

PERILAKU INSTRUKTIF DALAM MENGOPTIMALISASI KERJA PEGAWAI

Dian Fitrian

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UNTAN

Email: triwahyudibm@gmail.com

Abstrak

Fokus penelitian ini diarahkan pada perilaku instruksi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan teknik pengolahan data analisis kualitatif. Penelitian yang berlokasi di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi dengan alat pengumpulan datanya check list, pedoman wawancara dan dokumen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa unsur pimpinan di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna telah menerapkan perilaku kepemimpinan instruktif dan belum dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Untuk itu, diperlukan meningkatkan dukungan dan meminimalisir pengarahannya, meningkatkan komunikasi dua arah dan dukungan dari bawahan, mengoptimalkan perilaku kepemimpinan partisipatif dan delegatif dengan mendistribusikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian bawahan.

Kata Kunci: *Birokrasi kerja*

Abstract

The focus of this research is directed at the behavior of instruction in optimizing the performance of employees. This study used a descriptive research model with data processing techniques of qualitative analysis. Research is located in the Natuna District Revenue Office uses data collection techniques such as observation, interview and documentation by means of a check list of data collection, interviews and document guidelines. The results of the data analysis showed that the elements of leadership in the Natuna District Revenue Office has implemented a leadership behavior instructive and cannot optimize employee performance. For that, we need to increase support and guidance to minimize, improve two-way communication and support of subordinates, optimizing participative leadership and discretionary behavior by distributing tasks according to the ability and expertise of subordinates.

Keywords: *Bureaucratic Work*

PENDAHULUAN

Perilaku kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai perilaku kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain dan tidak mesti suatu perilaku kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada perilaku kepemimpinan yang lainnya.

Macam perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adanya perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi atau instansi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya an mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Fokus permasalahan dari penulisan jurnal ilmiah ini yaitu terdapat beberapa hal

Dian Fitrian

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

yang menjadi perhatian terutama dalam hal kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. memberikan instruksi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa terlebih dahulu berdiskusi kepada bawahan;
2. mengumumkan perubahan peraturan tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu kepada bawahan;
3. bertanggung-jawab atas hasil kerja bawahan;
4. melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan yang sedang bawahan laksanakan;
5. terus-menerus menekankan pentingnya batas waktu dalam menyelesaikan tugas kepada bawahan.

Perilaku pemimpin menjadi salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Perilaku pemimpin yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para pegawainya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan. Dengan demikian orang-orang yang dipimpinya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rumusan permasalahan yang dapat disimpulkan dari fokus permasalahan yaitu: "Bagaimanakah perilaku instruktif dalam mengoptimalkan kinerja pegawai?"

Adapun tujuan dari permasalahan yang telah dirumuskan yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis perilaku instruktif dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Manfaat yang dapat diambil dari perumusan masalah dan tujuan dari permasalahan tersebut yaitu:

- a. Bagi organisasi dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pemimpin maupun pegawai dalam mengoptimalkan kinerja pegawai;
- b. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan perilaku pemimpin dalam mengoptimalkan kinerja pegawai secara lebih mendalam.

KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

Dian Fitriani

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Pemimpin dan kepemimpinan pada hakikatnya memiliki kaitan yang sangat erat. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua istilah yang bisa dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. Pemimpin pada dasarnya orang yang melaksanakan kepemimpinan dan merujuk pada diri pribadi seorang pemimpin, sedangkan kepemimpinan merujuk kepada proses kegiatan yang berlangsung. Kata pemimpin (*leader*) memiliki bermacam-macam pengertian, sehingga saat ini banyak dijumpai definisi mengenai pemimpin dari masing-masing ahli. Menurut Harbani Pasolong (2013:80) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik sebagai berikut:

"Perilaku yang diharapkan dari kepemimpinan birokrasi adalah perilaku yang menyesuaikan dengan situasi di lingkungan birokrasi. Jika di lingkungan birokrasi banyak yang tidak jujur, maka pemimpin birokrasi harus memberikan contoh kepada bawahannya dengan berperilaku jujur. Jika para bawahan ditemukan tidak disiplin, maka pemimpin memberikan contoh kepada bawahannya dengan berperilaku disiplin. Jika dalam birokrasi ditemukan banyak yang korup, maka pemimpin birokrasi harus berani memberikan sanksi berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada, dan pemimpin birokrasi memberikan contoh bahwa memang dirinya bersih tidak bebas dari perilaku korup".

Pendapat Harbani Pasolong di atas merupakan suatu perilaku kepemimpinan yang dari seorang pemimpin suatu organisasi. Perilaku seorang pemimpin yang baik tentu akan menjadi contoh yang baik pula bagi bawahannya dan perilaku tersebut akan menentukan seberapa jauh seorang pemimpin dapat menggerakkan para bawahannya guna mencapai tujuan dari organisasi yang ia pimpin.

Menurut pendapat Pamudji (1998:5): "Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda "pemimpin", yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing

atau me-nuntun.” Hal senada diungkapkan oleh Pasalong (2013:1) yang menyebutkan bahwa konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata dasar pimpin melahirkan kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau me-nuntun. Selain itu melahirkan kata benda “pemimpin” yang berarti orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.

Kouzes (dalam Pasalong, 2013:2) menyatakan bahwa pemimpin adalah vioner sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang punya visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Hal ini berarti dalam menuntun dan membimbing, pemimpin harus membantu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi bawahannya.

Pendapat di atas menggariskan, bahwa kepemimpinan adalah seorang yang mempunyai tugas membimbing dan mengarahkan bawahannya, serta mampu mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja/unit kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga memiliki perilaku yang positif dan memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2004:93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Ada lima fungsi pemimpin dalam suatu organisasi maupun dalam suatu komunitas masyarakat menurut Siagian (2004:47-48) yaitu:

- a. Selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan;

- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi;
- c. Selaku komunikator yang efektif;
- d. Mediator yang handal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik;
- e. Selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netra.

Selain fungsi-fungsi tersebut di atas, lebih lanjut Harbani Pasolong (2013:31) memberikan fungsi lain dari kepemimpinan institusi atau lembaga yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi perintah, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan kepada orang-orang yang dipimpinnya.
2. Fungsi konsultatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pihak pemimpin. Ketika pemimpin akan mengambil sebuah keputusan biasanya memerlukan beberapa pertimbangan yang mengharuskan konsultasi dengan orang-orang tertentu yang dipimpinnya.
3. Fungsi partisipatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpinnya. Dalam fungsi ini pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik keikutsertaan dalam mengambil keputusan, maupun dalam melaksanakan keputusan.
4. Fungsi delegasi, yaitu fungsi pemimpin untuk mendelegasikan wewenang untuk membuat, menetapkan, dan/atau melaksanakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa melalui persetujuan. Fungsi delegasi pimpinan pada dasarnya adalah kepercayaan (*trust*) pimpinan kepada bawahannya.

Untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki syarat-syarat kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Kartono (2004:36) ada tiga syarat utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

- a. Kekuasaan, yakni kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu;
- b. Kewibawaan, yakni kelebihan, keunggulan dan keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain dan orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu;
- c. Kemampuan, yakni segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan bawahannya.

Setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi secara efektif bilamana ia memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diajukan oleh Steers (1995:123) sebagai berikut:

- a. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan;
- b. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang persoalan pribadi dan yang mana persoalan organisasi;
- c. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dengan yang ada dalam pekerjaannya.
- d. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan;
- e. Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

Dengan syarat-syarat di atas, pemimpin mempunyai kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya dan atas dasar kekuasaan, kewibawaan dan

kemampuan inilah pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya. Dalam hubungannya dengan kesesuaian pemimpin di suatu organisasi, seorang pemimpin selain memenuhi syarat dan mampu menjalankan fungsi kepemimpinan, juga harus mempunyai sifat kepemimpinan yang menunjang dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.

Davis dalam Thoha (2003:33) merumuskan sifat pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinannya, yaitu:

- a. Kecerdasan
Hasil penelitian membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpinnya.
- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial
Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- d. Sikap-sikap kemanusiaan
Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengetahui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti, yakni: penelitian kepustakaan (*library research*), dengan mempelajari literatur-literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti agar memperoleh teori, definisi dan konsep dari para ahli; dan penelitian lapangan (*field research*), dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang diteliti, untuk memperoleh data yang lebih kongkrit baik data primer maupun data sekunder, fakta dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna dengan pertimbangan masih terdapat permasalahan kurang optimalnya perilaku kepemimpinan partisipatif dan delegatif pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna dan belum pernah dilakukan

penelitian terhadap perilaku pemimpin pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *pur-posive*, yaitu penunjukan secara langsung pegawai untuk dijadikan sumber informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi informannya adalah: Sekretaris, Kepala Bidang Penetapan, Kepala Seksi Pembukuan dan Pelaporan, Kepala Seksi Penerbitan Surat Keputusan, Staf Seksi Pengawasan, Staf Seksi Perhitungan, dan Staf Seksi Pendataan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, yaitu suatu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan yang berhubungan dengan perilaku pemimpin; wawancara, yaitu cara memperoleh data dan informasi di lapangan, dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka secara langsung kepada informan dan/atau narasumber; dan dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa dokumen-dokumen, arsip-arsip dan fotocopy serta catatan-catatan di lapangan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu: *check list*, yaitu berupa catatan-catatan untuk mencatat hal-hal yang terjadi pada saat observasi di lapangan; pedoman wawancara, yaitu suatu panduan yang memuat beberapa pertanyaan mengenai permasalahan yang diteliti, yang ditujukan kepada sumber informasi; dan dokumen, yaitu berupa arsip-arsip, fotocopy serta catatan-catatan di lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur seperti yang dikemukakan oleh Na-sution (1988:129) yaitu reduksi data, display data, verifikasi data, dan menarik kesimpulan. Teknik analisis data tersebut dilakukan dengan tahapan: reduksi data dengan memilah-milah dan mengelompokkan data yang sudah terkumpul sesuai keperluan penelitian, display data dengan membuat rangkuman temuan penelitian, untuk kemudian temuan-temuan hasil penelitian dideskripsikan dan diberi makna yang relevan sesuai dengan aspek penelitian, dan verifikasi data dengan menarik kesimpulan terhadap temuan-temuan penelitian di lapangan yang telah

dianalisis dan membandingkan dengan teori-teori yang relevan.

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan: *per-tama*, triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan penilaian atau sebagai bahan perbandingan terhadap data itu, bisa berupa penggunaan narasumber, metode, peneliti dan teori. *Kedua*, perbandingan dengan peneliti lain atau para ahli di bidangnya tentang topik atau hasil penelitian yang penulis peroleh, sehingga mendapatkan masukan dalam melakukan analisa.

HASIL DAN PEMBAHASAN: Perilaku Instrukturif Dalam Mengoptimalisasi Kinerja Pegawai

Waktu atau target dalam pelaksanaan dalam melaksanakan pekerjaan Perilaku kepemimpinan instruktif mengisyaratkan seorang pemimpin mendefinisikan pekerjaan, menerangkan pada kelompok tanggung jawab dan waktu setiap orang, kapan pekerjaan harus dilakukan, menetapkan peran-peran yang dimainkan

Seorang pemimpin terbukti telah menerapkan perilaku kepemimpinan instruktif dapat dilihat dari lima karakteristik pengukuran, yakni:

1. memberikan instruksi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa terlebih dahulu berdiskusi kepada bawahan;
2. mengumumkan perubahan peraturan tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu kepada bawahan;
3. bertanggung-jawab atas hasil kerja bawahan;
4. melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan yang sedang bawahan laksanakan;
5. terus-menerus menekankan pentingnya batas waktu dalam menyelesaikan tugas kepada bawahan.

Hasil Wawancara dari Pegawai

Apakah Bapak/Ibu selalu menerima masukan positif, saran dan ide-ide dari bawahan dan mempertimbangkannya dalam upaya meningkatkan pelayanan

menjadi lebih baik? Tolong Bapak/Ibu jelaskan!

Iya, selalu... Karena selalu mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pelayanan.

Dalam rangka mendapatkan data dan informasi mengenai kelima indikator tersebut, peneliti melakukan observasi terhadap perilaku unsur pimpinan dalam memberikan instruksi kepada pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna. Selain itu, peneliti juga menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan para informan untuk dapat mengadakan wawancara dan mendapatkan dokumen yang diperlukan untuk kemudian melakukan studi dokumentasi.

Pada awal membangun dan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan para informan untuk dapat melakukan wawancara, peneliti mengalami kesulitan untuk membuat janji di tengah kesibukan para informan yang padat. Setelah beberapa kali berusaha membuat janji, akhirnya peneliti dapat melakukan wawancara dengan para informan dan/atau narasumber yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan data dan informasi dengan didukung oleh dokumen yang telah berhasil penulis kumpulkan, dapat disimpulkan bahwa unsur pimpinan di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna telah menerapkan perilaku kepemimpinan instruktif mengingat dalam perilaku kepemimpinan instruktif, pemimpin memberikan batasan peranan bawahannya dan memberitahukan bawahannya tentang apa, bagaimana, bila-mana, dan di mana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan sementara pelaksanaannya diawasi ketat oleh pemimpin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian dan pembahasan pada bab

Dian Fitriani

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

sebelumnya, dengan senantiasa memperhatikan tujuan penelitian mengenai perilaku instruktif dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur pimpinan di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Natuna telah menerapkan perilaku kepemimpinan instruktif dan belum dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Saran

Untuk itu, diperlukan peningkatan dukungan dan meminimalisir pengarahannya, meningkatkan komunikasi dua arah dan dukungan dari bawahan, mengoptimalkan perilaku kepemimpinan partisipatif dan delegatif dengan mendistribusikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian bawahan.

REFERENSI

- Hersey, Blanchard. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Alih bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Monica. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Pendekatan Berdasarkan Pengalaman*. Alih Bahasa: Elly N. dkk. Jakarta: EGC.
- Nasution. 1998. *Metode Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Pamudji, S. 1998. *Praktek Organisasi dan Metode*. Jakarta: Ghalia.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, Richard M. 1995. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlang-ga.

Thoha, Miftah. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Gha-lia Indonesia.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, 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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Dian Fitriani
NIM / Periode lulus : E21111093/4 Tahun Akademik 2013-2014
Fakultas/Jurusan : Fisipol / Ilmu Administrasi
E-mail address/HP : triwahyudibm@gmail.com/085750795598

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika *) pada Program Studi IAN Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PERILAKU INSTRUKTIF DALAM MENGOPTIMALISASI
KERJA PEGAWAI !!

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

- secara *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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal PUBLIKA

Dr. Erdi, M.Si
NIP. 1967 072720 0501 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal: 11 Juni 2014

(Dian Fitriani)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).