

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUNGAI KAKAP KABUPATEN KUBU RAYA

Oleh:
Venny Tilova Boru Tobing
NIM. E42011070

**Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas
Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015**

E-mail : vennytilova88@yahoo.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksud untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan kurangnya disiplin pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Masih ditemukan pegawai yang terlambat masuk dan pulang kantor lebih awal, tidak ada apel pagi dan apel sore serta kurangnya berpakaian yang baik seperti tidak menggunakan tanda pengenal instansi seperti *id card* dan *name tag* pada tempat kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara 11 orang pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, kurang optimalnya kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan kurang adanya ketegasan dari pemimpin untuk mengambil kebijakan yakni berupa sanksi yang membuat pegawai menjadi jera. Untuk itu rekomendasi yang diberikan adalah pemimpin harus lebih tegas mengambil suatu kebijakan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata-kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Camat, Pegawai

THE LEADER OF SUBDISTRICT IN IMPROVING EMPLOYEE DISCIPLINE IN DISTRICT OF SUNGAI KAKAP OF KUBU RAYA REGENCY

Abstract

This thesis is intended to describe about the leadership style of subdistrict in improving employee discipline in district of Sungai Kakap of Kubu Raya Regency. This thesis is based on problems lack of discipline employees in district of Sungai Kakap of Kubu Raya Regency, its still and employee of late and leave work the office early day and the inappropriate dress like you didn't use an *id card* and *name tag*. 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 in this research is under optimum the leader of subdistrict in improving employee discipline and less distinct in a leader taking policy like sanctions that makes employees to be a deterrent. For that the recommendation is provided the leader has to be more assertive taking a policy in the running of the legislation in force.

Keywords : Leadership Style, Discipline, Sub District Head, Employees

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Camat mempunyai tugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja pemerintah yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan. Organisasi pemerintahan termasuk di kecamatan dalam mencapai tujuan program dan kegiatan perlu didukung oleh Pegawai Negeri Sipil yang profesionalisme dan berdisiplin, karena disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Kedisiplinan yang baik pada diri seseorang akan membuat orang tersebut menyadari akan tanggung jawabnya untuk menaati suatu peraturan. (Hasibuan, 2001:190).

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tertuang dalam Bab II pasal 3 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah mengatur ketentuan tentang kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan beberapa poin yang wajib dilaksanakan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, melakukan perintah-perintah yang diberikan atasan, serta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga sudah merupakan kewajiban bagi para pegawai negeri sipil untuk menegakkan peraturan tersebut dalam

lingkungan kerja khususnya di instansi pemerintahan daerah.

Kedisiplinan di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya sebagaimana pre survey penulis, menunjukkan bahwa memang sudah berjalan, tetapi masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam menghargai waktu bahkan belum memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman kerja atau peraturan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin seharusnya dijatuhi hukuman disiplin menurut ketentuan yang berlaku oleh pejabat yang berwenang menghukum, akan tetapi selama tahun 2014 Pegawai Camat di Kantor Camat Sungai Kakap yang melanggar peraturan disiplin tidak diberi sanksi dan jarang ada teguran dari atasan.

Pada Kantor Camat Sungai Kakap ditemukannya pegawai yang terlambat masuk kerja tiba di kantor mencapai sekitar 55 % sedangkan pegawai yang pulang lebih awal mencapai sekitar 45 %. (Sumber : Daftar Hadir Periode September 2014 Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya) bahkan pada kantor Camat Sungai Kakap jarang melaksanakan apel pagi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul :

“Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun di atas, maka fenomena yang timbul pada Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya antara lain :

- a. Pemimpin kurang memberikan contoh yang baik dalam menjalankan peraturan yang berlaku yang mengakibatkan pegawai terlambat masuk dan pulang kantor.
- b. Pemimpin kurang memberikan contoh yang baik dalam menjalankan peraturan yang berlaku yang mengakibatkan pegawai tidak melaksanakan apel pagi dan apel sore.
- c. Pemimpin yang kurang memberikan contoh dalam menjalani aturan yang berlaku mengenai penggunaan berpakaian yang baik terhadap pegawai yang mengakibatkan pegawai tidak menggunakan atribut tanda pengenal instansi pada tempat kerja.

3. Fokus Penelitian

Kepemimpinan merupakan kemampuan memimpin mengorganisasi atau menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang

telah ditetapkan. Kepemimpinan tersebut salah satunya mengenai gaya kepemimpinan camat tentang instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi pada Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, dimana penulis temukan banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap kewajibannya terutama pada Kantor Camat Sugai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini memfokuskan memfokuskan pada Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya?”

5. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini yaitu:

- a. Memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dalam bidang kepemimpinan pemerintah.

b. Memberikan informasi dan menambah wawasan pemikiran bagi masyarakat tentang kepemimpinan yang baik.

2) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat menambah temuan dan memberikan sumbangan pemikiran di bidang ilmu pemerintahan.

B. KERANGKA TEORI DAN METODELOGI

1. Kerangka Teori

Dalam berbagai literatur, pengertian kepemimpinan sangat beragam. Salah satu pendapat ahli mengatakan Menurut Adisasmita (2006:64) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan memimpin mengorganisasi atau menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian empat gaya dasar kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2003:65), kepemimpinan situasional berfokus pada efektivitas gaya kepemimpinan sejalan dengan tingkat kematangan dan perkembangan yang relevan dari para pengikut yaitu:

1. Instruksi. Perilaku yang banyak memberikan pengarahan dan sedikit

dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya dan secara ketat mengawasi tugas mereka. Dalam hal ini pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana dan dimana melaksanakan berbagai tugas.

2. Konsultasi. Perilaku banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Dalam gaya ini dirujuk sebagai konsultasi, karena dalam menggunakan gaya ini pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut serta ide-ide dan saran-saran mereka.

3. Partisipasi. Banyak memberikan dukungan dan sedikit pengarahan. Gaya ini dirujuk sebagai partisipasi, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuat keputusan yang dipegang secara bergantian. Pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah, komunikasi dua arah ditingkatkan, dan pemimpin juga mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas pengikutnya.

4. Delegasi. Perilaku pemimpin yang memberikan sedikit dukungan dan sedikit

pengarahan. Gaya ini dirujuk sebagai delegasi, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuat keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pengontrolan atas tugas-tugasnya, karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk mengemban tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

Selanjutnya sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Sungai Kakap Kubu Raya yang diungkapkan oleh Leteiner dan Levine (1980:72), maka tolok-ukur kedisiplinan kerja pegawai antara lain:

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
- b. Kepatuhan terhadap intruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian yang baik tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.

fenomena yang dibuat-buat yaitu pendeskripsian tentang gaya kepemimpinan di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

Tehnik Pengumpulan data menggunakan tehnik wawancara, observasi dan dokumentasi yaitu penulis melihat langsung kenyataan di lapangan untuk pengumpulan data sekunder dengan cara merekam seluruh aktivitas penulis dalam rangka pengumpulan data.

Tehnik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis taksonomik. Bungin (2003:90) mengatakan bahwa tehnik analisis taksonomik terfokus pada domain-domain tertentu, kemudian memilih domain tersebut menjadi sub-sub domain serta bagian-bagian yang lebih khusus dan terperinci yang umumnya merupakan rumpun yang memiliki kesamaan. selanjutnya tehnik keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber. Hal ini dimaksud agar tercapai titik jenuh dalam pengumpulan data.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis data secara kualitatif. Artinya penulis mencoba menggambarkan fakta yang terjadi sekarang sebagai realitas natural tanpa adanya

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, gaya kepemimpinan seorang pemimpin memang sangat diperlukan untuk mendorong, meningkatkan disiplin kinerja

bawahan dan memotivasi bawahan untuk selalu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik. Saat penulis melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi di Kantor Camat Sungai Kakap penulis menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini kurang baik. Pembuktian ini dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa sumber yaitu pemimpin dan bawahan berdasarkan pada indikator yang ada pada gaya kepemimpinan Harsey and Blancard yaitu :

1. Instruksi

Gaya kepemimpinan ini diterapkan pada bawahan yang dianggap tidak mampu menjalankan tugas dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, seorang pemimpin dituntut untuk mendikte bawahannya agar mau bekerja, mampu menjalankan tugas dan memiliki tanggung jawab yang berarti terhadap tugasnya. Bawahan harus diawasi sedemikian rupa dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, bahwa Camat Sungai Kakap sudah cukup baik, walaupun menginginkan pegawainya ingin disiplin waktu untuk masuk kantor tetapi kurang dalam ketegasan pimpinan terhadap pegawai dan pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas kantor.

2. Konsultasi

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

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa Camat Sungai Kakap dalam hal menerapkan gaya kepemimpinan Konsultasi dianggap cukup baik, karena menerapkan komunikasi dua arah dari atasan kepada bawahan tetapi dalam hal pelaksanaan apel pagi dan apel sore sudah di bahas dalam rapat tetapi belum ada pelaksanaan apel di Kantor Camat Sungai Kakap terhadap pegawai.

3. Partisipasi

Seorang pemimpin maupun bawahan harus selalu saling tukar-menukar ide apapun yang dihadapi dalam setiap organisasi, komunikasi dua arah terhadap pemimpin juga selalu mendukung usaha-usaha bawahannya dalam menyelesaikan tugas pengikutnya. Diterapkan pada bawahan pada gaya partisipasi dimana pemimpin memiliki tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Bawahan pada tingkat perkembangan ini, memiliki kemampuan dalam pelaksanaan

tugas tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan disiplin yang baik.

Mengenai partisipasi dapat dijelaskan bahwa camat kurang tegas dan kurang mengawasi serta memperhatikan pegawai yang tidak menggunakan *name tag* atau *id card* dan bahkan tidak mengetahui pegawai yang datang terlambat ke kantor. Selain itu, ada beberapa pegawai yang pulang jam kantor melebihi batas waktu hingga malam hari karena tergantung masyarakat yang berurusan kepada pegawai tersebut.

4. Delegasi

Gaya kepemimpinan ini dalam hal disiplin kerja pegawai, pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pengontrolan atas tugas-tugasnya, karena pemimpin memiliki kemampuan dan keyakinan untuk mengemban tanggung jawab dalam pengarahan perilaku pemimpin sendiri untuk menyelesaikannya. Diterapkan kepada bawahan bahwa gaya delegasi pemimpin memiliki tingkat kematangan tinggi.

Camat Sungai Kakap menjelaskan terdapat beberapa pegawai yang menerima dan mengerjakan tugas dengan baik, tetapi atasan memberikan kelonggaran kepada mereka mengenai disiplin waktu. Selanjutnya, melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pemimpin lebih mengarah pada memberikan

kesempatan kepada bawahannya untuk bisa bertindak sesuai dengan kemampuan mereka dalam arti tidak selalu bergantung pada pemimpin.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan masalah di atas peneliti menyimpulkan mengenai gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya yaitu :

1. Gaya Delegasi merupakan gaya yang paling dominan diterapkan oleh Camat pada Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya bahwa memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada bawahan mengenai tugas yang mereka kerjakan, tetapi kurang efektif mengenai disiplin kerja mengenai jam masuk kantor, jam pulang kantor dan penggunaan atribut seperti *name tag* dan *id card* yang belum terlaksana.
2. Gaya Partisipasi yang camat lakukan melalui pendekatan kepada bawahan dengan melakukan koreksi pada tugas yang belum sesuai dan memberikan contoh yang baik dengan datang ke kantor lebih awal. Selain itu, pemimpin melakukan komunikasi dua arah dengan cukup baik terhadap pegawai dalam hal

- tugas tetapi tidak dalam hal disiplin kerja yaitu mengenai jam masuk kantor, jam pulang kantor serta penggunaan atribut yang baik seperti *name tag* dan *id card*.
3. Gaya Instruksi yang diterapkan pemimpin kurang optimal, karena pemimpin lebih memberikan instruksi yang spesifik mengenai pekerjaan kantor yang diberikan atasan kepada bawahan dan kurang mengawasi mengenai adanya peraturan disiplin pegawai, sehingga tanpa adanya ketegasan dari pemimpin untuk melaksanakan peraturan mengenai disiplin.
 4. Gaya Konsultasi yang dilakukan camat bertindak sebagai pemberi arahan tugas saja. Pemimpin juga memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan keluhan-keluhan yang dialami selama bekerja. Pada tingkat kematangan bawahan yang dilakukan dengan memberikan motivasi dari pimpinan sudah cukup baik, hanya saja bawahan menginginkan penghargaan atau *reward* dari pimpinan sehingga motivasi tersebut dapat semakin ditingkatkan dalam diri pegawai bukan hanya dari atasan.
1. Camat pada Kantor Camat Sungai Kakap hendaknya untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan Delegasi, tidak hanya memberikan kepercayaan dan tanggung jawab mengenai tugas saja tetapi juga peraturan disiplin pada pegawai tetap dijalani yakni hal jam masuk kantor, jam pulang kantor maupun penggunaan atribut seperti *name tag* dan *id card* dapat dipertegas pelaksanaan peraturannya.
 2. Camat harus selalu menerapkan gaya Partisipasi yang baik kepada bawahan mengenai disiplin kerja, melakukan komunikasi dua arah terhadap pegawai dalam hal tugas dan disiplin kerja sehingga akan terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang semakin baik.
 3. Camat lebih bersikap tegas kepada bawahan dalam hal memberikan Instruksi terutama mengenai hal disiplin kerja, sehingga bagi pegawai yang melanggar disiplin secara obyektif akan diberi sanksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
 4. Tidak hanya mengenai tugas kantor, camat hendaknya memberikan arahan kepada pegawai yang kurang disiplin dan perlu terus dibina dengan diberikan sanksi sesuai tingkat pelanggarannya secara ketat oleh pemimpin.

b) Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

E. REFERENSI

1. Buku-Buku:

Adisasmita, Raharjo. 2006. *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasa Model Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

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

Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Renaja Gravindo Persada.

Levine, I.S. 1980. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Jakarta : Cemerlang.

Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Renaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

-----, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sastrohadiwiryo. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung : PT. Bumi Aksara.

Sanusi, Ahmad. 2009. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*. Bandung: Prospect.

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

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

-----, 2011. *Pedoman Penelitian Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Terbitan Fisip Universitas Tanjungpura.

Thoah, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

-----, 2013. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjung Pura*. Pontianak : Program Studi Ilmu Pemerintahan kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjung Pura Pontianak.

2. Dokumen Resmi:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

3. Skripsi :

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Setiawan, Heru. 2011. *“Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak”*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.

4. Dokumen Lain :

Daftar Hadir Periode September 2014 Kantor Camat Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 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 : Venny Tilova Br Lumban Tobing
NIM / Periode Lulus : E42011070 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : venytilova88@gmail.com / 089696687652

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (SI), 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 Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT SUNGAI KAKAP KABUPATEN KUBU RAYA**

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 izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan taupenerbit 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/disetujui
Pengelola Jurnal IP



Dr. Sugito, M.Si
NIP. 19550516 198603 1 004

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 25 September 2015

(Venny Tilova Br Lumban Tobing)