

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS KOPERASI, UMKM, PERINDUSTRIAN, DAN PERDAGANGAN DI KABUPATEN SAMBAS

**Oleh:
RUMIKA FEBRIANTI
NIM. E42010005**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat
E-mail : mika.erin.me@gmail.com

Abstrak

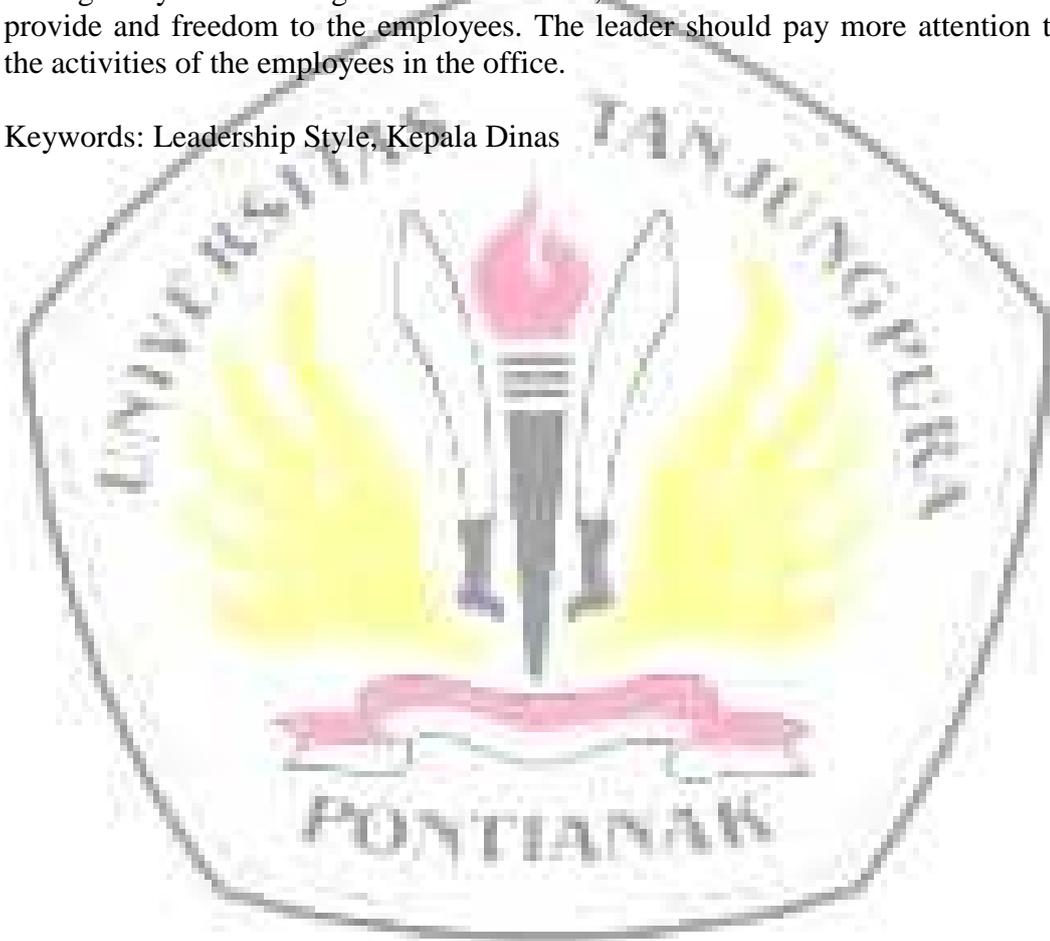
Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas berdasarkan pada gaya *Telling*, *Selling*, *Delegating*, dan *Participating*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara pada 11 pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dianggap cukup baik dalam penerapannya berdasarkan pada empat gaya kepemimpinan situasional. Kepala Dinas menerapkan empat gaya kepemimpinan tersebut agar bisa menyesuaikan keadaan di organisasi dan selanjutnya pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Namun, kepala dinas dalam hal ini lebih memberikan kepercayaan dan kebebasan pegawai dalam bertindak, sehingga terdapat banyak pelanggaran yang dilakukan pegawai. Seharusnya pemimpin di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas lebih memperhatikan aktifitas pegawai di kantor.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Dinas.

Abstract

This thesis is intended to describe about the style of leadership in Cooperation, Middle Micro Business, Industry, and Trade department in Sambas Regency based on telling, selling, delegating, and participating style. The title of this thesis appointed based on the existing problem that connected to the style of leadership. This research use the descriptive type of research with qualitative approach. The subjects of this research are 11 people in this government organization. The conclusion of this research is the style of leadership in good condition which based on four situational leadership styke. The leadership on this organization put the right style on the right momented. But, on the other hand the leader too provide and freedom to the employees. The leader should pay more attention to the activities of the employees in the office.

Keywords: Leadership Style, Kepala Dinas



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Setiap daerah diberikan hak untuk mengurus daerahnya sendiri. Kabupaten Sambas merupakan salah satu daerah yang diberikan wewenang tersebut. Untuk mengurus segala urusan rumah tangga daerah, tentu dibutuhkan pemimpin yang mampu dan memiliki kompetensi untuk mempengaruhi orang lain melakukan pencapaian tujuan mensejahterakan masyarakat. Selain itu diharapkan pula sosok pemimpin yang memiliki sifat jujur, bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Selanjutnya, kehadiran seorang pemimpin dalam suatu lembaga atau organisasi dapat mengubah dari sikap *egosentrisme* para pengikutnya menjadi *organisasientrisisme*.

Tugas pemimpin adalah menciptakan sinergi yang solid melalui visi, misi, strategi, dan arsitektur organisasi yang disiapkan sebagai sarana mencapai tujuan tertinggi. Pemimpin teratas wajib memahami lingkungan organisasi, yang mencakup seperti apa organisasi yang dipimpinnya lima tahun sampai

sepuluh tahun ke depan, dan menciptakan arah ke masa depan sehingga setiap orang akan mempercayainya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dengan baik demi mencapai suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah bagaimana mereka bisa mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, tujuan tersebut harus bisa menciptakan kepuasan tersendiri pada pelaksana pekerjaan. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan, seorang pemimpin dituntut tidak hanya memaksakan kehendak kepada bawahan untuk terus bekerja. Seorang pemimpin juga harus bisa memenuhi kebutuhan bawahannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dimaksudkan agar tidak adanya ketimpangan dalam memimpin dan dipimpin.

Seorang pemimpin harus mampu mengetahui tentang bagaimana situasi yang sedang dialami dalam suatu organisasi. Menurut Hersey dan

Blanchard misalnya, ilmuwan tersebut mengungkapkan bahwa seorang pemimpin tidak dapat menerapkan hanya satu gaya kepemimpinan dalam waktu yang sangat lama. Seorang pemimpin harus mampu membaca situasi organisasi dan mampu menilai tingkat kematangan bawahannya. Melalui kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut selanjutnya dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat saat situasi dan tingkat kematangan bawahan dianggap sesuai. Adapun gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah terdiri dari empat macam, yaitu *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Keempat gaya kepemimpinan tersebut selanjutnya akan diterapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan situasi dan tingkat kematangan bawahan.

Dari semua karakteristik yang dimiliki pemimpin dan bawahan, diharapkan hal tersebut dapat menjadi faktor pendukung yang maksimal untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

Melalui penelitian awal dengan teknik observasi di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan

Perdagangan dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang ada melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dianggap kurang maksimal. Hal ini didukung dengan fenomena-fenomena seperti :

1. Pemimpin yang kurang memberikan perhatian dan pendekatan kepada bawahan mengakibatkan kurang respeknya pegawai terhadap perintah yang diberikan oleh pimpinan.
2. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam memberikan sanksi mengakibatkan pegawai bersikap santai dalam melanggar aturan, sebagai contoh ada pegawai yang keluar kantor pada jam kerja dengan alasan yang sebenarnya tidak terlalu penting.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, berdampak pada pegawai bersikap santai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diserahkan kepada mereka yang mengakibatkan penumpukan pekerjaan.

Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Hersey & Blanchard dalam teori situasionalnya bahwa pemimpin harus

bisa menempatkan diri sesuai dengan tingkat kematangan bawahannya. Dalam hal ini dimaksudkan adalah seorang pemimpin tidak berpaku pada satu gaya kepemimpinan saja. Kesenambungan antara yang dipimpin dan yang memimpin harus terlihat jelas. Pimpinan harus bisa menyesuaikan gaya apa yang tepat diterapkan ketika bawahan memiliki kualitas tersendiri. Dari teori yang diterapkan. Pemimpin di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan harus bersikap fleksibel dalam memimpin bawahannya. Pemimpin harus bisa menilai kualitas bawahannya. Melalui penilaian tersebut akan menciptakan gaya kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan.

2. Rumusan Permasalahan

Untuk dapat mempermudah dalam pelaksanaan penelitian agar menjadi lebih terarah dan sesuai dengan permasalahan yang berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana gaya kepemimpinan Situasional Kepala Dinas di Dinas

Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard kepala dinas di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan serta dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pemerintahan mengenai gaya kepemimpinan.

b. Selanjutnya manfaat teoritis :

1. Dapat memberikan masukan dan sumbangan saran kepada Instansi Pemerintah khususnya Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Sambas untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh Pimpinan dalam

menerapkan gaya kepemimpinan yang baik.

2. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan mengembangkan materi yang selama ini didapatkan dalam masa perkuliahan sehingga bisa lebih memahami materi yang kemudian diimbangi oleh fakta yang ada di lapangan, khususnya di bidang ilmu pemerintahan.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

a. Kepemimpinan

Pasolong (2008:84) Teori kepemimpinan merupakan generalisasi dari perilaku pemimpin dan konsep kepemimpinannya dengan menitik beratkan pada latar belakang historis, sebab akibat, munculnya kepemimpinan, sifat-sifat utama kepemimpinan. Selanjutnya kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun yang kemudian melahirkan kata

kerja “memimpin” dan pemimpin”. Kepemimpinan itu sendiri berarti kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. (Pasolong, 2008:1).

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hersey & Blanchard dalam Pasolong (2008:37) adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu. Melalui kombinasi antara perilaku tugas dengan perilaku hubungan, sehingga membedakan empat gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya Instruksi Pemimpin (*telling*):

Diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kematangan yang rendah. Dalam hal ini bawahan yang tidak mampu dan tidak mau memikul tanggung jawab untuk melaksanakan tugas.

2. Gaya Konsultasi Pemimpin (*selling*):

Diterapkan kepada bawahan yang mempunyai tingkat kematangan rendah ke sedang. Bawahan merasa tidak mampu tetapi berkeinginan untuk memikul tanggung jawab, yaitu memiliki keyakinan tetapi kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan.

3. Gaya Partisipasi Pemimpin (*participating*):

Diterapkan pada bawahan yang memiliki tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Bawahan pada tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Bawahan pada tingkat perkembangan ini, memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Ketidakinginan

bawahan seringkali disebabkan karena kurangnya keyakinan.

4. Gaya Delegasi Pemimpin (*Delegating*):

Diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kematangan tinggi. Dalam hal ini bawahan dengan tingkat kematangan tinggi mampu dan mau atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab.

Dalam teori situasional Hersey & Blanchard ini, tidak hanya menjelaskan tentang gaya kepemimpinan melainkan juga menjelaskan tentang karakteristik kesiapan dan kematangan bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan tergantung pada orang atau kelompok yang dipimpin. Teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard mengidentifikasi empat tingkat kematangan M1-M4 :

1. M1 – adalah karyawan yang tidak memiliki keterampilan khusus yang diperlukan untuk pekerjaan, tidak mampu dan tidak mau melakukan atau mengambil tanggung jawab untuk pekerjaan atau tugas.

2. M2 - adalah bawahan yang tidak dapat mengambil tanggung jawab untuk tugas yang dilakukan, namun mereka bersedia bekerja pada tugas. Mereka adalah pemula tapi memiliki antusiasme dan motivasi.

3. M3 – adalah karyawan yang berpengalaman dan mampu melakukan tugas tetapi tidak memiliki keyakinan atau kemampuan untuk mengambil tanggung jawab.

4. M4 – Mereka berpengalaman pada tugas, dan nyaman dengan kemampuan mereka sendiri untuk melakukannya dengan baik. Mereka mampu dan bersedia untuk tidak hanya melakukan tugas, tetapi untuk mengambil tanggung jawab untuk tugas tersebut.

Ulasan empat gaya kepemimpinan di atas secara tidak langsung telah memunculkan tiga pendekatan, yaitu pendekatan sifat, pendekatan *contingency*, dan pendekatan perilaku atau gaya, untuk memahami fenomena

kepemimpinan dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat sekelompok orang yang berkumpul untuk bekerjasama dalam suatu proses yang sistematis dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan atau ditetapkan.

Setelah diulas secara mendalam tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, selanjutnya melalui penjelasan tersebut tentu yang diharapkan adalah berhasilnya seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan didalam suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2. Metode Penelitian

Penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat berdasarkan fakta-fakta yang ada

(Sugiyono:2012) Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas.

Subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Adapun informan yaitu Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan dan 11 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yaitu cara untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh dengan berbagai sumber.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan

a. Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Instruksi

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber, dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan sudah memberikan instruksi cukup baik

walaupun masih terdapat ketidakpuasan dari pegawai terhadap instruksi yang diberikan oleh pemimpin karena tidak bersamaan dengan pendekatan yang baik. Namun, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti kurangnya pendekatan yang dilakukan pemimpin kepada bawahan bersangkutan dengan instruksi dalam melaksanakan tugas. Ada beberapa pegawai yang memang sudah diberikan instruksi secara jelas namun tetap saja tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik. Instruksi yang kurang baik diterima oleh bawahan dalam hal ini bersangkutan dengan situasi yang dianggap tidak tepat untuk memberikan instruksi.

2. Gaya Kepemimpinan Konsultasi

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap narasumber, adapun kesimpulan yang dapat

diambil bahwa kepala dinas di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan adalah motivator yang cukup baik hanya saja tidak dilakukan secara merata ke seluruh pegawai. Selain itu, pemimpin juga memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan keluhan-keluhan yang dialami selama bekerja. Menanggapi keluhan-keluhan yang di sampaikan oleh bawahan, seorang pemimpin diharapkan dapat bersikap bijaksana. Begitu pula halnya dengan apa yang dilakukan kepala dinas KUMINDAG. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dalam hal menerapkan gaya kepemimpinan Konsultasi dianggap cukup baik, karena menerapkan komunikasi dua arah dari atasan kepada bawahan. Walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat ketidakpuasan bawahan terhadap apa yang

disampaikan bawahan, begitu pula dengan pemimpin yang menganggap bawahan kurang mandiri untuk terus menanyakan segala sesuatunya kepada pimpinan. Pemimpin disini jika dinilai dari pengamatan peneliti kurang memahami kualitas bawahannya yang walaupun memang memiliki kualitas pendidikan yang tinggi tetapi tidak untuk kualitas produktivitas pekerjaan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipasi

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber, dapat dijelaskan bahwa kepala dinas di Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan (KUMINDAG) memiliki rasa keingintahuan yang baik terhadap apa yang dilakukan dan yang telah dijalani oleh pegawainya. Selanjutnya, melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa

pemimpin di dinas KUMINDAG lebih mengarah pada memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bisa bertindak sesuai dengan kemampuan mereka dalam arti tidak selalu bergantung pada pemimpin tentang bagaimana, apa, dan dimana mereka harus bertindak. Pemimpin di Dinas KUMINDAG merupakan motivator yang baik, berusaha untuk memenuhi keinginan apa yang memang menjadi hak bawahannya.

4. Gaya Kepemimpinan Delegasi

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada narasumber, dapat ditarik kesimpulan bahwa kehadiran seorang pemimpin di dalam organisasi selain untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan juga mampu memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawab.

Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti, dilihat bahwa memang kepala Dinas KUMINDAG memberikan kepercayaan kepada bawahannya dan menganggap bawahannya sudah mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Dalam hal ini, kepala dinas juga melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pegawai tetapi tidak secara terus menerus.

b. Pencapaian Tujuan Organisasi

Dari hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas telah menjalankan pencapaian tujuan organisasi dengan baik dan benar. Halangan dan rintangan tersebut diantaranya adalah ketidaksesuaian penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan didalam organisasi. Selain gaya

kepemimpinan tersebut juga tidak sesuai dengan kualitas bawahan yang ada didalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus bertindak cepat tanggap dalam memahami keadaan organisasi dan seperangkat lengkap yang ada didalam organisasi tersebut.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang penulis alami dalam penelitian yang berjudul *Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sambas*, antara lain sebagai berikut :

1. Dalam rangka mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini sangat sulit dilakukan. Karena kesibukan aparatur pemerintah yang tidak selamanya bisa melayani peneliti.
2. Waktu penelitian yang terbatas, dikarenakan izin yang diberikan oleh pengelola dan pengasuh dalam melakukan penelitian hanya selama 12 (dua belas) hari.

3. Kurangnya keterbukaan informan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam hal ini berkenaan dengan masalah gaya kepemimpinan kepala dinas.

4. Pengasuh yang tidak berada di tempat membuat proses konsultasi yang dilakukan dengan dosen pembimbing terhambat.

5. Keterbatasan lain dirasakan oleh peneliti sendiri yakni peneliti menyadari bahwa hasil yang telah dikerjakan tersebut, masih jauh dari sempurna, sehingga diharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011, *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : graha ilmu.
- Anoraga, Pandji. 2003, *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kartini, Kartono. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung :Refika Aditama.
- Matondang, M.H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : graha ilmu.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : gadjadhada university press.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Safari, triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : graham ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Toha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- ,2011. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*, Pontianak : Universitas Tanjungpura.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Skripsi :**
- Deviandi, Erick.2008. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang*. Pontianak:Skripsi.
- Rujukan Elektronik :**
- <http://bealeader44.blogspot.com/2013/06/fungsi-dan-peranseorang-pemimpin-dalam.html>
- Muhammad Zuraiz Alkharni, 2011. *Gaya Kepemimpinan pada Dinas Sosial Kota Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/149>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kode 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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : RUMIKA FEBRIANTI
NIM / Periode lulus : E42010005/ 2014
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : mika.erin.me@gmail.com /085387698711

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 Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS KOPERASI, UMKM, PERINDUSRTRIAN, DAN
PERDAGANGAN DI KABUPATEN SAMBAS**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti 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 untuk 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/disetujui
Pengelola Jurnal Prodi IP



Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 12 Febuari 2015

(RUMIKA FEBRIANTI)