PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PARINDU KABUPATEN SANGGAU

Oleh:
MARIA RANTI MEININGSIH
NIM. E42012023

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

Email : mariaranti94@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Parindu. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat Parindu yang masih belum maksimal bila dilihat dari hasil kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini juga menggunakan teori Peran Pemimpin oleh Pasolong. Belum optimalnya pelaksanaan peranan seorang Camat sebagai pimpinan karena sikap camat yang belum memahami penuh kemampuan pegawainya, belum mampu mengambil keputusan secara tepat dan belum memotivasi secara efektif kepada pegawai sehingga kinerja pegawai masih belum maksimal. Untuk itu peranan pemimpin yang digunakan camat diharapkan dapat mengatasi masalah yang dihadapi pegawai agar dapat terciptanya hasil kerja yang memuaskan dan memperlancar pelayanan kepada masyarakat.

Kata-kata Kunci: Peranan, Kinerja Pegawai dan Masyarakat

THE ROLES OF THE UNDERHEAD OF DISTRICT IN INCREASING THE OFFICIALS PERFORMANCE IN PARINDU SUBDISTRICT OFFICE SANGGAU REGENCY

Abstract

Thesis. Pontianak: Science of Governmental Study Program in Cooperation between The Faculty of Social and Political Science with the Local Government of West Borneo. The thesis was aimed to know the roles of the underhead of district in increasing the officials performace in parindu subdistrict office. The title of this thesis was based on the officials performace in parindu subdistrict office which has not been maximum yet when viewed from the result work ouput of the officials. The research used the descriptive research by qualitative research method. The research also used the Pasalong's role of leader theory. The roles of the underhead of district was not optimal as a leader because of the underhead of district did not fully understand the capability of his officials, unable for making a decision corretly and he did not motivate to the officials effectively so that the officials performace was not maximum yet. Therefor, the roles of leader used by the underhead of district be able to cope the problems faced by the official so that could be created a satisfying work output and easing the services to the community.

Keywords: Theroles of the underhead, The Officials Performance and Public

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kecamatan merupakan salah satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang ada di Pemerintah Kabupaten atau Kota, dalam pelaksanaannya pemerintah kecamatan bertindak sebagai wakil dari kepala daerah tingkat dua di kecamatan. Camat menerima sebagian wewenang yang diberikan Bupati atau Walikota dalam menjalankan tugas kepemimpinan sebagai seorang camat, yang memiliki wewenang dan tanggungjawab sebagai kepala daerah di kecamatan.

Senada dengan hal diatas Pemerintah Kecamatan di atur oleh Undang-undang no 23 tahun 2014 tentang Otonomi Daerah, ditegaskan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Pemerintah Kecamatan. Kedudukan kecamatan diatur dalam pasal 14 ayat 1 yaitu Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Tugas Camat sudah diatur dalam pasal 15, sehubungan tugas camat adalah kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati atau Walikota, adapun tugas camat sebagai berikut : perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan.

Kewenangan Camat sehubungan dengan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati guna mengurusi wilayah kecamatan yang dipimpinnya, dimana camat selain bertindak sebagai kepala SKPD (Satuan Kerja Perngkat Daerah). Camat juga dapat menjadi wakil dari Bupati atau Walikota di kecamatan yang dapat melayani dan mengayomi masyarakat Kecamatan.

Camat adalah seorang pemimpin di kecamatan yang memiliki salah satu peran yang diangkat penulis, peran sebagai kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Camat harus memahami arti kata peran sebagai seorang kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang memimpin sebuah organisasi dengan tujuan tertentu, tujuan tersebut wajib terlaksana sebagai capaian kinerja.

Peranan Camat sebagai pemimpin birokrasi (Pasolong 2008, 33-35) yang memberikan keputusan, memotivasi, mempengaruhi bawahan, sebagai media informasi dan sebagai pribadi yang dapat membedakan setiap situasi, dimana camat diharapkan sebagai pemimpin, camat diharapkan sebagai seorang teman berbagi cerita dan camat yang berperan sebagai masyarakat dikecamatan yang bisa

MARIA RANTI MEININGSIH, NIM. E42012023
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

merasakan apa yang dibutuhkan dan menjadi kekurangan di tengah-tengah kehidupan sosial masyarakat.

Dalam menjalankan peranan sebagai seorang camat harus memperhatikan penilaian kinerja bawahan baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Prestasi yang diperoleh seorang bawahan adalah keberhasilan seorang pemimpin dalam hal ini adalah camat yang diharapkan lebih perduli dengan permasalahan bawahan. Dengan demikian setiap permasalahan yang dihadapi bawahan akan bisa terselesaikan dengan bantuan dan saran yang diberikan oleh pemimpin. Sehubungan dengan peranan camat sebagai kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Penulis melihat masih belum optimalnya peranan yang dijalankan oleh camat parindu.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah yang akan dicarikan jawabannya yaitu, ”Bagaiamana Peranan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Parindu?”.

3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan agar penelitian yang lebih dan tidak menyimpang dari masalah penelitinya.

Berdasarkan masalah penelitiannya, maka secara umum tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mendeskripsikan peranan camat dalam meningkatkan kinerj pegawai di kantor camat parindu Kabupaten Sanggau.

B. TINJUAN TEORI DAN METODOLOGI

1. Tinjauan teori

1) Konsep Peranan Pemimpin

Menurut Soekanto (2002:234) peranan yaitu aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peranan. Pada hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peranan itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Peranan merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial. Adapun syarat-syarat

peranan menurut Soekanto meliputi 3 (tiga) hal yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat sesorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peranan adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilakukan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.
3. Peranan adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat yang lainnya.

Berdasarkan syarat-syarat peranan tersebut bahwa peranan dapat dimaksudkan dengan posisi atau tempat sesorang dan memiliki peran membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat. Peranan juga dapat berarti perilaku individu dalam masyarakat sebagai organisasi dan sebagai prilaku individu yang penting bagi masyarakat. Kemudian peranan juga suatu jabatan yang memiliki kedudukan dalam kehidupan berkelompok yang kemudian akan terjadi interaksi anatara anggota kelompok.

Menurut (Pasolong, 2013:33) menjelaskan peran pemimpin birokrasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a Peran pengambilan keputusan, yaitu pemimpin birokrasi sebagai top manager khususnya, memiliki kewenangan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan manajerial yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang melakukannya, dan kapan akan dilakukan.

b Peran mempengaruhi, yaitu pemimpin birokrasi harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mau bekerja sama dalam merealisasikan suatu program kerja. Pemimpin birokrasi dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pimpinan birokrasi public karena kewenangan atasan sangat tinggi.

c Peran memotivasi, yaitu berkaitan dengan pemberian dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Hubungan

pengaruh dan motivasi adalah peran mempengaruhi efektif, maka peran memotivasi akan lebih mudah dilakukan. Sebaliknya jika pemimpin tidak mampu menanamkan pengaruh terhadap bawahannya, maka sulit baginya untuk melakukan motivasi.

d Peran antar pribadi, yaitu peran stratejik pada peran antar pribadi dalam kaitannya dengan kedudukannya sebagai pemimpin birokrasi, adalah sebagai figur atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya.

e Peran informasional, yaitu peran informasional yang dimiliki seorang birokrasi sangat strategis, mengingat pemimpin birokrasi adalah pemegang kunci, khususnya informasi tentang birokrasi yang dipimpinnya. Peran informasional adalah menjelaskan kepada bawahan menyangkut rencana-rencana kebijakan-kebijakan, serta harapan peran, dan intruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan, tanggung jawab bagi para bawahan atau anggota tim, dan tujuan-tujuan kinerja dan otorisasi rencana tindakan untuk mencapainya.

Peran yang dijelaskan sebelumnya menjelaskan bahwa tujuan dalam peran pengambilan keputusan untuk memastikan pengorganisasian unit kerja yang efisien, koordinasi kegiatan-kegiatan, penggunaan sumber-sumber daya efisien, serta adaptasi kepada sebuah lingkungan yang berubah-ubah. Pemimpin birokrasi juga dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi publik karena kewenangan atasan sangat tinggi. Dalam memotivasi pemimpin juga hendaknya memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan, pengetahuan, dan prilaku.

Selanjutnya, Sinambela (2010:101), menyatakan pimpinan artinya seorang yang mempunyai kemampuan dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat terselenggara dengan efisien. Kemudian menurut Pasolong (2008:2), pemimpin dalam arti luas adalah seseorang yang memimpi, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol (upaya) orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

2) Konsep Kinerja

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari perfomance yang sering diartikan oleh para cendikiawan sebagai penampilan, unjuk rasa, atau prestasi. Konsep kinerja pada dasarnya dapat

dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong 2007:175).

Menurut Agus Dharma (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (tepat atau tidaknya). Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
b. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2. Metodologi Penelitian

Pada penelitian dengan judul Peranan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Parindu Kabupaten Sanggau, menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisa data secara kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan serta fenomena secara mendalam mengenai peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Parindu Kabupaten Sanggau.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan masalah ini penulis telah menghubungkan peranan seorang Camat Parindu yang bertindak sebagai pemimpin dengan kinerja para pegawai Kantor Camat Parindu. Peranan Camat Parindu (Pasolong 2008, 33-35) dalam menjalankan pemerintahan di kecamatan, penulis mengkaitkan bagaimana seorang camat dalam mengambil keputusan yang digunakan bawahan, bagaimana camat dalam memotivasi bawahan di Kantor Camat Parindu, bagaimana camat mempengaruhi bawahan di Kantor Camat Parindu, bagaimana camat menjadikan dirinya sebagai media informasi untuk bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dan bagaimana seorang camat memiliki pribadi diri yang bisa menyesuaikan pada kondisi.

Dalam menjalankan peranan kepemimpinan seorang camat sering membuat keputusan, yang dinilai dari kualitas yang dirasa sudah tepat sasaran

yang dinyatakan bijak dan lugas dalam pengambilan keputusan, dinilai dari kuantitas berdasarkan jumlah yang dilakukan dalam pengambilan keputusan beliau cukup baik dalam menanggapi setiap permasalahan berusaha memberikan solusi dan dalam masalah ketepatan waktu yang dianggap masih belum baik.

Ada beberapa permasalahan yang membutuhkan tanggapan yang cepat akan tetapi beliau menunggu waktu apel pagi untuk membahas di depan semua pegawai yang dianggap terkadang tidak tepat waktu, tidak tepat karena pemerintah kecamatan yang banyak melaksanakan pelayanan langsung kepada masyarakat yang dianggap menghambat waktu pelaksanaan kerja.

Kemampuan motivasi dari peranan seorang camat dianggap sangat penting bagi bawahan untuk dapat membangkitkan semangat, agar lebih baik dalam bekerja dan berusaha memecahkan permasalahan dan mencapai sasaran. Dalam praktek kesaharian Camat Parindu masih terkesan kurang memberikan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan permasalahan. Menurut penuturan beberapa narasumber camat belum mampu meyakinkan bawahan dalam menyikapi kesalahan dan kelemahan, berusaha memaksimalkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai sasaran kinerja.

Berlanjut dari pengambilan keputusan penulis mengungkap proses mempengaruhi yang dilakukan Camat Parindu, dari indikator kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh Camat Parindu dianggap masih kurang, secara kualitas dan kuantitas yang mengukur dari banyaknya masalah. Penulis mendengarkan penuturan dari beberapa narasumber yang menyatakan kurang sigap untuk menangani bawahan dan setiap permasalahan yang dihadapi dan perlu pemahaman lebih dalam permasalahan tersebut. Secara ketepatan waktu sama dengan pengambilan keputusan yang masih terkesan terlambat dan belum tepat sasaran. Seperti pada permasalahan Camat mendapat surat dari kabupaten untuk membentuk Tim Pembina Desa dalam proses pelaksanaan ADD di Kecamatan Parindu. Camat belum tepat dalam mengambil keputusan dan menunjuk pegawai yang pada hari itu masuk pada jam kantor, padahal seharusnya pada bagian Pemerintahan yang kebetulan pada hari itu tidak masuk. Dari fenomena tersebut menunjukkan bahwa Camat belum memahami SOP dan SOTK yang ada.

MARIA RANTI MEININGSIH, NIM. E42012023
Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fisip UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis pada bab-bab sebelumnya, maka penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi peranan pemimpin camat pada tahun berikutnya:

1. Peran pengambilan keputusan oleh Camat Parindu dalam perannya mengelola berbagai macam persoalan untuk meningkatkan kinerja Camat masih belum memperhatikan sasaran, prioritas, strategi, dan solusi. Hal tersebut terlihat saat Camat memutuskan tim kerja untuk pengawasan ADD. Oleh karena itu Camat diharapkan lebih memperhatikan SOP dan SOTK yang dimiliki masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai dan tidak tumpang tindih. Peran pengambilan keputusan akan menghasilkan kinerja bawahan yang baik jika dengan memperhatikan sasaran, prioritas, strategi, solusi serta bertanggungjawab atas apa yang telah dilakukan.
2. Camat dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan harus memberikan motivasi kepada bawahannya. Mengingat Camat sebagai pimpinan yang memiliki jabatan tertinggi dan kewenangan dalam mencapai suatu tujuan organisasi maka sangat penting peran memotivasi dari seorang pimpinan untuk bawahannya. Dalam melaksanakan peran memotivasi bawahan hendaknya pimpinan memahami benar-benar karakter bawahan, memahami permasalahan yang dialami bawahan yang berbeda kemampuan, pengetahuan, dan perilaku. Masih banyak hal yang dapat dilakukan pimpinan dalam memberikan motivasi seperti hal yang sederhana yaitu memberikan penghargaan kepada yang berprestasi walaupun hanya berupa pujian, pengakuan, ucapan selamat dan mendorong persaingan yang sehat.
3. Dalam peran informasional Camat perlu memperhatikan SOP dan SOTK yang dimiliki pegawai. Sehingga dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan dalam membentuk suatu tim kerja sebagai salah satu bentuk rencana kebijakan dapat tepat sasaran dan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai yang melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk melakukan peran informasional sebagai pemimpin perlu

memperhatikan informasi tentang birokrasi yang dipimpinnya.

E. REFERENSI

Depdikbud Ri. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Kinerja-Filsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Dimyanti, H.A. Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Dwiyanto, Agus. 1995. "*Penilaian Kinerja Organisasi Publik*". Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,

Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Keban, Jeremias, T. 1995. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan", Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Rfika Aditama

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ndraha, Taliziduhu. 1991. *Dimensi-dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta: Bumi Aksara

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

_____,2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Raho, Bernerd. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya

Robbins. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Terjemahan Mar'at Ghalia Indonesia*. Jakarta:

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2010. *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Samsudin, Sadili.2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung Pustaka Setia

Serdamayanti. 2004. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian Dua*. Bandung: Mandar Maju

Soerjono, Soekamto. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

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

Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju

Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah "Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*". Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instasi Pemerintaha (LAKIP) Kantor Camat Parindu Kabupaten Sanggau Tahun 2015

Standar Operasional Prosedur Kantor Camat Parindu Tahun 2015

Deviandi, Erik. 2012. *Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang*. Skripsi. Jurusan Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Tanjungpura.

Edo. 2013. *Peran Camat Dalam Pembinaan Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nanga Mahap Kabupaten Sekadau*. Skripsi. Jurusan Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Tanjungpur

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage :http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

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

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

Nama Lengkap	: Maria Ranti Meiningsih
NIM / Periode Lulus	: F42012023 / 2016
Fakultas / Jurusan	: ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP	: mariaranti94@gmail.com / 085386576660

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

PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PARINDU KABUPATEN SANGGAU

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ fulltext
☑ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui
Ketua Pengelola Program Studi
Ilmu Pemerintahan

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN KERJASAMA FISIP UNTAN PEMERINTAH PROVINSI KALBAR

Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 18 Oktober 2016

(Maria Ranti. M.)