

LAMPIRAN

Lampiran I Hasil Wawancara

Nama Informan : Nurpahsari, S.Si.,M.H
Jabatan : Dosen Fakultas Hukum Universitas Antakusuma
Instansi : Universitas Antakusuma
Lama Bekerja : 4 Tahun

A. Pertanyaan Umum

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kondisi pelayanan publik di Kabupaten Kotawaringin Barat saat ini?

Pandangan saya, pelayanan publik di Kotawaringin Barat (Kobar) menunjukkan tren perbaikan, terutama dengan adanya inisiatif seperti pembangunan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan pembentukan Mal Pelayanan Publik (MPP). Namun, tantangan mendasar masih terkait dengan pemerataan kualitas layanan, terutama antara wilayah perkotaan dan pelosok, serta implementasi prinsip efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas secara konsisten. Upaya peningkatan kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) perlu terus didorong untuk menjamin layanan yang profesional.

2. Apa saja tantangan utama yang dihadapi instansi Bapak/Ibu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat?

Sebagai institusi pendidikan dan penelitian, tantangan utama kami adalah:

- a) Keselarasan Kebijakan: Memastikan kebijakan akademik dan kurikulum kami selaras dengan kebutuhan nyata Pemerintah Daerah dan masyarakat Kobar.
- b) Akses Data dan Kolaborasi Praktis: Mengakses data primer yang valid dan menjalin kolaborasi praktik (penelitian dan pengabdian masyarakat) yang berkelanjutan dengan instansi pemerintah di Kobar untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang aplikatif.
- c) Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya (waktu dan dana) bagi dosen untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat secara intensif di daerah.

B. Kondisi SDM

1) Bagaimana jumlah, distribusi, dan kompetensi SDM di instansi Bapak/Ibu?

Di lingkungan akademik, kami fokus pada kompetensi yang multidimensi: pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Secara umum, jumlah SDM kami

memadai namun distribusinya perlu dikuatkan dalam bidang riset dan publikasi ilmiah yang spesifik mengenai isu lokal Kobar. Kompetensi teknis dan manajerial SDM di instansi pemerintah Kobar perlu terus ditingkatkan, khususnya dalam pengelolaan teknologi dan inovasi pelayanan.

2) Apakah SDM di instansi Bapak/Ibu mendapatkan pelatihan terkait peningkatan kualitas pelayanan publik? Jika ya, bagaimana efektivitasnya?

Ya, SDM kami (dosen dan staf) secara rutin mengikuti seminar, *workshop*, dan pelatihan metodologi penelitian, penulisan publikasi ilmiah, serta etika pelayanan akademik. **Efektivitasnya** diukur dari peningkatan jumlah publikasi terindeks, perolehan hibah penelitian, dan kualitas bimbingan mahasiswa, yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik melalui riset dan pengembangan kebijakan.

3) Sejauh mana motivasi dan etos kerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik di instansi Bapak/Ibu?

Motivasi kami sangat tinggi karena adanya Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, Pengabdian) sebagai landasan kerja, dan ada sistem rekognisi yang jelas. Etos kerja dosen didorong oleh tanggung jawab untuk mencetak lulusan yang kompeten dan menghasilkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat (*sense of urgency* dan *responsiveness*), termasuk dalam konteks perbaikan pelayanan publik.

C. Bentuk Kolaborasi Antar Instansi

1) Apakah instansi Bapak/Ibu sudah menjalin kerja sama atau kolaborasi dengan instansi lain dalam penyelenggaraan pelayanan publik?

Ya. Kami sering berkolaborasi dengan Pemda Kobar melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), penelitian, dan Forum Konsultasi Publik (FKP).

2) Jika ya, bentuk kolaborasi apa saja yang sudah dilakukan?

Administrasi: Melibatkan pertukaran data untuk penelitian (izin penelitian, data kepegawaian, dan data pelayanan publik).

Non-Administrasi/Pelayanan Lainnya:

Pelayanan Informasi: Memberikan pendampingan teknis dan pelatihan kepada ASN (Aparatur Sipil Negara) Kobar mengenai metodologi penelitian, analisis kebijakan publik, dan implementasi SPBE.

Sosial dan Ekonomi: Melakukan PkM yang fokus pada pengembangan ekonomi kreatif lokal dan pemberdayaan masyarakat.

3) Apa saja manfaat yang dirasakan dari adanya kolaborasi lintas instansi tersebut?

- a) **Bagi Instansi Kami (Akademisi):** Memperoleh data empiris yang valid untuk penelitian dan memastikan relevansi riset dengan masalah publik di lapangan.

- b) **Bagi Pemda Kobar:** Menerima masukan dan rekomendasi berbasis kajian ilmiah (*evidence-based policy*) untuk peningkatan efektivitas pelayanan.
- 4) **Adakah contoh praktik baik (best practice) kolaborasi lintas instansi yang menurut Bapak/Ibu berhasil meningkatkan efektivitas pelayanan publik?**
Penerapan kebijakan yang didahului oleh *Focus Group Discussion* (FGD) dan penelitian kolaboratif antara akademisi, Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah), dan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) terkait. Contohnya, sinergi dalam merumuskan Standar Pelayanan (SP) di MPP (Mal Pelayanan Publik) Kobar, di mana kajian akademis memastikan SP tersebut memenuhi prinsip-prinsip *Transparency* dan *Responsiveness*.
- 5) **Apakah perlu/dibutuhkan pelayanan yang tidak sebatas Administrasi melainkan juga pelayanan di bidang informasi tentang ekonomi kreatif, social dan politik.**
Sangat perlu. Pelayanan publik modern harus bersifat **holistik** (menyeluruh). Pelayanan tidak cukup hanya pada aspek administrasi (perizinan, KTP-el), tetapi juga harus mencakup pelayanan informasi yang mendorong kemandirian dan partisipasi masyarakat. Pemberian informasi mengenai ekonomi kreatif (misalnya akses modal UMKM), isu sosial (layanan kelompok rentan), dan politik (pendidikan pemilih) adalah wujud dari *Good Governance* dan *Responsive Government*.

D. Faktor Pendukung dan Penghambat Kolaborasi

- 1) **Faktor-faktor apa saja yang mendukung kelancaran kolaborasi antar instansi (misalnya regulasi, teknologi, sumber daya, atau budaya organisasi)?**
 - a) **Regulasi:** Adanya payung hukum daerah yang mendukung inovasi dan kolaborasi (*open government*).
 - b) **Budaya Organisasi:** Adanya *sense of cooperation* (kesediaan untuk bekerjasama) dan *trust* (kepercayaan) antara pimpinan instansi.
 - c) **Teknologi:** Pemanfaatan teknologi bersama (misalnya platform SPBE) untuk mempermudah berbagi data dan informasi.
- 2) **Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam menjalankan kolaborasi (misalnya perbedaan SOP, keterbatasan SDM, ego sektoral, dsb.)?**
 - a) **Ego Sektoral:** Masih kuatnya pandangan sektoral yang menghambat pertukaran data dan integrasi layanan.
 - b) **Perbedaan SOP:** Prosedur kerja yang tidak standar antar instansi mempersulit koordinasi pelayanan terpadu.
 - c) **Keterbatasan SDM:** Keterbatasan jumlah dan kompetensi SDM di beberapa unit, terutama di daerah terpencil, menghambat pelaksanaan kolaborasi di lapangan.

3) **Bagaimana strategi instansi Bapak/Ibu untuk mengatasi hambatan tersebut?**

- a) **Membangun Jembatan Komunikasi:** Secara proaktif melakukan inisiasi pertemuan informal dan formal (MoU/PKS) untuk membangun komunikasi dan *trust*.
- b) **Penguatan Kapasitas SDM:** Menawarkan program pelatihan gratis atau bersubsidi untuk ASN, berfokus pada pelatihan teknis yang spesifik dan pengembangan *soft skill* (kolaborasi dan etika).
- c) **Mendorong Standarisasi:** Memberikan masukan berupa rekomendasi penyelarasan SOP berdasarkan studi komparatif dan praktik terbaik (*best practice*).

E. Harapan dan Rekomendasi

1) **Menurut Bapak/Ibu, model kolaborasi SDM seperti apa yang ideal untuk diterapkan di Kabupaten Kotawaringin Barat agar pelayanan publik lebih efektif?**

Model kolaborasi yang ideal adalah **Model Jaringan Kolaboratif (Collaborative Network Governance)**, yang berfokus pada:

- a) **Sistem Satu Pintu Terintegrasi:** Tidak hanya fisik (MPP) tetapi juga digital (SPBE) yang didukung oleh *shared-service agreement* SDM antar instansi untuk layanan tertentu.
- b) **Rotasi dan Job-Exchange ASN:** Menerapkan rotasi SDM antar instansi untuk jangka waktu tertentu (misalnya 6 bulan) agar ASN memahami SOP dan budaya kerja instansi mitra.
- c) **Gugus Tugas Lintas Sektoral Permanen:** Pembentukan gugus tugas (atau tim ad hoc) permanen untuk menangani isu kompleks (misalnya, kemiskinan, *stunting*, atau perizinan investasi) yang anggotanya diisi oleh SDM inti dari berbagai OPD, sehingga dapat memutus *silo mentality* (ego sektoral).

2) **Apa harapan Bapak/Ibu terhadap peran pemerintah daerah dalam mendukung kolaborasi antar instansi?** Pemerintah daerah harus bertindak sebagai **dirigen** yang memimpin kolaborasi:

- a) **Menciptakan Regulasi Pendorong:** Menerbitkan Peraturan Kepala Daerah yang mewajibkan kolaborasi dan mengalokasikan anggaran kolaboratif.
- b) **Sistem Insentif dan Rekognisi:** Memberikan insentif dan pengakuan (penghargaan) yang jelas bagi instansi atau individu yang berhasil menjalankan praktik kolaborasi efektif.
- c) **Fasilitasi Teknologi:** Menyediakan infrastruktur teknologi informasi yang handal dan terstandar yang dapat diakses oleh semua instansi (Jaringan Intra Pemerintah).

3) **Saran apa yang dapat Bapak/Ibu berikan untuk memperkuat sinergi**

dan meningkatkan kualitas pelayanan publik?

- a) **Penguatan Basis Data:** Membangun *shared database* terpadu (Satu Data Kobar) sebagai fondasi kolaborasi dan pengambilan keputusan berbasis data.
- b) **Fokus pada Kompetensi *Soft Skill*:** Pelatihan bagi ASN harus lebih ditekankan pada *soft skill* yang mendukung kolaborasi, seperti negosiasi, komunikasi, manajemen konflik, dan *customer service excellence*.
- c) **Keterlibatan Multi-Helix:** Memperluas kolaborasi tidak hanya antar instansi pemerintah, tetapi juga melibatkan Akademisi, Bisnis/Swasta, dan Komunitas Masyarakat (Model ABGC - *Academic, Business, Government, Community*) secara sistematis

Wawancara dengan dinas DPMPTSP

Nama Informan	: Hasbi Alfikri, S.IP
Jabatan	: Fungsional Penata Perizinan Ahli Muda
Instansi	: DPMPTS
Lama Bekerja	: 15 Tahun



- 1) **Bagaimana menurut bapak mengenai kondisi pelayanan public di kab.kotawaringin barat ?**

pelayanan public saat ini, pelayanan ini ada beberapa instansi biasa ada penilaian dari kementerian RB umumnya DPMPTSP, rumah sakit, disukcapil meskipun semua instansi sebenarnya memberikan pelayanan public kepada masyarakat hanya saja ada yang langsung bersentuhan secara rutin

dengan masyarakat ada yang tidak begitu intens rutin kaya kami. Gambaran secara umum untuk sektor perijinan cukup baik kami senantiasa menjalankan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang mengatur ada regulasi kami mempunyai beberapa grand layanan utk ijin berusaha, ataupun ijin usaha. Ijin usaha ini banyak jenis lainnya.

2) Apa saja tantangan utama yang dihadapi instansi bapak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ?

- a) Pertama ada di sarapas, karena ada loket loket yang kurang, parkir yang belum ada, kelengkapan yang sesuai MPP itu kami belum ada, misal ruang disabilitas, musola, parkir. Faktor utama karena keterbatasan bangunannya karena ini bangunan lama yang digunakan utk MPP sehingga keterbatasan ruang.
- b) Kedua masalah SDM, SDM kami ini memang terbatas dalam pemahaman dalam regulasi jadi tidak semua SDM itu punya kemampuan yang sama di kantor perijinan kami diuntut bisa memahami semua regulasi karena kami melayani semua bidang pelayanan. Sebenarnya kami merasa idela saja namun ada program program yang tidak bisa kami laksanakan karena keterbatasan SDM misal rencana jemput bola kepada masyarakat seperti samsat dengan mobil kelilingnya. Walaupun kami ada pelayanan kelapangan hanya saja dilaksanakan dalam 1 tahun itu 5 kali saja itu pun di
- c) Ketiga masalah Dana juga terbatas.

3) Bagaimana jumlah, distribusi dan kompetensi SDM di instansi bapak

Tadi sudah saya singung juga masalah SDM secara garis besar cukup aja semua punya penempatan lini masing2 cuman karena kami berkuat di lini masing2 jadi apabila ada pekerjaan di luar lini maka lini yang kami kerjakan jadi kosong /tidak ada orang, karena kami punya ide pengembangan layanan karena SDM nya pas pas an sehingga kami tidak dapat sepenuhnya meninggalkan lini pekerjaan kami karena jika kami tinggal akan kosong. Kami punya ide membuat kolaborasi bersama instansi lain ketika mereka sedang melaksanakan kegiatan pelayanan di masyarakat contoh disduk kelapangan jemput bola nah kami sebenarnya punya ide untuk ikut bersama disduk berkolaborasi bersama disduk, namun ya itu kami keterbatasan SDM. Nah untuk kompetensi SDM itu beragam ya ada yang memiliki pemahaman yang tinggi, sedang bahkan rendah.

4) Apakah SDM di instansi bapak mendapatkan pelatihan terkait peningkatan kualitas layanan publik, jika ya, bagaimana efektifitasnya?

Untuk pelatihan kami rutin aja baik offline maupun online, kalo online kami ada diklat mandiri, Efektifitasnya lumayan, karena yang penting kami dapat ilmu baru, aturan baru sehingga kami dapat memahami.

5) Sejauh mana motivasi dan etos kerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik di instansi bapak?

Kami sadari kami kurang tetap wkt salah satu contoh jam istirahatkan jam 12:00 nah kami harusnya buka layanan jam 13:00 wib, namun karena kami pulang semua belum menerapkan pelayanan bergilir saat jam istirahat maka

itu kadang kami baru datang di jam 13;30 dan baru buka layanan kembali jam 14;00 wib. Kami belum bisa menerapkan jam pelayanan seperti di Jawa, yaitu dengan pelayanan tetap buka di jam istirahat. Ada tidak pengaruh etos kerja pegawai yang di pengaruhi oleh gaji/kompensasi kalo gaji tidak, kalo semacam reword itu ada kami ada reword yang diberikan setahun sekali kepada pegawai yang terbaik dan itu memacu semangat kerja pegawai.

6) Apakah instansi bapak sudah menjalin kerja sama atau kolaborasi dengan instansi lain dalam penyelenggaraan pelayanan publik jika iya betuk kordinasi apa yang sudah di lakukan

Tentu kami sudah melaksanakan kolaborasi dalam bentuk MMP (Mal pelayanan public). Selain pelayanan adaminstrasi apakah ada pelayanan lainnya, misal pelayanan informasi social, ekonomi dan politik.

Jadi umumnya peayanan publik di MPP itu menambahkan beberapa instansi yang memberikan layanan kepada masyarakat sehingga dapat melayani dalam satu wadah misal ada juga pelayanan KUA ada 24 layanan, kalo seperti informasi social, politik dan ekonomi itu bukanya kami tidak kepikiran tapi ada pembatasan lini, yaitu 24 lini instansi itupun tidak semua maximal. Mungkin social tahun depan kami buka contoh social itu ada layanan pembuatan kartu miskin tapi kami masih akan evaluasi karena MPP ini juga umur pendirian nya belum ada 1 tahun, nanti desember 1 tahun, bisa saja kami nanti masukan kesbangpol untuk tentang politik

7) Apa saja manfaat yang di rasakan dari adanya kolaborasi lintas instansi ini pak

Nah kalo manfaat banyak jadi satu manfaat yang paling terasa itu pelayanan samsat yang ada di MPP karena tidak ribet dalam persyaratan admnistrasinya, selain samsat disduk juga menjadi lanyanan terbanyak, dan juga bisa mencetak kartu penduduk hanya saja tidak serame disduk mungkin kurang sosialisasi kepada masyarakat.

8) Adakah contoh praktek baik(best practice) kolaborasi lintas intansi yang menurut bapak berhasil meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Itu yang saya sampikan tadi praktek yang di rasakan langsung adalah pelayanan MPP tadi karena masyarakat dapat mengakses berbagaimacam layanan hanya di satu tempat yaitu MPP,

9) Apakah perlu pak pelayanan yang tidak hanya sebatas administrasi melainkan juga ada di bidang politik, ekonomi dan social,

Seperti yang saya sampikan pada pertanyaan sebelumnya, tentu perlu agar pelayanan kepada masyarakat dapat lebih efektif, namun kami akan evaluasi dulu karena loket kami terbatas.

10) Faktor faktor apa saja yang mendukung kelancaran kolaborasi antar intansi (misal: regulasi, teknologi, sumber daya, atau budaya organisasi)

Kalo regulasi jelas, karena kita membangun MPP ini ada surat kerjasamanya kepada instansi instansi yang tergabung dalam MPP, kalo teknologi kami sudah menyiapkan baik itu wifi, computer, printer dan sebagainya, SDM kami juga minta SDM untuk menjaga/standbay ditiap tiap

loketnya, untuk budaya organisasi sama mereka bekerja sesuai dengan jam kerja.

11) Faktor faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam menjalankan kolaborasi misal perbedaan SOP, keterbatasan SDM, ego sektoral, sdb?

Hambatan utama itu keterbatasan SDM sih kalo perbedaan SOP itu tiap tiap instansi punya SOP sendiri, punya layanan masing masing jangka waktu masing masing tapi itu tidak jadi masalah karena loketnya masing masing saja, yang paling utama adalah SDM karena SDM menjadi tolak ukur dari efektifitasnya layanan, yang ada saat ini kadang yang diberitugas di loket MPP itu bukan tenaga profesional sehingga jika ada masyarakat yang mengakses layanan namun si petugas karena terbatas pengetahuannya akhirnya mengarahkan kembali ke dinas yang bersangkutan.

12) Bagaimana strategi instansi bapak untuk hambatan tersebut?

Salah satu nya adalah upaya perbaikan SDM, kedua evaluasi loket yang ada jika loket tersebut tidak efektif maka akan kami ganti dengan loket lain, yang ke tiga mensosialisasikan lebih masiv kepada masyarakat bahwa ada pelayanan satu pintu yaitu MPP (Mal pelayanan Publik)

13) Menurut bapak model kolaborasi SDM seperti apa yang ideal untuk diterapkan di kabupaten kotawaringin Barat agar pelayanan publik lebih efektif?

Kolaborasi yang ada ini(MPP) sudah cukup baik hanya tinggal kita maximalkan dengan menambahkan dengan pelayanan kolaborasi di lapangan, harapan saya ada kolaborasi antar instansi yang langsung ke masyarakat dan di sosialisasikan

14) Apa harapan bapak terhadap peran pemerintah daerah dalam mendukung kolaborasi antar instansi

Harapan saya bisa ada bangunan baru yang bisa menyediakan loket kepadaUMKM hal ini sinergi tadi dengan mba sampikan model kolaborasi bukan saja hanya sebatas administrasi saja tapi juga ada ekonomi kreatif, social, dan politik.

15) Saran apa yang dapat bapak berikan untuk memperkuat sinergi an meningkatkan kualitas pelayanan publik

Terus memperkuat kerjasama antar instansi, intinya kami minta komitmen kepada instansi instansi untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Yang kedua, dapat menyebarluaskan informasi pelayanan satu pintu MPP kepada seluruh masyarakat.

Wawancara dengan Pak Sandy Agustin Kasi Kesra Kelurahan kotawaringin hilir, kecamatan kotawaringin barat.

INFORMAN Sandy Agustin



1) Bagaimana menurut bapak mengenai kondisi pelayanan public di kab.kotawaringin barat ?

Sebelumnya saya perkenalkan dulu, nama saya Sadi Agustin, saya bekerja di Kelurahan kotawringin hilir sebagai Kepala Seksi Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat dan saya sudah bekerja kurang lebih selama 23 tahun Nah, untuk menjawab, baik langsung saya tanggapi pertanyaannya untuk menjawab pertanyaan itu sebenarnya pelayanan publik yang sudah dilaksanakan terutama yang saya pahami ya, yang saya alami sendiri itu ya pelayanan publik di Kelurahan atau desa Nah, Kelurahan dan Desa ini fungsi pelayanan publiknya itu kurang lebih sama Jadi, ada 6 pelayanan yang sudah pernah mendengar ada 6, itu pelayanan administrasi kesehatan, kemudian pertanahan, kemudian informasi dan komunikasi, sampai sejauh ini pelayanan publik itu sebenarnya Kelurahan itu adalah kepanjangan tangan dari Instansi instansi di kabupaten terutama yang misalnya administrasi kependudukan contohnya, itu dari Intansi kependudukan dan kesejahteraan sipil Contoh lagi kemudian, yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial itu kolaborasinya dengan dinas sosial Kemudian ada lagi yang soal keamanan itu dengan satpol PP dan kepolisian. Nah, untuk administrasi kependudukan sendiri itu sekarang Kelurahan dan Desa itu sudah menjalankan aplikasi namanya CISEGA kalau dulu warga itu kalau berurusan administrasi itu ke kantor dinas Sekarang ini mereka aksesnya cukup ke Kelurahan. Nah, , sekarang aksesnya sudah diperpanjang lagi sampai ke tingkat Kelurahan dan Desa Jadi, misalnya ubah KTP, ubah status kemudian, ya ubah status kemudian ganti nama atau segala macam itu bisa dilakukan di kantor Kelurahan dan Desa. Kemudian, membuat akte kelahiran akte kematian itu sudah bisa di Desa sudah bisa di kantor Kelurahan/desa Kemudian, pindah keluar, pindah ke dalam dan lain

sebagainya Itu yang sempatnya online, Akan tetapi, itu hanya layanannya satu arah. Kelurahan dan Desa tidak bisa merekam mendapatkan data kependudukan dia hanya meng-input prosesnya hanya input, outputnya hanya berupa apa yang di-input Misalnya, kk, perubahan kk, pecah kakak misalnya, kk yang dulu kk yang asal dengan kk yang baru itu bisa, tapi kalau data kependudukannya tidak bisa itu seperti ini tidak bisa meminta feedback berupa rekam data kependudukan kecuali, bersurat karena data kependudukan itu sama seperti data CPNG atau DNSF.

2) Bagaimana pelayanan itu kolaborasinya sudah lumayan bagus walaupun belum terlalu optimal, perlu dijelaskan juga Mengenai kuantitas dan kualitas pelayanan Kuantitas itu kita berbicara kan sehubungan dengan penelitian kan sumber daya manusia

Nah, sumber daya manusianya sendiri itu sebenarnya, Karena pekerjaannya banyak tuh menumpuk-menumpuk orangnya Nah, di kelurahan itu Contoh saja di kelurahan saya itu Hanya sekitar 14 orang sedangkan untuk melakukan pelayanan orangnya itu juga Jadi, secara kuantitas kurang dan itu otomatis akan pengaruh pada kualitas layanan, Contoh kayak gini, ini tukang ngukur tanah ini, juga mengerjakan bagian administrasi pemerintahan Sedangkan dia juga operator admin duk a Begitu orang pelayanan ingin meminta pelayanan admin duk tapi di pegawai sedang melaksanakan pekerjaan lainya yaitu mengukur tanah. itu salah satu kendala Kenapa kuantitas itu berpengaruh pada kualitas pekerjaan Karena sebenarnya di Kabupaten Kotawaringin barat dulu pernah dilakukan analisis beban Beban pekerjaan itu Sebenarnya harus ada analisis kemampuan manusia itu Hanya mampu melakukan beberapa pekerjaan dalam hari. Nah hal Itu berpengaruh pada kualitas. Sebenarnya orangnya mampu, bisa jadi operator Jadi ini bisa, tapi karena Waktu tidak bisa Karena waktu semua orang sama 24 jam dalam sehari, ya Artinya begitu ada yang minta pelayanan terpaksa tertunda Jadi bukan kualitas pelayanannya, Bukan kepada kemampuan SDM-nya Tapi lebih kepada Beban kerja dan ketersediaan waktunya, Kayak Seperti saya itu Di Kesejahteraan sosial itu pekerjaannya paling banyak Pembangunan Kesejahteraan sosial indicator nya Ketiga Indikatornya itu tiga ITM, Indeks Pembangunan Manusia itu kan Indeks Pembangunan Manusia itu minimalkan pendidikan, kesehatan, dan Disability Berhubungan dengan ekonomi Jadi MKM ya, Kemudian Orang ngurus SKTM Buat BPJS gratis, Kemudian orang ngurus KIP, kemudian Anak putih sekolah, kemudian Urusan keagamaan Gotong royong dan lain sebagainya ke bagian kesra. Dan Alhamdulillah tahun ini dapet nih P3K Kalau sebelumnya tuh KASI (kepala seksi) itu kerja sendiri ya KASI ya staf Sekarang tahun ini

2025 nih P3K ini dapet satu orang jadi ada dua orang mengerjakan pekerjaan di kesra. Maksudnya dikaji lagi Analisis beban kerja Oleh BKPSDM Harapannya seperti itu penambahan Untuk pelayanan di sana.

3) Apakah Kelurahan bisa cetak KTP juga ?

Kalau untuk kartu KTP dia kecamatan sekarang sudah bisa cetak

4) Apa saja tantangan utama yang dihadapi instansi bapak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ?

di tingkat pusat Itu kolaborasi antara Kemensos dengan BPS Jadi Sekarang data Sosial ekonomi nasional itu Berdasarkan sensus BPS Jadi sensus BPS itu sekarang dipakai oleh Kemensos, sehingga dibagi jadi 10 desil Jadi 10 desil Ini membagi tingkat Perekonomian Seseorang ya, per individu Sekarang itu Jadi dibagi jadi 10 desil 5 desil itu adalah Yang berhak menerima Basos, yang 6 ke 10 Sekalipun dia orang Kaya lah ya, seperti Itu lah ya, orang paling kaya sendiri pun Pasti masuk dia dalam Data sosial ekonomi nasional itu Hanya saja dia Desilnya beda Kalau desil 10 itu Ya gaji 200 juta, Bagus sih memang Kalau data BPS itu Bener-bener akurat Karena ada sosial Ekonomi Kemudian Pertanian. Yang jadi permasalahan itu Gap data Artinya Begitu sensus terjadi Tidak semua Responden Sensus ini memberikan Keterangan yang sebenarnya, Ada orang yang Kaya Ngaku miskin Yang jadi masalah itu sebenarnya Bukan orang miskinnya Tapi mental miskinnya Ketidak jujur an penghasilan Jadi pernah kejadian seperti ini Dia sebenarnya desil 6 ke atas Jadi dia Ngaku miskin Nah makanya Untuk data Data sensus itu sendiri Harus dilakukan verifikasi dan validasi secara berkesinambungan. dan orang lapangan dari kemensus itu Kementrian sosial langsung ya Itu namanya TKSK Tenaga kerja sosial Kecamatan, TKSK itu Berkoordinasi dengan kesra kesra yang ada di kelurahan dan dia yang Betul-betul hafal Kondisi di lapangan Yang melakukan Verifikasi dan validasi itu juga Beliau sehingga Sekarang aplikasi DTSM itu Kalo kita verifikasi Kita harus foto Sekarang harus di input tuh Potong rumah Kemudian dia punya Rumah di bagian depan Kemudian rumah bagian dalam Pas masuk tuh Dia punya rumahnya pake AC Terus kulkas ada Nah pokoknya fasilitas lengkap Nah DTSM inilah yang nanti Digunakan untuk BLT Kemudian Bedah rumah PKH, BPNT BPNT itu kan yang bagi-bagi Berhasil kantor pos itu kan BPNT Nah itu Kendalanya itu sih gap data Sama seperti gap data kalo Antara disduk Pas pemilu itu kan disduk dan KPU kan seringkali Terjadi gap data yang meninggal dan Lebih ke situ, Karena orang protes Yang jadi masalah Bangsos kan Orang itu kaya Kenapa dia masih dapet beras di Kantor pos Kadang ada gap data Seperti itu yang harus Kita sikapin

5) Bagaimana jumlah, distribusi dan kompetensi SDM di instansi bapak

Nah seperti yang saya jelaskan tadi SDM nya kurang pasti akan berpengaruh Kualitas pelayanan kantor Karena kadang kaya gini Ada orang minta bikin SKTN Saya harus mendata Yang DTC tadi kan nah kesranya ini kan saya sendiri karena waktu itu belum punya staf jadi otomatis pelayanan lainnya tertunda Alhamdulillah sekarang staff kasi kesra sudah ada, tapi itu pun pekerjaan nya juga banyak

6) Apakah SDM di instansi bapak mendapatkan pelatihan terkait peningkatan kualitas layanan publik, jika ya, bagaimana efektifitasnya?

Kalau pelatihan sering dan itu yang Saya bilang tadi bahwa Sebenarnya Staff yang menerima tugas baik sebagai adminduk atau operator oleh DTSM Itu memang dilatih oleh Kabupaten di pelayanan Administrasi di fasilitasi juga dengan wa Group jadi kalo ada masalah apa apa bisa langsung chat group, karena minimal 3 bulan sekali Karena data yang meninggal Ada yang baru lahir itu harus tetap di Kalifikasi dan platifikasi itu setiap bulan ada Hampir setiap bulan Ada perubahan-perubahan.

7) Sejauh mana motivasi dan etos kerja pegawai dalam mendukung pelayanan public di instansi bapak?

Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab cukup baik, kami memberikan layanan yang terbaik agar masyarakat ini terlayani semua dengan kondisi SDM kami yang terbatas, kadang kami juga bekerja lebih dari prosi kami misal satu orang yang bisa mengerjakan satu atau dua pekerjaan dalam satu hari kami melaksanakan pekerjaan bbisa lebih dari itu jika kondisinya sedang banyak banyak pekerjaan kami siap selsaikan. saya rasa ini adalah bentuk dukungan kami terhadap pelayanan publik

8) Ada tidak pengaruh etos kerja pegawai yang di pengaruhi oleh gaji/kompensasi

Nah itu dia Biasanya Berpengaruh dengan Kompensasi Kompensasi itu kan karena Kayak gini Kompensasi itu dalam Teori manajemen sumber daya manusia Itu kan berpengaruh Terhadap semangat orangnya Apalagi sekarang ini kan P3K Kebanyakan P3K Yang menerima beban ketara dengan PNS Tapi mereka tidak dapat tunjangan TPP itu Karena Adanya jargon Fakta integritas bahwa Pelayanan publik tidak boleh memungut biaya Itu kadang berpengaruh dengan etos kerjanya, Jadi semangat Yang P3K dengan PNS itu

9) Apakah instansi bapak sudah menjalin kerja sama atau kolaborasi dengan instansi lain dalam penyelenggaraan pelayanan publik jika iya betuk kordinasi apa yang sudah di lakukan

Bentuk Kolaborasi itu tadi ada dua Ada yang online dan offline kalo yang offline ini Lebih ke instansi Yang dia instansi vertikal. Misalnya Pengantar

nikah kalo pengantar nikah Itu offline Surat izin keramaian Itu offline Surat pengantar saja. Nanti lurahan menerbitkan Surat pengantar Kemudian orang yang meminta surat itu menyampaikan ke kepolisian.

10) Selain pelayanan administrasi apakah ada pelayanan lainnya, misal pelayanan informasi social, ekonomi dan politik.

Ada, kami sebagai perpanjangan tangan instansi di kabupaten tentu melayani bukan hanya saja administrasi namun juga keseluruhan baik itu masalah ekonomi kreatif, seperti kelompok2 UMKM, juga ada social seperti pembuatan rumah untuk warga yang layak, dan juga politik kami pada tahun pemilu menyiapkan tempat untuk PPS di kelurahan kami dan warga dapat langsung berkonsultasi langsung

11) Apa saja manfaat yang di rasakan dari adanya kolaborasi lintas instansi ini pak

Banyak, jadi warga itu tidak perlu datang langsung ke kota untuk mengurus misal hanya mengurus pindah atau perubahan KK cukup bisa di kelurahan desa.

12) Adakah contoh praktek baik(best practice) kolaborasi lintas instansi yang menurut bapak berhasil meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Kolaborasi itu di kelurahan secara tidak sadar terbentuk dengan sendirinya karena semua instansi muaranya pasti ke desa dan kelurahan, baik itu disduk, dinas social, KPU, PUPR dsb. Nah kalo mau lihat di tingkat kabupaten kolaborasi ada pada MMP namun itu belum maksimal saya liat, semua masih pelayanan administrasi saja kalo dilihat di desa dan kelurahan justru lebih kompleks

13) Apakah perlu pak pelayanan yang tidak hanya sebatas administrasi melainkan juga ada di bidang politik, ekonomi dan social,

Sangat perlu, kami di desa/kelurahan sudah menerapkan itu dalam artian sekala kecil karena dimana lagi warga mencari informasi kalo bukan di desa dan kelurahan

14) Faktor faktor apa saja yang mendukung kelancaran kolaborasi antar instansi (misal: regulasi, teknologi, sumber daya, atau budaya organisasi)

Banyak faktor, dari segi regulasi jelas regulasi mengatur bagaimana program program dilaksanakan, teknologi membantu kami dalam pelaksanaan, sumberdaya manusia yang berkompeten sangat berpengaruh pada kualitas layanan, dan budaya organisasi yang ada memberikan integritas kami sebagai instansi pelayanan.

15) Faktor faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam menjalankan kolaborasi misal perbedaan SOP, keterbatasan SDM, ego sektoral, sdb?

Ya tadi itu ya, ada faktor SDM yang masih kurang jadi beban pekerjaan di tanggung oleh satu orang yang idealnya harusnya dikerjakan 2 sampai 3 orang. Kemudian juga sarpars, seperti ketersediaan wifi yang masih sangat kurang dan sarpars lainnya. Perbedaan SOP itu tidak masalah karena tiap instansi akan melayani dengan SOP nya yang penting tujuannya sama yaitu memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

16) Bagaimana strategi instansi bapak untuk hambatan tersebut?

Saat ini kami memaksimalkan tenaga yang ada, dan menyampaikan beberapa usulan ke kabupaten untuk hal hal yang kami butuhkan dalam memberikan pelayanan

17) Menurut bapak model kolaborasi SDM seperti apa yang ideal untuk diterapkan di kabupaten kotawaringin Barat agar pelayanan publik lebih efektif?

Model yang dapat mencakup, menaungi segala kebutuhan masyarakat sehingga pelayanan dapat lebih efektif dan efisien, misal kolaborasi yang tidak hanya terbatas dalam administrasi saja tapi juga mencakup tadi ada ekonomi, social dan politik

18) Apa harapan bapak terhadap peran pemerintah daerah dalam mendukung kolaborasi antar instansi

Harapan kedepan itu kelurahan di kotawaringin hilir ini, saya ada mengajukan ke kominfo wacananya di 2026 menjadi kelurahan smart jadi pelayanan itu tepperles karena sekarang sudah digitalisasi jadi tidak harus menugu lurah ada untuk ttd ijin2 warga nya, bisa di ttd kan lewat system tadi

19) Saran apa yang dapat bapak berikan untuk memperkuat sinergi an meningkatkan kualitas pelayanan publik

Kami sebagai perpanjangan tangan dari instansi instansi ini mungkin bisa lebih diperhatikan karena segala bentuk layanan ada di tempat ini, seyogynya segala sarpras yang dibutuhkan ada.



Nama Informan : Sofia Adyani, SH.M.AP
 Jabatan : Kasubag Tata Usaha
 Instansi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 Lama Bekerja : 14 Tahun

A. Pertanyaan Umum

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kondisi pelayanan publik di Kabupaten Kotawaringin Barat saat ini?

Dilakukan upaya perbaikan melalui program pembangunan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) dan diresmikannya Mal Pelayanan Publik. Adanya SPBE pemerintah daerah berupaya mempercepat pembangunan guna meningkatkan efisiensi pelayanan publik sedangkan Mal Pelayanan Publik untuk mempermudah menyatukan layanan publik dari berbagai instansi, lembaga, BUMN, BUMD, hingga swasta.

2. Apa saja tantangan utama yang dihadapi instansi Bapak/Ibu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat?

- a) Penyediaan layanan dasar yang belum merata di berbagai wilayah Kobar
- b) Pengangguran dan kemiskinan yang perlu diatasi pemerintah daerah melalui kebijakan yang tepat sasaran
- c) Partisipasi masyarakat masih rendah dalam pengelolaan lingkungan hidup yang berdampak pada pencemaran air, tanah dan udara.

B. Kondisi SDM

1. Bagaimana jumlah, distribusi, dan kompetensi SDM di instansi Bapak/Ibu?

Gambaran mengenai jumlah, distribusi dan kompetensi SDM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kobar tidak dapat disamaratakan di seluruh wilayah karena setiap OPD ditingkat Kabupaten Kobar memiliki kondisi yang unik dan berbeda, adapun langkah yang dapat diambil melalui Akses melalui situs resmi, Data melalui PPID, dan Renstra

2. Apakah SDM di instansi Bapak/Ibu mendapatkan pelatihan terkait peningkatan kualitas pelayanan publik? Jika ya, bagaimana efektivitasnya?

Iya, Dinas tenaga kerja dan transmigrasi mendapatkan pelatihan dari pemerintah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN. Adapun efektivitasnya tergantung beberapa faktor sebagai berikut:

- a) Pelatihan yang diberikan berupa kompetensi teknis seperti pendaftaran pencari kerja, informasi lowongan, program pelatihan kejuruan
- b) Efektivitas Pelatihan dapat diukur dengan indikator termasuk evaluasi reaksi terhadap pengukuran tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan
- c) Faktor yang mempengaruhi terhadap keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh komitmen pegawai yang memiliki motivasi dan kemauan tinggi cenderung lebih reaktif dan mendapatkan manfaat maksimal dari pelatihan.

3. Sejauh mana motivasi dan etos kerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik di instansi Bapak/Ibu?

Motivasi dan etos kerja pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Pegawai memiliki motivasi dan etos kerja tinggi cenderung lebih produktif, profesional dan bertanggung jawab sehingga menghasilkan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat. Pengaruh positif motivasi dan etos kerja sebagai berikut:

- a) Peningkatan kualitas pelayanan
- b) Peningkatan produktivitas
- c) Profesionalisme
- d) Kepuasan masyarakat

Faktor yang mempengaruhi motivasi dan etos kerja sebagai berikut:

- 1. Faktor Internal terkait kesejahteraan pegawai, pengembangan karir, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja
- 2. Faktor Eksternal terkait kepemimpinan, kebijakan organisasi dan tujuan jelas

C. Bentuk Kolaborasi Antar Instansi

1. Apakah instansi Bapak/Ibu sudah menjalin kerja sama atau kolaborasi dengan instansi lain dalam penyelenggaraan pelayanan publik? Jika ya, bentuk kolaborasi apa saja yang sudah dilakukan?

Iya, Dinas tenaga kerja dan transmigrasi di berbagai tingkatan telah menjalin banyak kerja sama dan kolaborasi dengan berbagai OPD dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, kolaborasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), mempermudah akses layanan serta memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.

Bentuk Administrasi nya sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan pelatihan vokasi di UPT Balai Latihan Kerja
- b) Kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam hal berkolaborasi integrasi data ketenagakerjaan dengan data BPJS Ketenagakerjaan guna memperlancar program seperti jaminan kehilangan pekerjaan.
- c) Program Pemangangan dengan dunia usaha untuk mengembangkan program magang di perusahaan untuk memberikan pengalaman kerja praktis kepada peserta pelatihan.
- d) Bursa Kerja Khusus untuk mendukung dan berkolaborasi dengan BKK disekolah dan kampus untuk memfasilitasi penempatan kerja bagi para lulusan.
- e) Kementerian Ketenagakerjaan untuk melaksanakan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang disepakati bersama Pemerintah Pusat termasuk integrasi layanan sistem informasi ketenagakerjaan (Sisnaker)

2. Selain Pelayanan Administrasi apakah ada pelayanan lainnya? Misal Pelayanan Informasi social, ekonomi dan politik

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak menyediakan pelayanan informasi yang spesifik mengenai bidang sosial, ekonomi dan politik secara menyeluruh. Karena Tufoksi Dinas tenaga kerja dan transmigrasi berfokus urusan ketenagakerjaan seperti informasi lowongan pekerjaan, pelatihan, hubungan industrial.

3. Apa saja manfaat yang dirasakan dari adanya kolaborasi lintas instansi tersebut?

- a) Peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam mengoptimalisasi sumber daya untuk berkolaborasi ke semua OPD untuk berbagai sumber daya seperti data, anggaran

- b) Inovasi dan kualitas pelayanan publik lebih ditingkatkan dalam pertukaran pengetahuan dan perspektif dari beragam OPD mendorong munculnya ide-ide baru dan inovatif yang dapat menghasilkan solusi kreatif.
- c) Keterlibatan dan transparansi dengan peningkatan kepercayaan dengan komunikasi dan transparansi yang baik antarlintas OPD dapat membangun kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah.
- d) Penguatan tata kelola pemerintahan dalam penguatan kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk mendorong dan memotivasi setiap OPD agar bekerja sama mencapai tujuan bersama.

4. Adakah contoh praktik baik (best practice) kolaborasi lintas instansi yang menurut Bapak/Ibu berhasil meningkatkan efektivitas pelayanan publik?

- a) Mal Pelayanan Publik (MPP) bekerja dengan keterlibatan berbagai instansi lembaga pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah serta lembaga non pemerintah seperti kepolisian, kantor pajak dan Bank
- b) Kolaborasi penanganan stunting berkolaborasi dengan melibatkan kementerian terkait seperti kementerian kesehatan, kementerian sosial, kementerian pendidikan, kementerian PU.

5. Apakah perlu/dibutuhkan pelayanan yang tidak sebatas Administrasi melainkan juga pelayanan di bidang informasi tentang ekonomi kreatif, sosial dan politik.

Ya, pelayanan yang mencakup bidang informasi tentang ekonomi kreatif, sosial dan politik sangatlah penting, bahkan kebutuhan yang mendesak. Pelayanan publik tidak boleh lagi terbatas pada urusan administrasi, melainkan harus bersifat responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks.

Pelayanan publik yang hanya terbatas administrasi sudah tidak relevan lagi transformasi menuju pelayanan yang holistik dengan fokus pada informasi ekonomi kreatif, sosial dan politik adalah langkah krusial untuk membangun masyarakat yang lebih mandiri, partisipatif dan sejahtera.

D. Faktor Pendukung dan Penghambat Kolaborasi

1. Faktor-faktor apa saja yang mendukung kelancaran kolaborasi antar instansi (misalnya regulasi, teknologi, sumber daya, atau budaya organisasi)?

Faktor yang mendukung kelancaran kolaborasi antar instansi mencakup beberapa aspek penting. Kerja sama yang efektif dan efisien ini dapat menghasilkan solusi yang lebih baik, mengoptimalkan sumber daya, serta meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas

2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam menjalankan kolaborasi (misalnya perbedaan SOP, keterbatasan SDM, ego sektoral, dsb.)?

Hambatan dalam kolaborasi antara lain kurangnya kepercayaan dan rasa hormat, komunikasi yang buruk, tujuan yang tidak selaras, perbedaan gaya kerja dan budaya, serta masalah akuntabilitas dan sumber daya.

3. Bagaimana strategi instansi Bapak/Ibu untuk mengatasi hambatan tersebut?

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi mengatasi hambatan dengan meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan sertifikasi, menciptakan lapangan kerja lebih banyak, dan memperluas kemitraan, meningkatkan sarana dan prasarana dan meningkatkan minat serta kesempatan kerja melalui program seperti bursa kerja dan pemagangan.

E. Harapan dan Rekomendasi

1. Menurut Bapak/Ibu, model kolaborasi SDM seperti apa yang ideal untuk diterapkan di Kabupaten Kotawaringin Barat agar pelayanan publik lebih efektif?

Menurut pendapat saya, dengan menerapkan model kolaborasi multi sektor ini, Kabupaten Kotawaringin Barat dapat memanfaatkan keahlian, teknologi dan sumber daya dari berbagai pihak untuk membangun SDM yang lebih adaptif dan kompeten sehingga pada akhirnya menghasilkan pelayanan publik yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

2. Apa harapan Bapak/Ibu terhadap peran pemerintah daerah dalam mendukung kolaborasi antar instansi?

Harapan saya terhadap peran pemerintah daerah dalam mendukung kolaborasi antar instansi mencakup beberapa aspek untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kualitas layanan publik. Kolaborasi ini penting

untuk menangani isu kompleks yang sering kali melampaui batas satu instansi saja seperti penanganan stunting atau pembangunan berkelanjutan.

3. Saran apa yang dapat Bapak/Ibu berikan untuk memperkuat sinergi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik?

- a) Pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan aksesibilitas, efisiensi dan efektivitas
- b) Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi berupa pelatihan, seminar, khususnya yang berfokus pada kompetensi digital, agar ASN dapat membawa layanan yang profesional dan adaptif
- c) Partisipasi dan pengawasan melibatkan masyarakat dalam standar layanan untuk berpartisipasi dalam menentukan standar penyediaan layanan publik
- d) Tata kelola yang transparan dan akuntabel dengan perbaikan tata kelola untuk mencegah korupsi dan meningkatkan integritas pelayanan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan publik.

Lampiran II Hasil Olah Data NVivo

1. Semua dokumen wawancara dimasukkan kedalam file Nvivo versi 15 terbaru kemudian peneliti menganalisis hasil wawancara dengan cara coding (menandai pernyataan penting dari hasil wawancara)

Files List (Top Screenshot):

Name	Codes	References
Bu Sofia Adyani (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)	81	282
Bu Nurpahsari (Dosen Fakultas Hukum Universitas Antakusuma)	46	121
Bu Sri handayani (Guru)	23	78
Dinas DPMPITSP	48	106
Pak Chaidir (Komisi Pemilihan Umum)	33	66
Pak Joni Iskandar (Badan Kesatuan Bangsa dan Politik)	26	50
Pak Sandy Agsutin	23	64
Pak Syarifundin (Dinas Dukcapil Kobar)	34	83

Text Document View (Bottom Screenshot):

The bottom screenshot shows a text document titled "Bu Sofia Adyani (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)". The document contains two main sections: "1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kondisi pelayanan publik di Kabupaten Kotawaringin Baru saat ini?" and "B. Kondisi SDM". The text is being coded with a code named "Jawaban Rumusan Masalah".

2. Membuat node atau tema dari jawaban rumusan masalah yang di sesuaikan dengan hasil coding (inti pembahasan)

The image displays three sequential screenshots of the NVIVO software interface, illustrating the process of coding and analyzing text data. Each screenshot shows the 'Jawaban Rumusan Masalah' (Answers to Research Questions) project, with a focus on the 'Coding' tab and the 'Summary' pane on the right.

Top Screenshot: The 'Coding' tab is active, showing a list of codes under 'Jawaban Rumusan Masalah'. The 'Summary' pane on the right displays the 'Kondisi SDM Antar Instansi Pemerintahan' (Inter-institutional Workforce Conditions in Government) code, which has 5 references and a coverage of 10.48%. The references listed are:

- Reference 1: 1.62% Coverage
- Reference 2: 3.35% Coverage
- Reference 3: 1.73% Coverage

Middle Screenshot: The 'Coding' tab is active, showing a list of codes under 'Jawaban Rumusan Masalah'. The 'Summary' pane on the right displays the 'Kondisi SDM Antar Instansi Pemerintahan' (Inter-institutional Workforce Conditions in Government) code, which has 5 references and a coverage of 10.48%. The references listed are:

- Reference 1: 1.62% Coverage
- Reference 2: 3.35% Coverage
- Reference 3: 1.73% Coverage

Bottom Screenshot: The 'Coding' tab is active, showing a list of codes under 'Jawaban Rumusan Masalah'. The 'Summary' pane on the right displays the 'Bentuk Kolaborasi Antar Instansi Pemerintahan' (Forms of Collaboration Between Government Institutions) code, which has 8 references and a coverage of 24.8%. The references listed are:

- Reference 1: 1.85% Coverage
- Reference 2: 3.35% Coverage
- Reference 3: 3.57% Coverage

The image displays three screenshots of the NVIVO software interface, illustrating the process of analyzing and coding qualitative data. The interface is divided into several sections: a left sidebar for navigation, a central workspace for data exploration, and a right sidebar for references and summaries.

Top Screenshot: Project Overview

The top screenshot shows the NVIVO project titled "NVIVO.nvp (Saved)". The left sidebar lists various functions: Quick Access, Import (Data, Files, File Classifications, Externals), Organize (Coding, Codes, Cases, Notes, Sets), and Relationship Types. The central workspace displays a list of codes under the heading "Jawaban Rumusan Masalah". The codes are organized into a hierarchical structure, with each code having a corresponding frequency and reference count.

Name	Files	Refere
vi. Memperkuat Sistem Daerah	3	5
c. Kanal Pengaduan Publik Mulai Diintegrasikan	5	11
i. Tiap Instansi Memiliki Kanal Pengaduan	2	4
ii. Pelayanan Cepat Tanggap	3	6
iii. Masyarakat Dapat dengan Mudah	3	8
iv. Keselarasan IT	3	8
d. Terdapat Komitmen Bersama Pemerintah	5	8
i. Komitmen SDM	2	3
ii. Komitmen dalam Pelayanan	5	8
iii. Aparatur Pertanggung Jawab	1	1
iv. Saling Membantu antar Loka	2	2
Faktor Pendukung Kolaborasi SDM antar Instansi	7	50
Kondisi SDM Antar Instansi Pemerintahan	8	32
Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan	8	49

Middle Screenshot: Detailed View of a Code

The middle screenshot provides a detailed view of the code "Faktor Pendukung Kolaborasi SDM antar Instansi". It shows the code's frequency (7) and reference count (50). The central workspace displays the text associated with this code, which is a detailed description of the factors supporting collaboration between different institutions. The right sidebar shows a list of references, including "Referensi 1: 3.33% Coverage" and "Referensi 2: 3.33% Coverage".

Bottom Screenshot: Project Overview (Different View)

The bottom screenshot shows the same NVIVO project, but with a different view of the codes. The left sidebar is the same, but the central workspace displays a different set of codes. The codes are organized into a hierarchical structure, with each code having a corresponding frequency and reference count.

Name	Files	Refere
v. Komitmen Meningkatkan Pelayanan	4	13
c. Efektifitas Kolaborasi antar Instansi	7	20
i. Sosialisasi ke Masyarakat	5	9
ii. Jemput Bola	3	7
iii. Kepuasan Masyarakat	2	4
iv. Kolaborasi Sampai dengan Tingkat	2	3
Kondisi SDM Antar Instansi Pemerintahan	8	32
Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan	8	49

The image displays two screenshots of the NVIVO software interface, showing the analysis of code from a document titled "Jawaban Rumusan Masalah".

Top Screenshot:

- Left Panel (Navigation):** Shows the project structure with "NVIVO.nvp (Saved)" and "Quick Access". The "Import" section includes "Data", "Files", "File Classifications", and "Externals". The "Organize" section includes "Coding", "Codes", "Sentiment", "Relationships", and "Relationship Types". The "Cases" section includes "Notes" and "Sets".
- Central Panel (Code Analysis):** Displays a table of code analysis results for "Jawaban Rumusan Masalah". The table has columns for "Name", "Files", and "References".

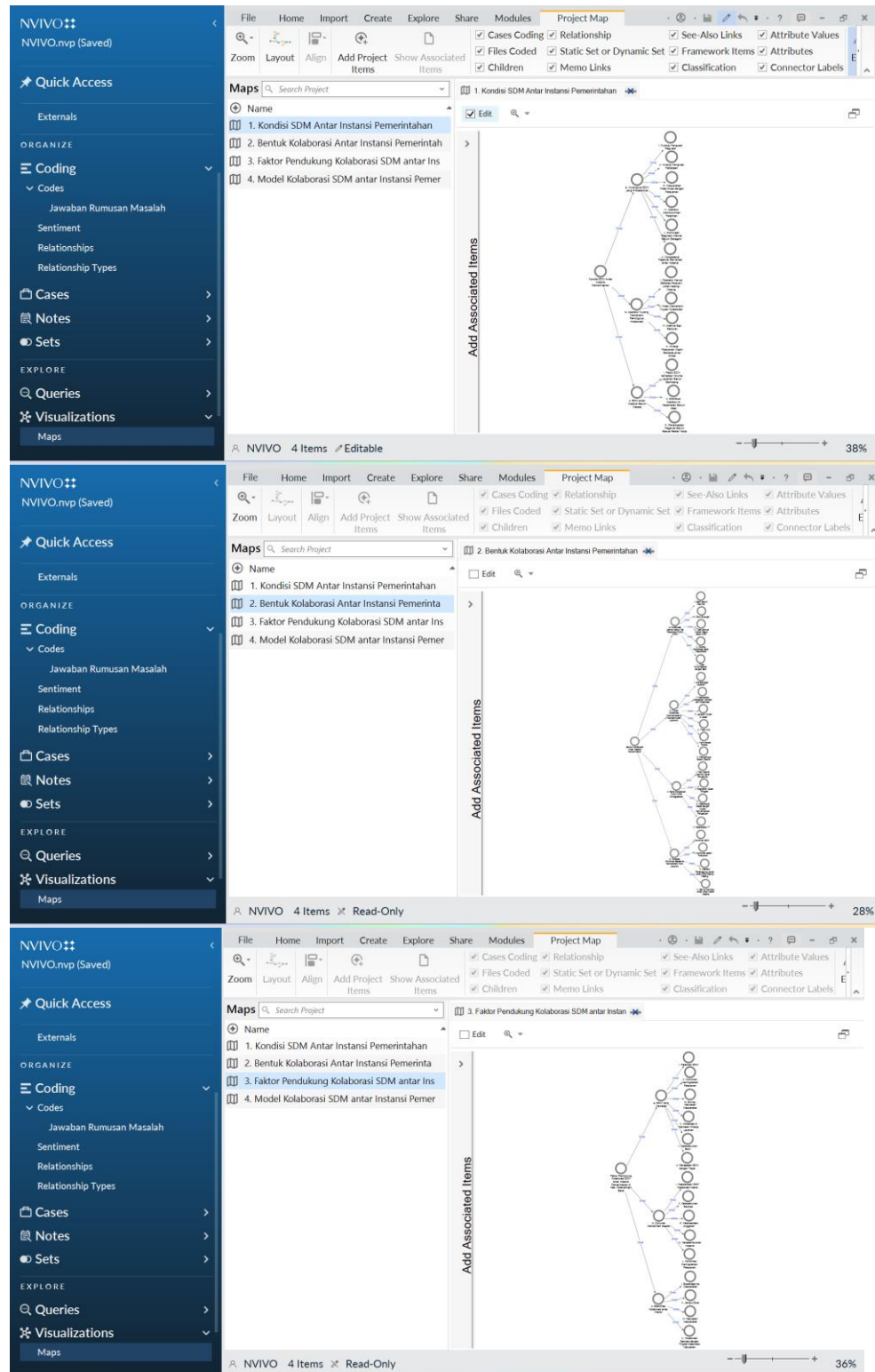
Name	Files	References
Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerin	8	49
Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik	8	50
a. Harmonisasi SOP Lintas Instansi	3	5
i. Penyusunan SOP Terpadu untu	3	3
ii. Forum Koordinasi Lintas Insta	3	4
iii. Integrasi Sistem Informasi Pel	4	6
iv. Dashboard Kinerja Lintas Inst	1	2
v. SLA (Service Level Agreement	1	1
b. Kolaborasi Diperluas	8	28
i. Kolaborasi Sampai Level Keca	4	8
ii. Kolaborasi Mecakup Politik, Ek	5	12
iii. Kolaborasi Pelayanan Admnis	6	9
iv. Mekanisme Pengaduan Terint	1	1
c. SDM yang Profesional	4	10
i. Pelayanan Memuaskan	3	7
- Right Panel (Code Snippets):** Displays a list of code snippets with their respective coverage percentages.
 - Snippet 1:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (8.42% Coverage). The snippet discusses the importance of harmonizing SOPs across different agencies to improve service efficiency.
 - Snippet 2:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (1.48% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.
 - Snippet 3:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (1.42% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.
 - Snippet 4:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (3.35% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.

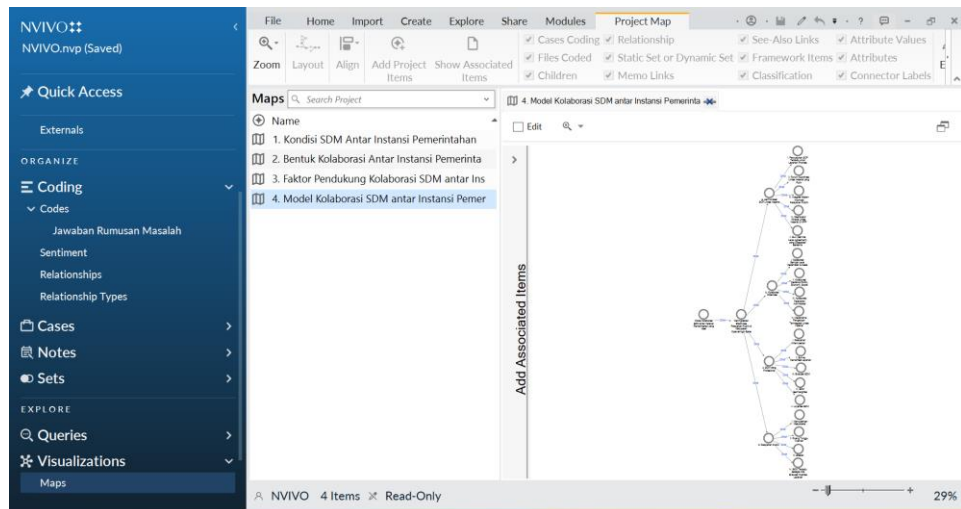
Bottom Screenshot:

- Left Panel (Navigation):** Similar to the top screenshot, showing the project structure and navigation options.
- Central Panel (Code Analysis):** Displays a table of code analysis results for "Jawaban Rumusan Masalah". The table has columns for "Name", "Files", and "References".

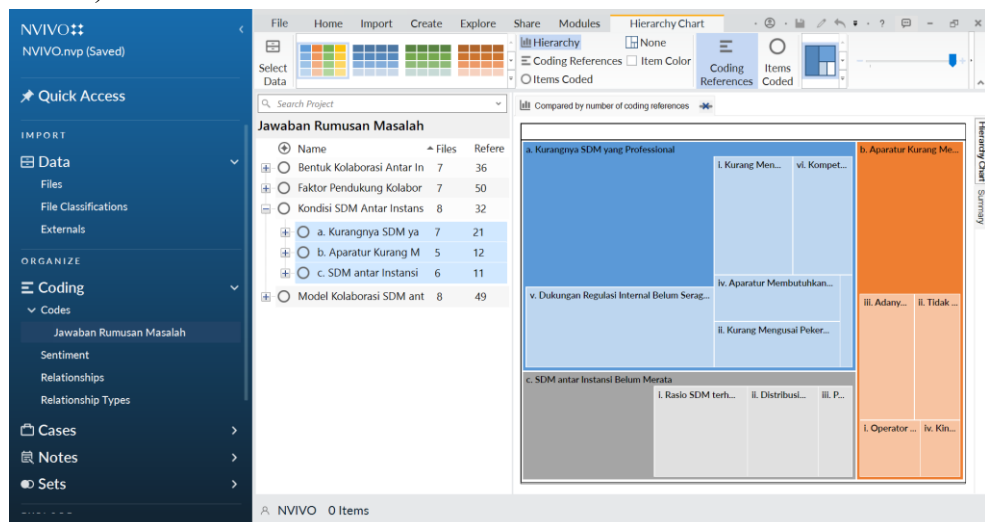
Name	Files	References
iii. Kolaborasi Pelayanan Admnis	6	9
iv. Mekanisme Pengaduan Terint	1	1
c. SDM yang Profesional	4	10
i. Pelayanan Memuaskan	3	7
ii. Survey Pemanfaat Layanan	1	2
iii. Evaluasi SDM	3	5
iv. SDM Berintegritas	1	2
v. Loyalitas SDM	1	2
d. Pelayanan Publik	5	18
i. Memudahkan Masyarakat	3	13
ii. Ruang Tunggu Nyaman	2	3
iii. Efisien	4	10
iv. SKM Terpadu sebagai Alat Ev	1	4
- Right Panel (Code Snippets):** Displays a list of code snippets with their respective coverage percentages.
 - Snippet 1:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (3.23% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.
 - Snippet 2:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (15.5% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.
 - Snippet 3:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (0.87% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.
 - Snippet 4:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (0.76% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.
 - Snippet 5:** "Model Kolaborasi SDM antar Instansi Pemerintahan" (2.44% Coverage). The snippet discusses the importance of having a clear SLA (Service Level Agreement) to ensure service quality.

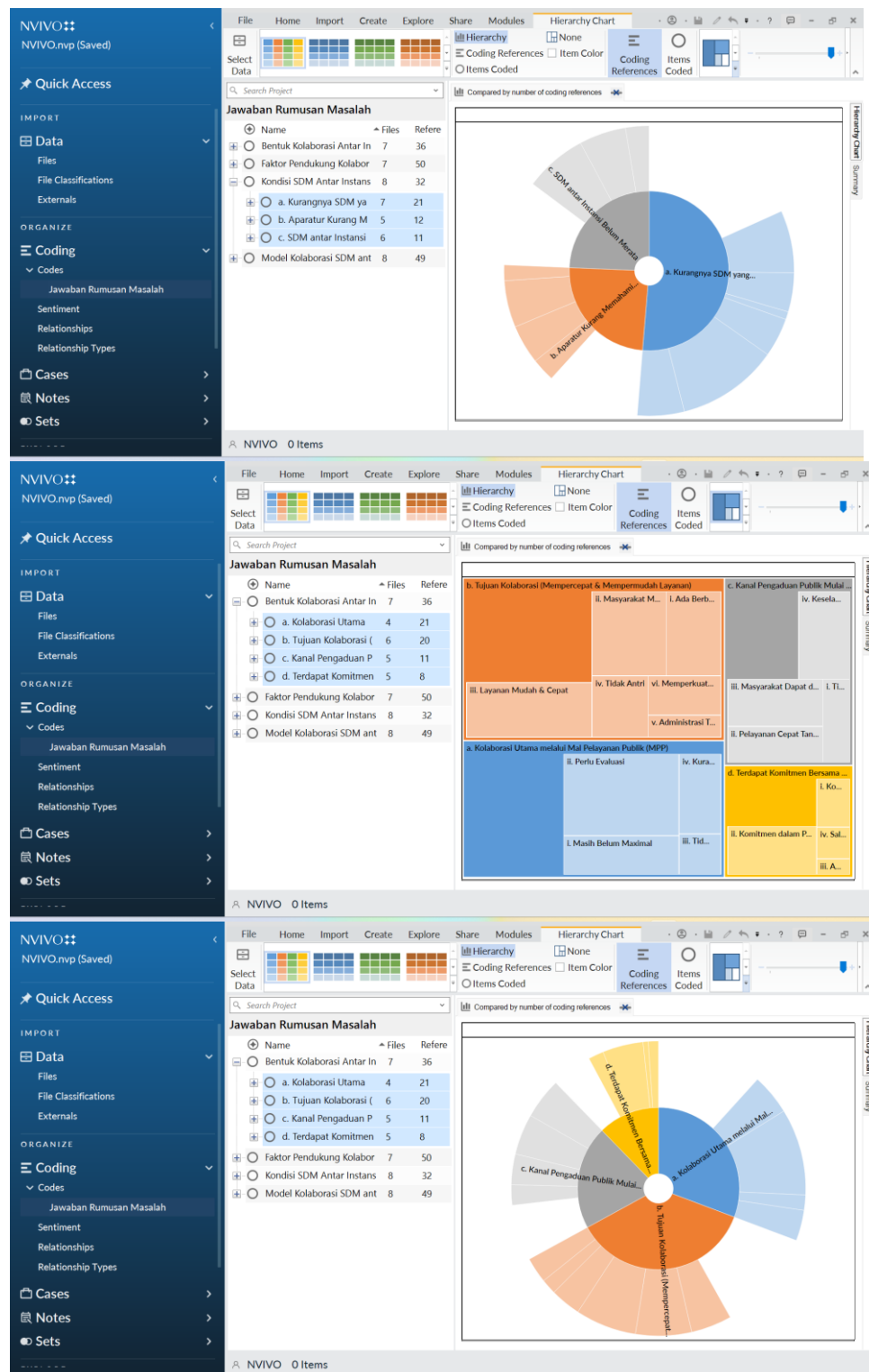
3. Membuat peta analisis berbentuk visualisasi project map di dalam Nvivo 15 agar pembaca mudah memahami jawaban rumusan masalah





4. Membuat visualisasi hierarchy chart dalam bentuk tree map (tabel) atau sunburst (lingkaran) untuk melihat hierarchy artinya tingkatan (dari yang terbesar hingga terkecil atau dari banyaknya pembahasan sampai yang sedikit)





Three screenshots of the NVIVO software interface showing different views of the same project data.

Top Screenshot: Hierarchy Chart

The Hierarchy Chart displays a tree structure of coding references. The main categories are:

- a. SDM yang Memadai** (Blue)
 - i. Pelatihan SDM
 - ii. Komitmen Men...
 - iii. Sur...
 - iv. Akreditasi & Pen...
 - v. Penguatan SDM ...
 - vi. Penguatan SDM ...
- b. Dukungan Pemerintah Daerah** (Orange)
 - i. Komitmen Meningkatkan...
 - ii. K...
 - iii. K...
 - iv. Kerjasama antar Instansi
 - v. Keseluruhan ...
- c. Efektifitas Kolaborasi** (Grey)
 - i. Sosia...
 - ii. Jem...
 - iii. Kepua...
 - iv. Ko...

Middle Screenshot: Sunburst Chart

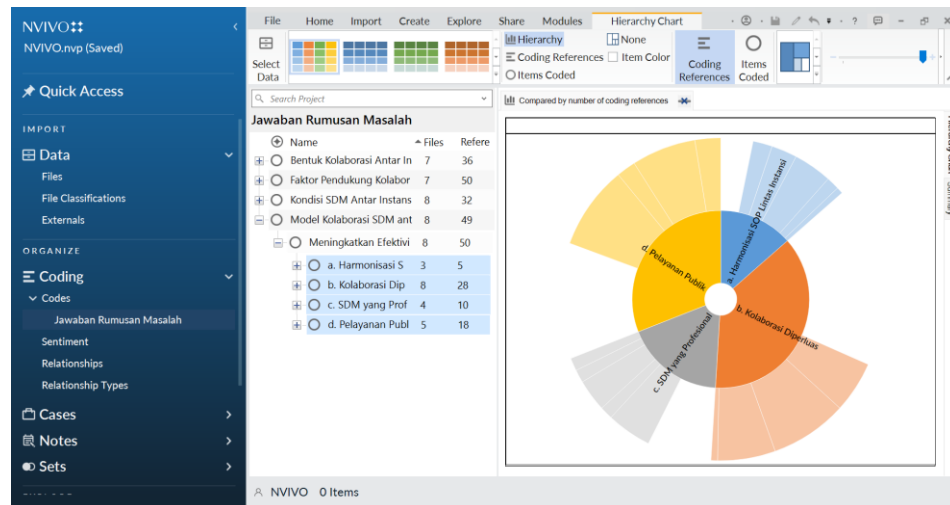
The Sunburst Chart visualizes the same data in a circular format. The main categories are:

- a. SDM yang Memadai** (Blue)
- b. Dukungan Pemerintah Daerah** (Orange)
- c. Efektifitas Kolaborasi** (Grey)

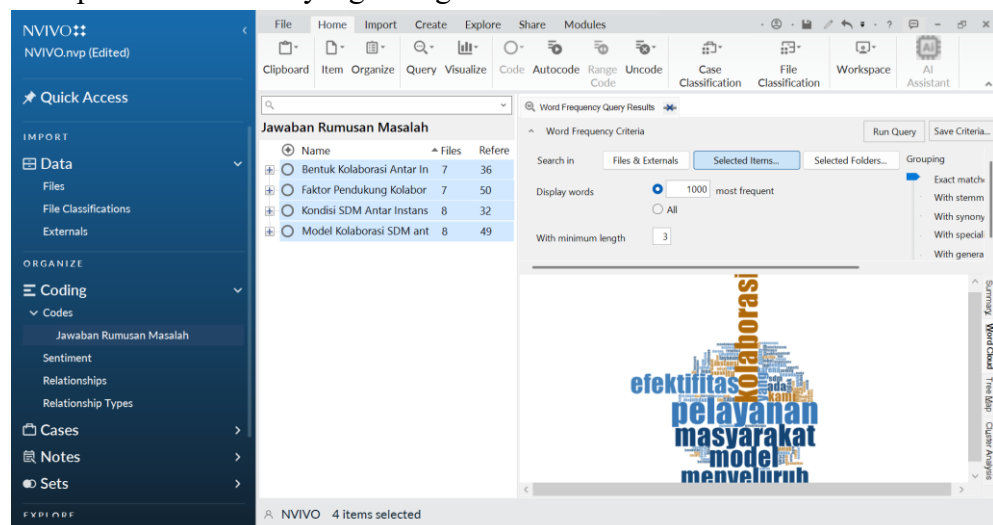
Bottom Screenshot: Hierarchy Chart (Selected Items)

The Hierarchy Chart displays a tree structure of coding references. The main categories are:

- b. Kolaborasi Diperluas** (Orange)
 - i. Kolaborasi Sampai Level Ke...
 - ii. Kolaborasi Me...
 - iii. Kolabora...
- d. Pelayanan Publik** (Yellow)
 - i. Memudahkan Masyarakat
 - ii. Ri...
 - iii. Efisien
 - iv. SK...
- c. SDM yang Profesional** (Grey)
 - i. Pelayan...
 - ii. Evaluasi...
 - iii. Loyal...
 - iv. SDM ...
 - v. Loy...
 - vi. SDM ...
- a. Harmonisasi SOP Lintas Inst...** (Blue)
 - i. Forum K...
 - ii. Integrasi S...
 - iii. Integrasi S...
 - iv. Pe...



5. Membuat visualisasi word cloud dari hasil coding. Word cloud ini merupakan kata - kata yang sering muncul dalam data teks.



Lampiran III Daftar Riwayat Hidup Informan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. DATA DIRI

Nama : SANDY AGUSTIN, SE., M.Si
 Tempat, Tgl lahir : PANGKALAN BUN, 17-08-1980
 Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
 Pendidikan terakhir : S-2
 Alamat rumah : Jl. H.M. Rafi'I, Komp. Beringin Rindang Gg. Rambutan,
 RT. 08, No. 19, Desa Pasir Panjang, Kecamatan Arut
 Selatan 74115 Pangkalan Bun
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 Nomor HP : 0815-2287-3160
 Alamat Email : sandyagustin.17081980@gmail.com

B. DATA PENDIDIKAN (NAMA SEKOLAH DAN TAHUN TAMAT)

1. SD/MI : SDN Selat Hilir IX Kuala Kapuas Tahun 1992
 2. SMP/MTs : Mts Al-Inayah Banjarmasin Tahun 1995
 3. SMA/K/MA : MAN 3 Banjarmasin Tahun 1998
 4. S1 : Universitas Padjadjaran Bandung Tahun 2009
 5. S2 : Pascasarjana UPR Palangkaraya Tahun 2017

C. DATA KELUARGA

1. Nama Istri/Suami : RESTUTI DIAN HAPSARI tanggal lahir 15-03-1979
 2. Nama anak 1 : WILDAN NUGRAHA SANDY tanggal lahir 17-05-2005
 3. Nama anak 2 : FATIH ALI SANDY tanggal lahir 18-06-2014
 4. Nama anak 3 : SYABIL AUFA ALFARIDZI tanggal lahir 27-04-2019

D. DATA PENGALAMAN PEKERJAAN (JIKA ADA)

1. Bekerja di: Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai: Pegawai Negeri Sipil tahun 2003 s.d Sekarang

E. DATA PENGALAMAN ORGANISASI (JIKA ADA)

1. Organisasi: GP Ansor PC Kotawaringin Barat sebagai: Wakil Ketua IV tahun 2025 s.d 2028

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Bun, 1 Desember 2025

Hormat Saya

SANDY AGUSTIN, SE., M.Si

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI

Nama Lengkap : Sofia Adyani, SH, M.AP
 Tempat/Tg Lahir : Banjarmasin/ 12 September 1988
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pendidikan Terakhir : S2 Ilmu Administrasi Publik
 Alamat Rumah : Perum Graha Asri 2 Rt.13 No.3 Desa Pasir Panjang
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 Nomor Hp : 08125398218
 Alamat Email : sofiaadyani@gmail.com

2. DATA PENDIDIKAN

1. SD/MI : SDN Pemurus Dalam 7 Banjarmasin (1997)
 2. SMP/MTsN : SMP N 19 Banjarmasin (2003)
 3. SMA/MA : SMA N 5 Banjarmasin (2006)
 4. STRATA 1 : Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat (2010)
 5. STRATA 2 : Pascasarjana Universitas Terbuka (2022)

3. DATA KELUARGA

1. Nama Suami/Istri : Arnold Setiawan, ST
 2. Nama Anak 1 : Syafa Jihan Almaira

4. DATA PENGALAMAN KERJA (JIKA ADA)

1. CPNS – PNS di Bagian Hukum Sekretariat Daerah (2011-2017)
 2. Pelaksana di BKPSDM (2017-2021)
 3. Kasubag Tata Usaha di UPT Balai Latihan Kerja (2021-2023)
 4. Kasubag Tata Usaha Disnakertrans (2023-sekarang)

5. DATA ORGANISASI (JIKA ADA)

1. -
 2.

Demikian data riwayat hidup saya buat dengan sebenar benarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Bun, 5 Januari 2026

Hormat saya,



Sofia Adyani, SH, M.AP
 NIP. 19880912 201101 2 003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI

Nama Lengkap	: SRI HANDAYANI
Tempat/Tg Lahir	: PANGKALAN BUN, 17 MARET 1988
Jenis Kelamin	: PEREMPUAN
Pendidikan Terakhir	: S2 PENDIDIKAN DASAR
Alamat Rumah	: JL.HM RARI'I PERUM. BERINGIN RINDANG
Pekerjaan	: PNS (GURU)
Nomor Hp	: 085249239393
Alamat Email	: naniaskia123@gmail.com

2. DATA PENDIDIKAN

1. SD/MI	: SDN 3 MENDAWAI (1994)
2. SMP/MTsN	: SMP 4 ARSEL (2000)
3. SMA/MA	: SMKN 1 P.BUN (2003)
4. STRATA 1 PALANGKARAYA (2010)	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
5. STRATA 2 PALANGKARAYA (2025)	: UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH

3. DATA KELUARGA

1. Nama Suami/Istri	: PUTRA RUDI CAHYONO
2. Nama Anak 1	: ANNIRA SALSABILA ALZAHRA
3. Nama Anak 2	: ADZKIA SAUFA ANDINI
4. Nama Anak 3	: MUH. ARSHAKA RAMADHAN
5. Nama Anak 4	: -

4. DATA PENGALAMAN KERJA (JIKA ADA)

1. TRAVEL DAN TOUR AS SALAM (2008)
2. PENGELOLA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH PALANGKARAYA (2009)
3. HONOR DI SDN 3 MADUREJO (2010)

5. DATA ORGANISASI (JIKA ADA)

1. KKG HM RAFI'I
2. KOMBEL SEKOLAH PENGGERAK
3. KOMBEL PM ARSEL

Demikian data riwayat hidup saya buat dengan sebenar benarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Bun, 3 Januari 2026

Hormat saya,



SRI HANDAYANI, M.PD, Gr

Curriculum Vitae

**PENDIDIKAN**

Sarjana Ilmu Politik (S.IP) // 2008
UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MALANG

HASBI ALFIKRI, S.IP

Penata Perizinan Ahli

**PROFIL**

Anak ke 4 dari 5 bersaudara. Dilahirkan dari keluarga sederhana yang tinggal di Kelurahan Mendawai RT. 05 pada tahun 1986. Memulai karir dari bekerja di perusahaan swasta dan pada tahun 2010 diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Bagian Pemerintahan hingga tahun 2019. Pada tahun 2019- Sekarang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

● **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

1. Pelatihan Sistem Informasi Geografis untuk Pemetaan Batas Desa (UGM, 2013)
2. Pelatihan Pengolahan Data Penginderaan Jarak Jauh (LAPAN, 2016)
3. Pelatihan PTSP Tingkat Pertama (Cipanas, 2019)
4. Pelatihan PTSP Tingkat Lanjutan (Online, 2021)
5. Pelatihan PTSP Tingkat Sektoral (Online, 2023)

**PENGALAMAN**

- Kasir Ciptaland (2 minggu 2009)
- Akunting di Sulung Estate CBI (2009-2010)
- Staff Bagian Pemerintahan Setda (2010-2019)
- Kasi Perencanaan Penanaman Modal DPMPTSP (2019- 2020)

- Kasi Perizinan Berusaha DPMPTSP (2020-2023)
- JF. Penata Perizinan Ahli Muda DPMPTSP (2023-Sekarang)

KEAHLIAN

SURVEYOR PEMETAAN



KARTOGRAFER



MIC. OFFICE



CITRA SATELIT



SPORT



OTHER



KONTAK

NAME : HASBI FIKRI, S.IP

PHONE : 081275330055

EMAIL : abuyyahya.gis@@gmail.com

ALAMAT : JL. Ahmad wongso RT.19, Madurejo, Pangkalan Bun

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI

Nama Lengkap	: JONI ISKANDAR, SE., M.SI
Tempat/Tg Lahir	: PANGKALAN BUN, 22 JUNI 1976
Jenis Kelamin	: LAKI-LAKI
Pendidikan Terkair	: S2
Alamat Rumah	: BTN Beringin Rindang Jl. H. Rafii Desa pasir panjang
Pekerjaan	: PNS
Nomor Hp	: 082250100862
Alamat Email	: jonijabah@gmail.com

2. DATA PENDIDIKAN

6. SD/MI	: 1988
7. SMP/MTsN	: 1991
8. SMA/MA	: 1994
9. STRATA 1	: 2000
10.STRATA 2	: 2012

3. DATA KELUARGA

6. Nama Istri	: GIANTI PUTI BUNGSU
7. Nama Anak 1	: ALLYSA ZAHRA RUBIYANTIISKANDAR
8. Nama Anak 2	: ADREENA AINUN ISKANDAR
9. Nama Anak 3	: SHANUM ALMAHYRA ISKANDAR

4. DATA PENGALAMAN KERJA (JIKA ADA)

1. SEKRETARIAT DPRD 2003 -2006
2. SEKRETARIAT DAERAH 2006 - 2012
3. KELURAHAN MENDAWAI 2012
4. SEKRETARIAT DAERAH 2012 – 2021
5. BAPPEDA 2021 – 2024
6. BADAN KESBANGPOL 2024 – SEKARANG

5. DATA ORGANISASI (JIKA ADA)

1. PRAMUKA
2. MAHASISWA PECINTA ALAM
3. FPTI PROV. YOGYAKARTA

Demikian data riwayat hidup saya buat dengan sebenar benarnya,
untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Bun, 3 Januari 2026

Hormat saya,

JONI ISKANDAR, SE., M.SI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI

Nama Lengkap : SYARIFUDIN, S.AP
 Tempat/Tgl. Lahir : Palangka Raya, 3 Desember 1969
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pendidikan Terakhir : S1 – Administrasi Negara
 Alamat Rumah : Jl. H.M. Rafi'i, Perum Beringin Rindang Gg. Manggis No.05
 RT.08 Desa Pasir Panjang, Pangkalan Bun
 Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 Nomor Hp : 081351519676
 Alamat Email : syarifudin1269@gmail.com

2. DATA PENDIDIKAN

1. SD/MI : SDN Palangka Raya I, tahun 1982
2. SMP/MTsN : SMPN-1 Palangka Raya, tahun 1985
3. SMA/MA : SMEAN-1 Palangka Raya, tahun 1988
4. STRATA 1 : FISIP/Adm. Negara, Universitas Terbuka, tahun 2008
5. STRATA 2 : -

3. DATA KELUARGA

1. Nama Suami/Istri : HERLINA WATY
2. Nama Anak 1 : MUHAMMAD YAZID, S.T.
3. Nama Anak 2 : RIZKY IKHWAN, S.Kom
4. Nama Anak 3 : -

4. DATA PENGALAMAN KERJA (Jika Ada)

1. Pelaksana pada Dinas P dan K Dati I Kalteng (01-03-1989 s.d. 30-06-1991)
2. Pelaksana pada Cabdis P dan K Kobar (01-07-1991 s.d. 31-12-2000)
3. Pelaksana pada Dinas Dikjar Kab. Kobar (01-01-2001 s.d. 31-12-2008)
4. Pelaksana pada Dinas Dikpora Kab. Kobar (01-01-2009 s.d. 15-06-2011)
5. Kasi Pembangunan & Kesra Kel. Raja Seberang (16-06-2011 s.d. 29-08-2019)
 - Plt. Lurah Raja Seberang (01-11-2018 s.d. 29-01-2019)
6. Kasubbag. UKP Disdukcapil Kab. Kobar (30-08-2019 s.d. 26-02-2023)
7. Kasubbag. TU Disdukcapil Kab. Kobar (27-02-2023 s.d. sekarang)

5. DATA ORGANISASI (Jika Ada)

1. -
2. -

Demikian data riwayat hidup saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Bun, 5 Januari 2026

Hormat saya,



SYARIFUDIN, S.AP