaporan pengaduan dan penyampaian aspirasi terkait permasalahan tersebut sebagai bentuk kebebasan berpendapat atau aspirasi. Bentuk pengaduan dan pelaporan tersebut merupakan kontroling dan bentuk partisipasi masyarakat yang dapat dilakukan langsung oleh masyarakat kepada pemerintah yang merupakan

lembaga penyedia pelayanan publik. Dengan hal tersebut diharapkan pemerintah dapat memberikan pelayanan maksimal yang diharapkan oleh masyarakat.

Komunikasi pemerintah yang berkualitas dapat membantu pencapaian tujuan dan meminimalisir krisis atau konflik. Untuk memiliki saluran komunikasi yang efektif dalam menyampaikan informasi dalam kemasan yang menarik, dibentuklah *Multimedia Center* Provinsi Kalimantan Tengah (MMC Kalteng). Unit ini bertugas memproduksi informasi yang dimiliki pemerintah daerah dalam bentuk foto, teks, video, infografis dan videografis kemudian menyampaikan kepada masyarakat lewat berbagai saluran informasi. Saluran informasi baik yang dikelola sendiri maupun bermitra dengan media lokal dan nasional. *Website mmc.kalteng.go.id* salah satu salurannya sudah mencatat lebih dari dua juta *page view* pada Mei 2019.

Kanal sosial, media sosial instagram dengan alamat akun @diskominfo kalteng memiliki 24.000 *followers* dan terus meningkat, begitu juga dengan *twitter* @kominfo_kalteng, *youtube channel* @dskominfo kalteng, dan fan page facebook @mmckalteng dan @mmctv. Pengguna media sosial yang didominasi kaum *millenial* memberikan apresiasi adanya terobosan ini. Informasi pemerintah daerah yang biasanya terkesan kaku dapat dinikmati di media sosial dengan gaya kekinian.

Perubahan pola komunikasi di era digital dengan semakin masifnya penetrasi internet, diproyeksikan akan semakin mempercepat transformasi ke “pola komunikasi model baru”. Hal ini menuntut adanya perubahan pola komunikasi pemerintah kepada publik. Premis ini bukan tanpa alasan yang mendasar, merujuk 2018 Global Digital Report terkait pengguna internet di Indonesia menunjukkan telah mencapai angka 132 juta orang atau berkisar 50 persen dari penduduk dengan durasi penggunaan internet 8 jam 51 menit setiap harinya.

Dari latar belakang masalah inilah penelitian ini dilakukan untuk mengganai informasi dan data yang dibutuhkan dalam mengetahui bagaimana kinerja *Multimedia Center* Provinsi Kalimantan Tengah dalam membagikan informasinya kepada masyarakat, sehingga informasi tersebut bisa diakses oleh semua kalangan dimanapun mereka berada. Mengingat penyebaran informasi dan aspirasi publik merupakan hal yang penting bagi *Multimedia Center* Provinsi Kalimantan Tengah, maka dari itu peneliti ingin meneliti mengenai “Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (Mmc) Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Provinsi Kalteng Dalam Meningkatkan Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

“Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (MMC) Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Provinsi Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik “

C. Tujuan

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja MMC Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik “

Sedangkan, tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (MMC) Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Provinsi Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik
2. Mengetahui strategi MMC Kalimantan TengahDinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik(Diskominfosantik) Provinsi Kalteng dalam memilih dan melakukan seleksi terhadap media yang akan digunakan dalam sosialisasi perkembangan Kalimantan Tengah.
3. Mengetahui strategi MMC Kalimantan TengahDinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik(Diskominfosantik) Provinsi Kalteng dalam menetapkan metode yang dianggap efektif dalam penyebaran informasi perkembangan Kalimantan Tengah melalui program sosialisasi maupun website.

D. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu berkaitan dengan judul penelitian, manfaat ini terbagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang secara umum diharapkan mampu mendatangkan manfaat bagi pengembangan ilmu komunikasi dan juga mengenai perkembangan Provinsi Kalimantan Tengah.

1. Manfaat Akademis

Secara akademis dan ilmiah penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai media terutama dalam perkembangan Provinsi Kalimantan Tengah dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi tentang apa saja yang ada di Provinsi Kalimantan Tengah, dan bagaimana perkembangannya.

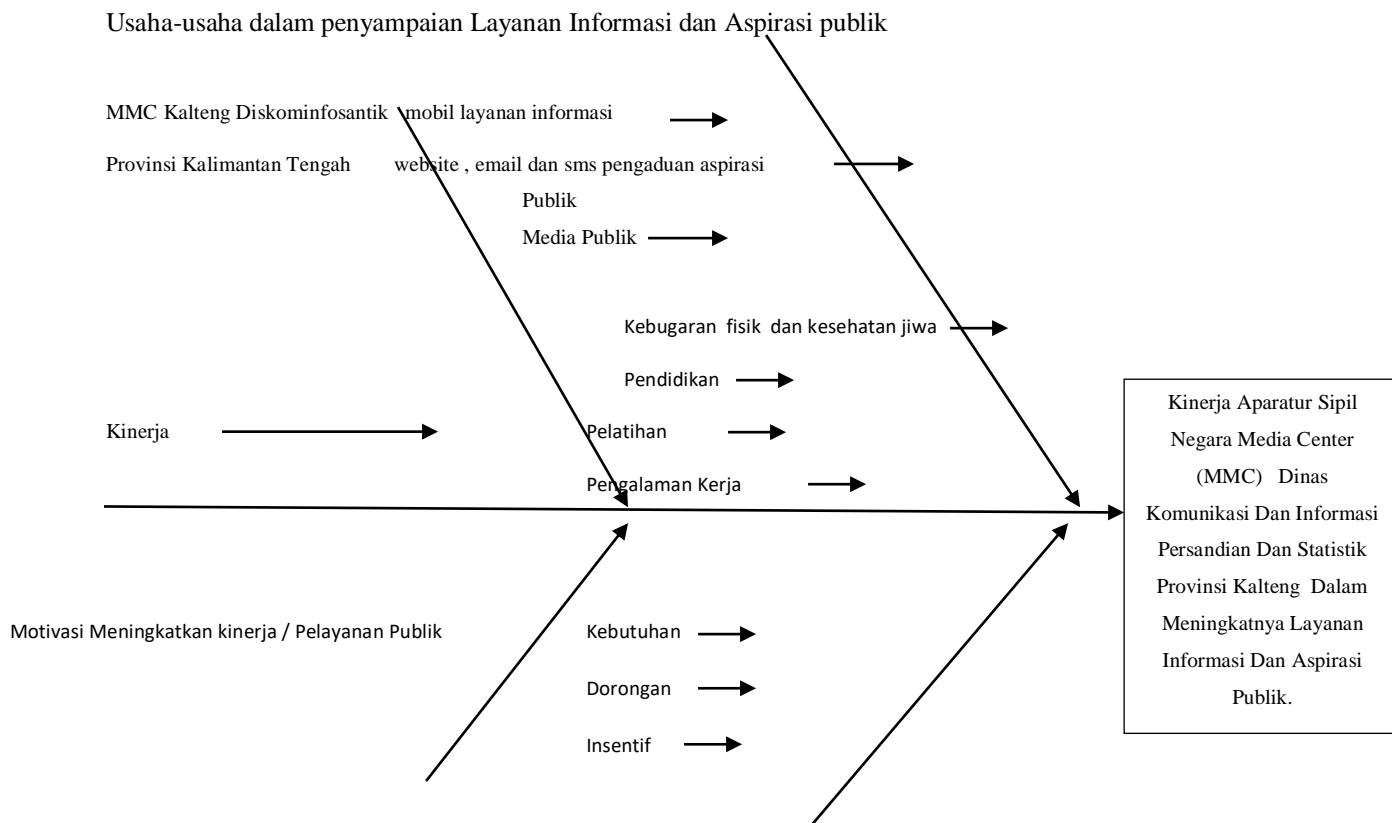
2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi lembaga yang bersangkutan dalam mengembangkan informasi yang efektif tentang perkembangan Provinsi Kalimantan Tengah.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center (MMC) Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Provinsi Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik.

F. Road Map Penelitian



G. Luaran Wajib dan Tambahan Skema PKDI

1. Laporan Penelitian
2. Artikel dimuat di Jurnal Nasional Terakreditasi yaitu Jurnal Sinta 2
3. Hak Kekayaan Intelektual (HKI)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

Carl J Federick sebagaimana dikutip Leo Agustino(2008: 7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

David Easton sebagaimana dikutip Leo Agustino (2009: 19) memberikan definisi kebijakan publik sebagai “ the autorative allocation of values for the whole society”. Definisi ini menegaskan bahwa hanya pemilik otoritas dalam sistem politik (pemerintah) yang secara sah dapat berbuat sesuatu pada masyarakatnya dan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu diwujudkan dalam bentuk pengalokasian nilai-nilai. Hal ini disebabkan karena pemerintah termasuk ke dalam “authorities in a political system” yaitu para penguasa dalam sistem politik yang terlibat dalam urusan sistem politik sehari-hari dan mempunyai tanggungjawab dalam suatu masalah tertentu dimana pada suatu titik mereka diminta untuk mengambil keputusan di kemudian hari kelak diterima serta mengikat sebagian besar anggota masyarakat selama waktu tertentu.

Thomas R Dye sebagaimana dikutip Islamy (2009: 19) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “ *is whatever government choose to do or not to do*” (apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan). Definisi ini menekankan bahwa kebijakan publik adalah mengenai perwujudan “tindakan” dan bukan merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat publik semata. Di samping itu pilihan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai pengaruh (dampak yang sama dengan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu. Terdapat beberapa ahli yang mendefinisikan kebijakan publik sebagai tindakan yang diambil oleh

pemerintah dalam merespon suatu krisis atau masalah publik. Begitupun dengan Chandler dan Plano sebagaimana dikutip Tangkilisan (2003: 1) yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdayasumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Selanjutnya dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas.

B. Implementasi kebijakan

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Rangkaian implementasi kebijakan dapat diamati dengan jelas yaitu dimulai dari program, ke proyek dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen sektor publik. Kebijakan diturunkan berupa program-program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun kerjasamapemerintah dengan masyarakat.

Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- a. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
- b. Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
- c. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifatdemokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
- d. Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure(SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkanred-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan.

C. Kualitas Pelayanan Publik

Keberhasilan dan kepuasan masyarakat terhadap suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Kualitas pelayanan tersebut dijadikan sebagai ukuran

mengenai bagus atau tidaknya pelayanan yang telah diberikan terhadap masyarakat. Kualitas memiliki berbagai definisi, dan menurut Feigenbaum kualitas adalah sebagai berikut: Kualitas adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (full customer satisfaction). Suatu produk, baik barang ataupun jasa dapat dikatakan berkualitas apabila dapat memberi kepuasan secara penuh kepada masyarakat atau pelanggan, yaitu sesuai dengan apa yang diharapkan pelanggan. Feigenbaum, (1991:7)

Kualitas merupakan suatu hal yang menentukan akan keberhasilan suatu pelayanan yang dilaksanakan baik itu berupa barang atau jasa, yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Triguno dalam bukunya yang berjudul budaya kerja, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut: “standar yang harus dicapai oleh seseorang atau kelompok atau lembaga organisasi mengenai kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja, proses dan hasil kerja atau produk yang berupa barang dan jasa. Berkualitas mempunyai arti memuaskan kepada yang dilayani, baik internal maupun eksternal dalam arti optimal pemenuhan atas tuntutan masyarakat” Triguno, (1997:76)

Berdasarkan pendapat di atas, kualitas sebagai standar yang harus dicapai oleh seseorang, kelompok, atau lembaga organisasi mengenai kualitas SDM, kualitas cara kerja, serta barang dan jasa yang dihasilkan. Kualitas juga mempunyai arti yaitu memuaskan kepada yang dilayani baik secara internal maupun eksternal yaitu dengan memenuhi kebutuhan dan tuntutan pelanggan atau masyarakat. Yamit dalam bukunya yang berjudul manajemen kualitas produk dan jasa menguraikan kualitas sebagai berikut: a) Derajat yang sempurna degree of excellence : mengandung pengertian komperatif terhadap tingkat produk (grade) tertentu. b) Tingkat kualitas quality level : mengandung pengertian kualitas untuk mengevaluasi teknikal. c) Kesesuaian untuk digunakan fitness for purpose user satisfaction kemampuan produk atau jasa dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan. Pengertian kualitas dalam (Yamit, 1998 : 24-25) Kualitas memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan konsumen kualitas dalam organisasi jasa tertentu bukanlah sesuatu yang mudah didefinisikan karena hal tersebut sangat berhubungan erat dengan pandangan konsumen. Secara umum di katakan bahwa kualitas adalah karakteristik produk atau jasa yang di tentukan oleh pemakai dan di peroleh melalui pengukuran proses serta melalui perbaikan yang berkelanjutan.

D. Kinerja Pegawai

a. Difenisi Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan 12 tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Noe (2006) berpendapat bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Boudreau dan Milkovich (1997) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja.

Menurut Boudreau dan Milkovich (1997), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu: a. Kemampuan (Ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu: 1) Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa 13 faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina. 2) Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. b. Motivasi (Motivation) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. c. Peluang (Opportunity) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja

individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005).

Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Sarita dalam Prawirosentono (1999:2) 5 , yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah “ Kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris “performance”. Bernadin dan Russel (1993:378) yang memberikan definisi tentang performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Murti dalam Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin, umum dan pembangunan. Kemampuan berprestasi memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula.

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam

organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Noe (2006) berpendapat bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Boudreau dan Milkovich (1997) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

E. Media Informasi

Kata media merupakan bentuk jamak dari kata medium. Medium dapat didefinisikan sebagai perantara atau pengantar terjadinya komunikasi dari pengirim menuju penerima (Heinich et.al., 2002; Ibrahim, 1997; Ibrahim et.al., 2001). Media merupakan salah satu komponen komunikasi, yaitu sebagai pembawa pesan dari komunikator menuju komunikan (Criticos, 1996).

Sedangkan pengertian dari informasi secara umum informasi adalah data yang sudah diolah menjadi suatu bentuk lain yang lebih berguna yaitu pengetahuan atau keterangan yang ditujukan bagi penerima dalam pengambilan keputusan, baik masa sekarang atau yang akan datang (Gordon B. Davis 1990; 11).

Maka pengertian dari media informasi dapat disimpulkan sebagai alat untuk mengumpulkan dan menyusun kembali sebuah informasi sehingga menjadi bahan yang bermanfaat bagi penerima informasi, adapun penjelasan Sobur (2006) media informasi adalah “alat-alat grafis, fotografis atau elektronis untuk menangkap, memproses, dan menyusun kembali informasi visual”.

Fungsi dari Media Informasi adalah menunjang atau memperbaharui informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Jenis-jenis Media Informasi Media informasi sebagai alat yang menyampaikan suatu informasi harus tepat sasaran agar dapat tersampaikan dengan baik pada target sasaran sehingga dapat bermanfaat bagi pembuat dan penerima informasi.

Media informasi dapat dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu:

1. Media Lini Atas Merupakan media yang tidak langsung bersentuhan dengan target audiens dan jumlahnya terbatas tetapi jangkauan target yang luas, seperti billboard, iklan televisi, iklan radio, dan lain-lain.
2. Media Lini Bawah Suatu media iklan yang tidak disampaikan atau disiarkan melalui media massa dan jangkauan target hanya berfokus pada satu titik atau daerah, seperti brosur, poster, flyer, Sign System dan lain-lain.

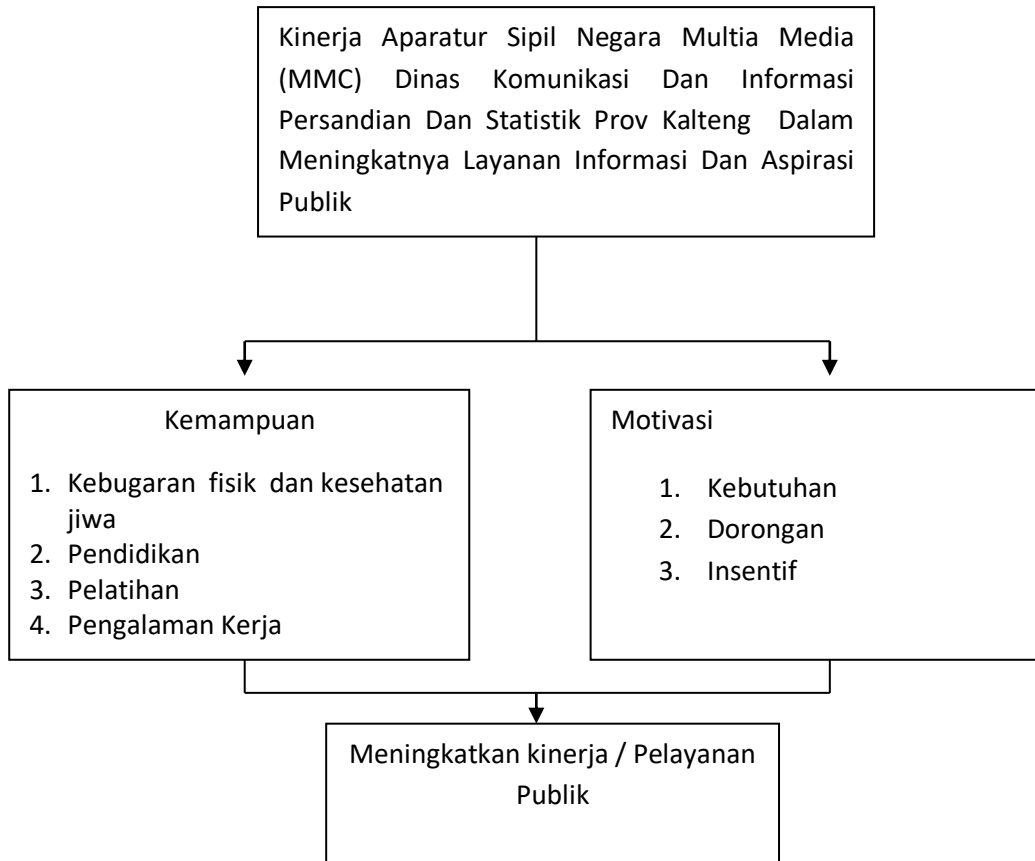
F. MMC Kalimantan Tengah

Multimedia Center (MMC) Provinsi Kalimantan Tengah merupakan situs website yang dikelola oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Provinsi Kalimantan Tengah yang berisikan informasi-informasi kinerja SOPD yang ada di Kalimantan Tengah, termasuk kabupaten/kota. Selain itu MMC juga memuat informasi kepresidenan dan juga informasi tentang kementerian yang tersambung langsung dengan kominfo.go.id.

MMC dibuat pada tanggal 27 September 2017 dengan tujuan untuk menyajikan informasi-informasi yang baik dan membangun citra positif Pemerintah Kalimantan Tengah di mata masyarakat agar bisa menuju Kalteng Berkah. Awalnya kontributor MMC berasal dari Dinas Kominfo itu sendiri, namun seiring berjalannya waktu kontributor MMC kian bertambah yaitu dari SOPD lain dan juga beberapa kabupaten. Hingga kini kontributor MMC berjumlah 42 orang dan beberapa diantaranya sudah pernah mengikuti pelatihan seperti Infografis dan Videografis.

Selain berupa situs website, MMC juga memiliki beberapa sosial media seperti Facebook, Instagram dan Twitter. Seperti yang kita ketahui, di era modern ini sudah adanya kemajuan teknologi sehingga diharapkan dengan adanya sosial media ini dapat dijadikan tempat untuk berbagi informasi, khususnya bagi pecinta sosial media seperti para remaja.

G. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang berjudul “Kinerja Aparatur Sipil Negara Multia Media (MMC) Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Prov Kalteng Dalam Meningkatkan Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik ini menggunakan pendekatan penelitian Kualitatif.

B. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Kominfo, Persandian, dan Statistik (Diskominfosantik) Provinsi Kalimantan Tengah.waktu penelitian merupakan waktu dimana penelitian ini dilakukan mulai dari penyusunan proposal hingga selesai penulisan penelitian sesuai jadwal yang terlampir

C. Sumber Data

Menurut Moleong (2010: 14) bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari Seminar di Dinas KominfoProvinsi Kalimantan Tengah dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian.

D. Metode Pengambilan Sampel

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria informan adalah orang-orang yang benar-benar mengetahui dan terlibat langsung dalam kinerja MMC Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik sehingga peneliti dapat mengambil dan mengolah informasi yang tepat dan dapat dipercaya dan dapat menyampaikan dan menampung aspirasi public dengan baik

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan bentuk observasi partisipan. Observasi partisipan ini dimana peneliti akan memposisikan diri sebagai anggota kelompok yang diteliti dan mengamati secara langsung proses perencanaan penyebaran informasi yang dilakukan oleh *Multi Media Centre (MMC)* Provinsi Kalimantan Tengah dalam menyebarkan informasi terkait perkembangan Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Wawancara Mendalam (*Depth Interview*)

Wawancara mendalam adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan peneliti dengan frekuensi tinggi (berulang-ulang) secara intensif. Wawancara ini diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan. Pada wawancara mendalam ini, pewawancara relatif tidak memiliki kontrol atas respon informan, artinya informan bebas untuk mengungkapkan jawaban yang lengkap, mendalam, bila perlu tidak ada yang disembunyikan. (Kriyantono, 2012:102)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu instrumen pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Dokumentasi ini dapat menjadi pelengkap dalam kegiatan observasi, kuesioner atau wawancara. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data. (Kriyantono, 2012: 120).

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen-dokumen yang dimaksud dapat berupa file-file berbentuk surat, catatan harian, agenda, surat-surat pribadi, buku harian individu, berita-berita surat kabar, catatan telepon, dan lain-lain.

F. Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis model yang dipopulerkan oleh Miles dan Huberman diantaranya adalah :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pengumpulan semua data yang diperoleh secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan, yaitu dengan mencatat data yang diperlukan dari berbagai bentuk data yang ada di lapangan serta mencatat dokumen dan studi pustaka yang sesuai dengan penelitian.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis data yang menajamkan, menggolongkan, menelaah, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan, dan mengelompokkan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

3. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, seluruh data di lapangan yang berupa hasil wawancara dan dokumentasi akan dianalisis sesuai dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan hal yang sangat penting sebagai upaya untuk melakukan justifikasi temuan peneliti. Justifikasi dilakukan dengan cara menarik hubungan dari latar belakang permasalahan dan tujuan penelitian untuk mencari jawaban hasil penelitian yang selanjutnya dianalisis. Dengan demikian kesimpulan merupakan penegasan dari temuan penelitian yang telah dianalisis. (Moleong, 2010:103)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Pengukuran kinerja pada dasarnya di gunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah di tetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintahan. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan pencapaian indikator kinerja

Dalam penelitian ini menggunakan teori Lenvine dalam Agus Dwiyanto (2006:50-51) yakni mengenai penilaian kinerja yang meliputi : produktivitas, kualitas layanan, responsibilitas dan responsivitas dalam pelayanan public

Jika dihubungkan dengan indikator antara hasil responden , maka hasil yang ditemui sebagai berikut :

Produktifitas kerja aparat merupakan hubungan antara kualitas yg dilakukan untuk mencapai hasil dimana produktifitas adalah kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat materil maupun non materil yang menggambarkan kemampuan aparatur sipil negara dalam bekerja dalam hal hasil wawancara kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas supaya mencapai hasil yang optimal dengan kasubag umum:

“Kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya terutama di MMC mereka sudah sesuai dengan SOP yang berlaku dengan tugas dan fungsi jabatan masing-masing yang sudah ada di lembaga tersebut. Peraturan yang dilaksanakan oleh lembaga sudah mengikuti peraturan dan melaksanakan tugas dengan baik”

Mengenai tanggapan dari masyarakat terhadap kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan

”Kemampuan pegawai MMC dalam melaksanakan pelayanan public sudah bisa dikatakan produktif dan efisien karena selama ini yang saya aktif di media online seperti Instagram memberikan informasi yang terbaru dalam info-info publik”.

Kemudian peneliti mewawancarai Bapak Hadiyanto selaku warga

“Saya sering melihat mobil berjalan himbauan covid tapi tidak tau itu sarana dari DISKOMINFO dan saya juga mengikuti media facebook yang menyampaikan tentang perkembangan perkembangan covid di Kalimantan tengah. Menurut saya mereka sudah menjadi sarana penyampai”.

PEMBAHASAN

Produktivitas

Produktifitas kerja aparat merupakan hubungan antara kualitas yg dilakukan untuk mencapai hasil dimana produktifitas adalah kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat materil maupun non materil yang menggambarkan kemampuan aparatur sipil negara dalam bekerja. Untuk mewujudkan dan melaksanakan segala tugas yang dimaksud di perlukan Aparatur Sipil Negaradi MMC yang profesional dalam bidangnya. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur Produktifitas Kerja Aparatur Sipil Negara di MMC, menggunakan beberapa indikator yaitu : Sikap mental/perilaku Aparatur Sipil Negara di MMC, Kemampuan, serta semangat kerja.

a. Sikap mental

Aparatur sipil negara di MMC Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal ini tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja/pegawai memandang outcome tersebut dan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Dari hasil wawancara bahwa Tanggapan masyarakat yang beragam tentang sikap Aparatur Sipil Negara di MMC dalam pelayanan menunjukkan bahwa sudah cukup baik dalam hal pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat.

Aparat birokrasi dalam memberikan pelayanan publik seringkali masih menerapkan standar nilai atau norma pelayanan secara sepihak, seperti pemberian pelayanan yang hanya berdasarkan pada juklak (petunjuk dan pelaksanaan) sehingga kecenderungan yang terjadi adalah lemahnya komitmen aparat birokrasi untuk akuntabel terhadap masyarakat yang dilayaninya. Selama ini aparat birokrasi telah terbiasa lebih mementingkan kepentingan pimpinan daripada kepentingan masyarakat pengguna jasa. Birokrasi tidak pernah merasa bertanggung jawab kepada publik, melainkan bertanggung jawab kepada pimpinan atau atasannya.

b. Kemampuan Aparat

Suatu organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang memiliki kemampuan dalam

hubungan dengan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Adanya berbagai keluhan dan rasa ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima atau yang

diberikan oleh pemerintah merupakan salah satu cerminan ketidakmampuan atau merupakan indikasi kurang baiknya kinerja pemerintah. Semakin banyak keluhan masyarakat semakin buruk ukuran kemampuan kinerja dari pemerintah yang melayani masyarakat tersebut.

Hasil penelitian dari wawancara bahwa masyarakat sudah paham mengenai kinerja pemerintah, baik itu berupa sikap dan perilaku aparat sendiri maupun kemampuan dalam melakukan pelayanan. Penelitian di lapangan membuktikan bahwa pada kinerja Aparatur Sipil Negeradi MMC telah mendapat respon yang beragam, baik itu melalui media massa maupun secara langsung. Dari penelitian selama ini yang di dapat dari simpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai. Karena keterbatasan pengetahuan, waktu, dan tenaga yang dimiliki, pimpinan dapat memberikan wewenang kepada bawahan. Pemberian wewenang kepada bawahan sangat penting dalam rangka efisiensi dan efektifitas kerja organisasi, dengan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pimpinan kepada pegawai diharapkan tugas pekerjaan dalam penyelesaiannya dapat tercapai dengan baik.

b. Kualitas Layanan

Menurut Lenvine dalam Agus Dwiyanto (2006:50-51) mengemukakan bahwa :“kualitas layanan adalah bahwa kepuasan masyarakat bias menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik” Di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengah para Aparatur Sipil Negeradi MMC, dari hasil penelitian melalui wawancara bahwa kualitas

layanan para pegawai di MMC sudah cukup baik Pegawai MMC pun melaksanakan tugas dan fungsi sesuai aturan dalam hal melayani dan menampung aspirasi masyarakat dalam hal ini hasil wawancara bahwa ada petugas yang berkeliling melau mobil layanan masyarakat yang menyampikan informasi – informasi public dalam hal ini sudah dijalankan dua tahun terakhir yaitu sosialisasi protokol kesehatan mengenai covid 19 dan informasi mengenai angka penyebaran covid 19 di Kalimantan Tengah, akan tetapi masih hal ini disebabkan keterbatasan sumberdaya manusia dan sarana pendukung, hal ini membuat pelayanan menjadi agak pelan akan tetapi kantor Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengah yang sudah cukup baik Pelayanan di nilai sudah baik, dimana pegawainya berlaku baik dan sopan, namun ada beberapa hal yang perlu ditambahkan untuk menunjang pelayanan yaitu pemerintah khusus nya kantor Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengahseharusnya memperhatikan sumber daya manusia yang berkopetensi dibidangnya agar hasil dari pelayanan informasi dan aspirasi lebih baik dan bisa dikenal luas oleh masyarakat serta sarana dan prasarana pendukung di kantor sebagai pengguna layanan merasa kurang tidak ada kotak saran dan sarana media online yang bisa didigunakan pun untuk aduan masyarakat tidak diketahui oleh masyarakat pada umumnya..Hal ini dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan public secara komprehensif Di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengahbelum maksimal.

Responsivitas

Responsivitas adalah ukuran kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program – program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Hasil penelitian dari hasil wawancara menyatakan bahwa responsivitas para pegawai di mm sudah cukup baik ini yakni melakukan layanan monitoring isu publik di media massa dan media sosial sesuai ketentuan yang berlaku untuk menjaga kebenaran berita.mengumpulkan pendapat masyarakat melalui survei, jajak pendapat sesuai ketentuan yang berlaku untuk menjanging informasi publik.

Kemudian mmc mengelola pengaduan masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan kualitas pelayanan .melalui media online seperti instagram dn facebook maupun wibesite yang memeng belum semua lapisan masyarakat Kalimantan Tengah Mengetahui nya. MMC juga memantau pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah daerah sesuai ketentuan yang berlaku agar kegiatan berjalan lancer, memantau tema komunikasi publik lintas sektoral lingkup nasional dan pemerintah daerah sesuai ketentuan yang berlaku untuk menjaga ketepatan tema. Serta melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Informasi Publik sesuai ketentuan yang berlaku agar pelaksanaan tugas lebih berkualitas.yang berlaku agar pelaksanaan tugas lebih berkualitas, serta melaksanakan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugas agar pelaksanaan koordinasi berjalan lancar. menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan.

Dari semua hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai di MMC dalam melaksanakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program – program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. sudah sesuai dengan prosedur atau sesuai dengan aturan yang ada pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

Responsibilitas

Responsibilitaskonsep yang berkenaan dengan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator (birokrasi publik) dalam menjalankan tugasnya. Administrasi negara dinilai responsibel apabila pelakunya memiliki standard profesionalisme atau kompetensi teknis yang tinggi.

Dari hasil penelitian melalui wawancara bahwa pegawai MMC Di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengahresponsibilitas atau tanggungjawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar dan telah ditetapkan. Dalam pemberian pelayanan memiliki berbagai ketentuan-ketentuan administrasi organisasi dan prinsip-prinsip organisasi yang telah ditetapkan untuk menunjang kualitas tanggungjawab pegawai terhadap kinerja dalam pemberian pelayanan. Berikut ini beberapa ketentuan-ketentuan administrasi organisasi dan prinsip-prinsip organisasi. Dapat dilihat pemenuhan dimensi responsibility atau tanggungjawab dalam pemberian pelayanan publik sudah cukup baik dalam segi pemberian pelayanan yang sudah jelas dan terarah melalui ketentuan dan

prinsip. Tetapi masih memiliki sejumlah perbaikan pelayanan dalam dimensi Responsibility atau tanggungjawab seperti masih kurangnya tenaga Pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer yang mendominasi pemberian pelayanan. Sehingga ada beberapa pegawai yang memiliki skill dan keterampilan yang masih dibawah standar serta sikap acuh tak acuh, dan dilihat dari tingkat pendidikan pegawai yang rata-rata bukan tenaga teknis bidang media .Penerapan prinsip responsibilitas di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengah dapat dilihat juga dari sejauh mana pelaksanaan kegiatan Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistik di Kalimantan Tengah khususnya di MMC dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya kepada masyarakat yang dalam hasil penelitian berdasarkan wawancara bahwasanya adanya kepuasan pelayanan kepada masyarakat, oleh sebab itu kendala yang di dalam responsibilitas ini yaitu pada pelayanan yang diberikan masing kurang memuaskan bagi masyarakat

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil observasi yang telah dilakukan bahwa :

Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Provinsi Kalteng Dalam Meningkatnya Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik belum masih kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara kepada responden yang mana hasilnya menunjukkan kinerja MMC Kalteng masih belum optimal. Keterbatasan pengetahuan responden dalam hal menjelaskan mengenai MMC Kalteng serta tanggapan langsung dari Agus Siswandi selaku Plt. Kepala Dinas Komunikasi dan Informasi Kalimantan Tengah memberikan statment bahwa MMC Kalteng belum efektif. Kedua hal tersebut menjadi bukti kuat bahwa kinerja MMC Kalimantan Tengah sebagai Media Informasi Perkembangan Kalimantan Tengah belum efektif.

Indikator menunjukkan yang belum optimal yaitu Produktivitas Aparat birokrasi dalam memberikan pelayanan publik seringkali masih menerapkan standar nilai atau norma pelayanan secara sepihak, seperti pemberian pelayanan yang hanya berdasarkan pada juklak (petunjuk dan pelaksanaan) sehingga kecenderungan yang terjadi adalah lemahnya komitmen aparat birokrasi untuk akuntabel terhadap masyarakat yang dilayaninya. Selama ini aparat birokrasi telah terbiasa lebih mementingkan kepentingan pimpinan dari pada kepentingan masyarakat pengguna jasa.

Birokrasi tidak pernah merasa bertanggung jawab kepada publik, melainkan bertanggung jawab kepada pimpinan atau atasannya.

Indicator Responsivitas dalam hal ini ukuran kemampuan MMC untuk mengenali kebutuhan masyarakat, yaitu Kemudian mmc mengelola pengaduan masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan kualitas pelayanan .melalui media online seperti instagram dn facebook maupun wibesite yang memeng belum semua lapisan masyarakat Kalimantan Tengah Mengetahui nya.

SARAN

Untuk lebih aktif dalam mensosialisasikan bahwa MMC Kalteng mempunyai wadah aspirasi dan layanan pengaduan kepada masyarakat Kalimantan Tengah.

Mengoptimalkan kinerja dengan secara inovatif dan kreatif sehingga dapat menarik minat masyarakat dalam mengakses informasi yang disuguhkan oleh MMC Kalteng.

Agar untuk melengkapi menambah SDM termasuk sarana prasana jaringan internet melalui DPRD Provinsi Kalteng Komisi IV.

Kepada MMC untuk mengajukan pengadaan kotak saran untuk meningkatkan kinerja dan kulaitas MMC.

BIODATA DOSEN PENGUSUL

A. Identitas Diri Ketua

Nama Lengkap	Indah Tri Handayani,M.AP
Jenis Kelamin	P
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
NIK	14.0701.031
NIDN	1128108702
Tempat dan Tanggal Lahir	Palangka Raya, 28, Oktober 1987
Email	Indahtry.it@gmail.com
HP	085345009119
Mata kuliah yang diampu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah dan Paradigma Adm Publik 2. Sistem Admnistrasi Publik 3. Etika Administrasi 4. Organisasi Internasional

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Univ Muhammadiyah Palangka Raya	Univ Lambung Mangkurat Banjarmasin	
Program Studi	Admnistrasi Negara	Magester Admnistrasi Publik	
Tahun Masuk-Lulus	2008-2012	2012-2014	
Judul Tugas Akhir	Partisipasi perempuan pada pemilu legislatif tahun 2014 di kota palangkaraya.	Kualitas pelayanan pada pasien rawat inap rumah sakit islam PKU Muhammadiyah palangkaraya	

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

NO	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	PENDANAAN	
			SUMBER	JUMLAH (JUTA RP)
1	2017	Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat	LP2M UM Palangkaraya	Rp 12.000.000

		Daerah (Setda) Kabupaten Katingan (Implementasi Uu No.5 Tahun 2014 Tentang Asn)		
2	2018	Analisis Pengelolaan Perusahaan Daerah Isen Mulang Kota Palangka Raya	Kemenristek Dikti	Rp 7000.000
3	2018	Makna Dan Fungsi Simbol Budaya Masyarakat Dayak Ngaju Di Museum Balanga Kota Palangka Raya	LP@M UM Palangkaraya	Rp 17.000.000
4	2019	Peran Perempuan Muhammadiyah Dalam Kepemimpinan Dan Politik Dikalimantan Tengah	LP@M UM Palangkaraya	Rp 10.000.000
5	2020	Analisis Perencanaan Pengelolaan Pasar Kahayan Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya	LP@M UM Palangkaraya	Rp 10.000.000

D. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

NO	JUDUL ARTIKEL ILMIAH	NAMA JURNAL	VO/NO/TAHUN
1.	Kualitas Pelayanan Pada Pasien Eawat Inap Di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Palangkaraya	Pencerahan Publik	2/1/2015
2	Kualitas-Pelayanan-Kenaikan-Pangkat-Pegawai-Negeri-Sipil-Oleh-Badan-Kepegawaian-Daerah-Kabupaten-Gunung-Mas	Anterior	15/1/2015
3	Partisipasi Perempuan Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014-di-kota Palangkaraya	Restorika	2/1/2016
4	Penerapan Prinsip <i>Good Governance</i> Dalam Sistem Pelayanan Publik Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya	Pencerahan Publik	4/1/2017
5	Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah	Anterior	18/1/2018

	(Setda) Kabupaten Katingan (Implementasi Uu No.5 Tahun 2014 Tentang Asn		
6	Peran Perempuan Muhammadiyah Dalam Kepemimpinan Dan Politik Dikalimantan Tengah	Pencerahan Publik	6/2/2019
7	Analisis Perencanaan Pengelolaan Pasar Kahayan Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya		

BIODATA DOSEN PENGUSUL

A. Identitas Diri Anggota peneliti

Nama Lengkap	Milka, S.Sos., M.AP
Jenis Kelamin	P
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
NIK	10.0101.2.003
NIDN	1118098701
Tempat dan Tanggal Lahir	Hurung, 18 September 1987
Email	milkaniez22@gmail.com
HP	085393046980
Mata kuliah yang diampu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori Organisasi 2. Kebijakan Kependudukan 3. Manajemen Pelayanan Publik

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Univ Muhammadiyah Palangka Raya	Univ Lambung Mangkurat Banjarmasin	
Program Studi	Administrasi Negara	Magister Administrasi Publik	
Tahun Masuk-Lulus	2014	2018	

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

NO	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	PENDANAAN	
			SUMBER	JUMLAH (JUTA RP)
1.	2018	Implementasi Program JKN di RSUD dR. Sylvanus Palangka Raya	Mandiri	
	2020	Implementasi Kebijakan Absensi	Mandiri	

		Biometrik Terhadap Disiplin dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah		
2	2020	Analisis Pengelolaan Lingkungan Permukiman di Pinggir Sungai Kahayan Kelurahan Pahandut Kota Palangka Raya	Mandiri	
3	2020	Implementasi Program Minimarket Pelayanan Publik (<i>Mima Lapuk</i>) Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya	UMP	10.000.000

D. Pengabdian Kepada Masyarakat

NO	TAHUN	JUDUL PENGABDIAN	PENDANAAN	
			SUMBER	JUMLAH (JUTA RP)
1	2019	Pelatihan dan Pembinaan Pengelolaan Administrasi Pada RT/RW di Lingkungan Kelurahan Kalampangan Kecamatan Sabangau Kota Palangka Raya	Mandiri	
2	2020	Penguatan <i>Digital Branding</i> Kepada Betang Muda Peduli (Bmp) Kota Palangka Raya	Kolaboratif	8.600.000

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Surat Perjanjian Penugasan Penelitian. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Kompetitif Dosen.

Palangka Raya, 5 April 2021

Ketua tim pengusul



Indah Tri Handayani, M.AP

BIODATA DOSEN PENGUSUL

E. Identitas Diri anggota

Nama Lengkap	Milka, S.Sos., M.AP
Jenis Kelamin	P
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
NIK	10.0101.2.003
NIDN	1118098701
Tempat dan Tanggal Lahir	Hurung, 18 September 1987
Email	milkaniez22@gmail.com
HP	085393046980
Mata kuliah yang diampu	4. Teori Organisasi 5. Kebijakan Kependudukan 6. Manajemen Pelayanan Publik

F. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Univ Muhammadiyah Palangka Raya	Univ Lambung Mangkurat Banjarmasin	
Program Studi	Administrasi Negara	Magister Administrasi Publik	
Tahun Masuk-Lulus	2014	2018	

G. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

NO	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	PENDANAAN	
			SUMBER	JUMLAH (JUTA RP)
1.	2018	Implementasi Program JKN di RSUD dR. Sylvanus Palangka Raya	Mandiri	
	2020	Implementasi Kebijakan Absensi Biometrik Terhadap Disiplin dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah	Mandiri	
	2020	Analisis Pengelolaan Lingkungan Permukiman di Pinggir Sungai Kahayan	Mandiri	

		Kelurahan Pahandut Kota Palangka Raya		
	2020	Implementasi Program Minimarket Pelayanan Publik (<i>Mima Lapuk</i>) Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya	UMP	10.000.000

H. Pengabdian Kepada Masyarakat

NO	TAHUN	JUDUL PENGABDIAN	PENDANAAN	
			SUMBER	JUMLAH (JUTA RP)
1	2019	Pelatihan dan Pembinaan Pengelolaan Administrasi Pada RT/RW di Lingkungan Kelurahan Kalampangan Kecamatan Sabangau Kota Palangka Raya	Mandiri	
2	2020	Penguatan <i>Digital Branding</i> Kepada Betang Muda Peduli (Bmp) Kota Palangka Raya	Kolaboratif	8.600.000

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Surat Perjanjian Penugasan Penelitian. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Kompetitif Dosen.

Palangka Raya, 5 April 2021

Anggota Tim pengusul



Milka, M.AP



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA

Jl. RTA. MILONO KM. 1,5 PALANGKARAYA KALIMANTAN TENGAH 73111

Website: www.umpalangkaraya.ac.id Telp./Fax (0536) 3222184; 3239844 Email: um.palangkaraya@gmail.com

1. FISIP Prodi Ilmu Adm. Negara; (Accred); Prodi Ilmu Komunikasi (Accred)
2. FKIP Prodi Pendidikan Ekonomi (Accred); Bimbingan dan Konseling (Accred); Prodi PGSD (Accred); Prodi Pendidikan TI (Accred)
3. Fak. Pertanian dan Kehutanan Prodi Agroteknologi (Accred); dan Prodi Kehutanan (Accred)
4. FAI Prodi Syariah, Prodi Tarbiyah dan PGM (Accred)
5. Fak. Teknik Prodi Teknik Sipil (Accred); Teknik Lingkungan (Accred)
6. FIK Analisis Kesehatan dan Prodi Farmasi (Accred)
7. Program Pascasarjana S-2 Magister Administrasi Publik (Accred)

SURAT PERNYATAAN DOSEN PENELITI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Tri Handayani, M.AP

NIDN : 1128108702

Pangkat/Golongan : Penata muda Tk.I/ IIIb

Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

Dengan ini menyatakan bahwa Proposal/Laporan* saya dengan judul: **Kinerja Aparatur Sipil Negara Media Center Dinas Komunikasi Dan Informasi Persandian Dan Statistik Prov Kalteng Dalam Meningkatkan Layanan Informasi Dan Aspirasi Publik**

Yang diusulkan dalam skema Penelitian Konfertif Dosen Internal untuk tahun anggaran 2021 bersifat **Original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.**

Bila mana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penugasan yang sudah diterima ke Kas LP2M UM Palangkaraya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Palangka Raya, 5 April 2021

Yang menyatakan,

Mengetahui,

Kepala LP2M UM Palangkaraya,



Dr. Nurul Hikmah Kartini, M.Pd

NIK 12.0203.008



Indah Tri Handayani, M.AP

NIDN 1128108702

The Green Islamic Campus

LAMPIRAN FOTO









