**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Konteks Penelitan**

Berdasarkan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, bahwa pemerintah daerah menjadi tulang punggung dalam menggerakkan roda pemerintahan pembangunan daerah. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi tersebut dapat berjalan baik atau tidaknya tergantung dari faktor manusia yang berperan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perlu menggerakkan pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar pedoman bagi yang berkepentingan dalam melaksanakan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang cekatan,professional,dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip – prinsip yang baik Good Governance, maka pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menumbuhkan sikap disiplin pegawai pasal 30 Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No.8 Tahunn 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian diterapkan peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS yang mana telah diatur dalam peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 yaitu tentang peraturan disiplin pegawai.

Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai ini anatara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijadikan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk membina pegawai agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha dan tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa akan datang.

Disiplin erat sekalihubungannya dengan kewajiban, larangan serta ketaatan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan , kewajiban ,hak dan larangan bagi sedekimian rupa sehingga ia mengikat pegawai tersebut tidak sehendak hatinya . jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin itu berarti adanya ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku. Namun dekimian ketaatan tersebut bukanlah merasakan terpaksa karena ada peraturan perundang-undangan, sanksi-sanksi tetapi harus dilakukan atas kesadaran pribadi yang kemudian menjadikan kebiasaan dengan secara spontanitas. Dalam setiap organisasi bagaimanapun mempunyai tuntutan yang sama terhadap anggotanya yakni suatu kesadaran atau dengan kata lain bahwa setiap lingkungan organisasi (Pemerintah atau Swasta) menurut kesadaran para pegawai melaksanakan kewajiban serta haknya, serta prilaku sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan yang ada dilingkungan kerja.

Kinerja pegawai akan mampu meningkatkan kinerja untuk bekerja secara maksimal semua tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang di harapkan.

Berdasarkan hasil penjajagan penelitian dilakukan di Kecamatan Lengkongpenulis menemukan masalah rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal itu terlihat dari:

1. Kehadiran kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, mengakibatkan penyelesaiaan pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama

Contohnya : pegawai kecamatan masuk kerja pada jam 07.30 WIB kenyataannya masih ada pegawai yang datang ke kantor 09.00 WIB.

1. Penggunaan jam kerja yaitu bahwa Pegawai kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam kedisiplinan bekerja : Contohnya masih terlihat pegawai yang tidak dapat menggunakan waktu dengan baik saat waktu bekerja seperti telat masuk dan keluar pada waktu jam kerja seharusnya pegawai tahu bahwa jam siang itu mendekati jam pulang kerja yang dimana pukul 15.00WIB (Briefing) terlebih dahulu sebelum pulang jam kerja yang bertujuan sebagai berikut :
2. Menyatukan persepsi dan tujuan kerja sama dalam satu tim
3. Memperkuat persatuan dan kerja sama semua pegawai dan bagian
4. Membuka komunikasi antar pegawai dan yang berkaitan dengan instansi lainnya
5. Membiasakan pegawai supaya tidak canggung untuk menyampaikan ide-ide kreatif
6. Membiasakan pegawai untuk dapat berkomunikasi secara terbuka
7. Membangun sikap positif baik diri sendiri maupun rekan kerja lainnya
8. Mendeteksi masalah atau kendala yang akan datang secara dinidan merumuskan

Berdasarkan indikator masalah diatas, permasalahan tersebut terjadi di duga di sebabkan oleh rendahnya kepemimpinan demokrasi .Hal ini terlihat dari :

1. Orientasi prestasi yaitu pemimpin terlalu memberikan kebebasan terhadap pegawai dan ketegasan pemimpinpun bisa dikatakan rendah. Sehingga pegawai KecamatanLengkong berprilaku acuh tak acuh terhadap tugas yang telah ditentukan sebelmunya.
2. Supportif yaitu kurangnya perhatian pemimpin terhadap pegawai yang melanggar jam kerja, hal ini terlihat dari pimpinan yang seolah-olah tidak mengetahui kondisi pegawainya.

Seorang camat harus mampu menunjukkan kemampuannya dalam memimpin serta membina pegawai agar mempunyai disiplin kerja baik guna kelancaran jalannya pemerintah kecamatan. Camat sebagai pemimpin pemerintahan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, serta mampu menjalankan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya. Dalam ini camat berkemampuan untuk membangkitkan minat, kemampuan, serta semangat bagi para pegawainya demi mencapai tujuan bersama dan mencapai hasil yang sempurna. Oleh karena itu sudah menjadi tugas dan kewajiban seorang camat untuk menjalankan pemerintahan kecamatan serta berkewajiban untuk membina disiplin kerja pegawai kantor kecamatan.

Disamping itu, faktor disiplin dari para penyelenggara pemerintahan kecamatan, terutama disiplin kerja perangkat kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Dengan disiplin kerja yang baik berakibat terhadap peningkatan produktifitas kerja.

Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman/sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi faktor kepemimpinan sangat ditentukan pula dengan gaya kepemimpinan yang ada . Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin tidak terlepas dari beberapa gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan bebas. Pimpinan yang demokratis menginginkan agar para bawahan turut berpartisipasi baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan keputusan yang diterapkan oleh organisasi.

Pimpinan yang otoriter menginginkan agar segala kegiatan yang dilakukan para pegawai terpusat ditangannya. Pimpinan bebas adalah pimpinan yang memberikan kebebasan pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak.

Kepemimpinan tipe demokratis digunakan dalam kondisi yang tepat akan menjadikan hal yang efektif. Maksudnya supaya dapat memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengisi atau memperoleh kebutuhan egoistisnya dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitasnya pada pemimpin demokratis, sering mendorong bawahan untuk ikut ambil bagian dalam hal tujuan-tujuan dan metode-metode serta menyokong ide-ide dan saran-saran.

Tipe kepemimpinan demokratis yang memebrikan ruang pegawai untuk berkreativitas menjadikan pembinaan pegawai lebih efektif. Salah satu tujuan pokok pembinaan kepegawaian adalah terbinanya pegawai dengan tingkat disiplin kerja tinggi yang merupakan kunci keberhasilan dalam mewujudkan tugas-tugas fungsi pemerintah yang cenderung meningkat seiring perkembangan tata kehidupan segala aspek, baik dalam pengaturan, penyelenggaraan maupun dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam proposal penelitian yang berjudul **“KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI KECAMATAN LENGKONG”.**

* 1. **Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kecamatan lengkong belum terlaksana dengan baik. Hal ini dibuat berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dan menggunakan teori Kepemimpinan demokratis yaitu Supportif, Partisipatif dan Orientasi prestasi dan teori yang digunakan disiplin kerja yaitu Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukum, Ketegasan hukum.

* 1. **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah akan memberikan suatu arahan yang jelas untuk mengadakan pengamatan, serta hasil analisis itu sendiri akan lebih nyata, sehingga peneliti harus membatasi masalah yang akan di analisis karena dapat membantu memperjelas pengkajian, sehubung dengan itu maka peneliti merusumuskan masalah yaitu, Bagaimana Kepemimpinan Demokratis dalam meningkakan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung?

* 1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggetahui bagaimana Kepemimpinan Demokratis dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung

* 1. **Kegunaan Penelitian** 
     1. **Kegunaan Teoritis**

Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan pengetahuan, khususnya bagi pengembagan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Negara yang diperoleh langsung dari lapangan dan menemukan solusi fenomena yang terjadi mengenai Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Secara pratis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan alternative pemikiran atau pertimbangan bagi semua yang memerlukan bahan litelatur, teori Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Lengkong Kota Bandung.

* 1. **Lokasi Dan Lamanya Penelitian**

Lokasi penelitian ini di lakukan di Kecamatan Lengkong Di Jalan Talaga Bodas No. 35 Burangrang Kota Bandung dengan lamanya penelitian bulan Januari sampai dengan Juni 2017.