

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Nilai dasar penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi merupakan kerangka konstitusi yang dinyatakan dalam Undang–Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 1 Ayat (1), yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik”. Selanjutnya terkait dengan nilai dasar konstitusi tersebut, penyelenggaraan desentralisasi di Indonesia terhubung dengan pola pembagian kekuasaan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, dengan tujuan untuk mengakomodir tuntutan rakyat yang menginginkan daerah memiliki wewenang dalam mengurus pemerintahan di daerah. Hal inilah yang selanjutnya diatur dalam Pasal 1 ayat (5) Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, yang menjelaskan bahwa urusan pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan mensejahterakan masyarakat.

Berdasarkan pasal tersebut, pemerintahan daerah diberikan kedudukan yang sangat strategis dalam upaya pencapaian sasaran pembangunan daerah serta

sasaran dan tujuan pembangunan nasional, yang selanjutnya dalam konteks pemerintahan daerah menempatkan kecamatan sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan di daerah. Tujuannya yaitu untuk dapat mengantisipasi dan mengakomodasi berbagai permasalahan yang timbul dan berkembang sejalan dengan perkembangan sosial kemasyarakatan, pemerintahan dan pembangunan sosial. Oleh sebab itulah, diperlukan suatu organisasi kecamatan yang baik agar dapat menunjang serta mendukung keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Seperti misalnya diwujudkan dengan tegaknya kedisiplinan pada setiap organisasi kecamatan berikut dengan pegawai negeri sipilnya, sebagai suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai keberhasilan pembangunan.

Akan tetapi, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat, sayangnya masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum berperilaku disiplin. Terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, serta melaksanakan segala ketentuan pemerintah seperti apel pagi, tidak bolos kerja, memberi keterangan bila tidak hadir, dan berkelakuan baik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggungjawabnya. Sebagai contoh misalnya pada kantor Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 Februari 2015 melalui kegiatan observasi di Kantor Kecamatan Rajabasa, menunjukkan fakta bahwa banyak para pegawai yang berperilaku indisipliner khususnya dalam hal absensi, terlambat masuk kantor dan bekerja hanya

setengah hari. Sehingga permasalahan tersebut pada akhirnya membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal, seperti misalnya dalam mengurus surat tanah. Data ini sebagaimana yang didapatkan oleh peneliti pada tanggal 19 Agustus 2015 melalui metode wawancara kepada warga Kecamatan Rajabasa. Akibatnya kredibilitas pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas yang ada di Kantor Kecamatan Rajabasa sebagaimana tugas pokok dan fungsinya dikeluhkan oleh masyarakat.

Adapun untuk lebih jelasnya, sebagai contoh mengenai ketidakdisiplinan para pegawai dalam hal absensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Daftar Rekapitulasi Pelaksanaan Absensi di Kantor Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung Pada Bulan Januari-Juli Tahun 2015

No	Nama	Jabatan	A.	Hari Kerja	Hadir	D.L	A	C	S	I
1.	Riana Apriana, AP, MM	Sekcam	III/d	142	122	-	22	-	-	
2.	Drs. Abu Hasan	Kasi Tantrib	III/d	142	142	-	1	-	-	
3.	Sudhi Haryo Sasongko, S.E	Kasi Pembangunan	III/d	142	142	-	-	-	-	
4.	Hi. A. Rahman, S.E	Staf Pembangunan	III/d	142	140	-	2	-	-	
5.	Hi. Darsono, S.Sos	Kasubbag Keuangan	III/d	142	140	-	-	-	2	2
6.	Onisimus Koritelu, S.IP	Kasi Pemerintahan	III/d	142	142	-	-	-	-	
7.	Nasution Al, S.Ag	Kasi YanMum	III/d	142	138	-	4	-	-	
8.	Inda Malia, S.E	Staf Pemerintahan	III/d	142	132	-	-	8	2	2
9.	Baina	Kasubbag PMEPP	III/c	142	116	-	4	-	24	
10.	Muhamad Tarmizi	Kasubbag Umum dan	III/c	142	142	-	-	-	-	

		Kepegawaian								
11.	Zairi Bakar	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	III/c	142	142	-	1-	-	-	
12.	Helina Kesuma	Staf Pemerintahan	III/a	142	134	-	-	8	-	
13.	Sriyono	Staf Subbag Umum dan Kepegawaian	II/c	142	140	-	2	-	-	
14.	Koryati	Staf Subbag PMEP	III/c	142	138	-	2	-	2	
15.	Zulfikar	Staf Subbag Keuangan	II/b	142	141	-	1	-	-	6
16.	Siti Handayani	Staf Subbag Keuangan	II/b	142	141	-	1	-	-	
	Jumlah						40	16	30	10

Sumber : Kantor Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung

**Keterangan :**

- D.L : Dinas Luar
- C : Cuti
- S : Sakit
- A : Alpha
- I : Izin

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung di Tahun 2015 terdapat sebanyak 20 pegawai, dengan deskripsi jumlah Alpha atau tanpa keterangan 40 hari, jumlah pegawai yang sakit 30 hari, jumlah pegawai cuti 16 hari dan jumlah pegawai izin 8 hari. Sehingga dengan demikian, dapat diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai atau Alpha masih menunjukkan jumlah yang tinggi yaitu sebanyak 40 hari. Terutama ibu Riana Apriana yang memiliki keterangan jumlah Alpha sebanyak 22 hari.

Sedangkan apabila merujuk pada penelitian terdahulu, menunjukkan fakta bahwa tindakan tidak disiplin (indisipliner) memang kerap kali terjadi di organisasi pemerintahan, seperti misalnya di kantor kecamatan. Sebagai contoh, misalnya dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh:

1. Sri Anisa Sytresna Kurniasih, 2003, Universitas Galuh, dengan judul **Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregber Kabupaten Ciamis)**. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu pada faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku tidak disiplin pada pegawai kecamatan. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penelitian survey. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan pegawai dipengaruhi oleh kurangnya perhatian camat terhadap kegiatan para pegawainya.
2. Antonius Margano, 2014, UNMUL, Samarinda. dengan judul “ **Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara**. Permasalahan pada penelitian ini berkaitan dengan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kecamatan Samboja, dan dengan menggunakan metode Kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan tersebut antara lain peran kepemimpinan sebagai figur, penggerak dan penghubung, motivasi dari pemimpin.

3. Asmara Juana Suhardi, Universitas Tanjung Pura Pontianak dengan judul **Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunguran Tengah Kabupaten Natuna.** Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan pada pegawai kehilangan motivasi kerja, sering menghindari tugas, kurang bertanggung jawab dan meninggalkan kantor pada jam kerja. Hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi dan wawancara kepada camat menunjukkan perilaku pegawai tersebut dikarenakan lemahnya dukungan dan perhatian pemimpin kepada para pegawainya. Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif.

Jadi berdasarkan pada data di atas dapat diketahui bahwa, tidak hanya di Kecamatan Rajabasa saja yang banyak ditemui tindakan indisipliner. Akan tetapi, juga ditemui pada kantor kecamatan di banyak daerah lainnya. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, menurut Hasibuan (2002:127) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang dan salah satunya dikarenakan pemimpin yang kurang memberi teladan, komitmen, beban kerja yang secara rutin menjenuhkan, serta kurangnya keterlibatan dalam suatu kegiatan. Sehingga beberapa faktor tersebut mendorong munculnya sikap indisipliner para pegawai.

Jadi dalam kata lain, berdasarkan pada pandangan Hasibuan tersirat makna bahwa salah satu kunci untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah pada seorang pemimpin. Adapun dalam penelitian ini yaitu pada Camat

Rajabasa itu sendiri. Sehingga berdasarkan pemaparan tersebut oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian berkenaan dengan strategi Camat Rajabasa dalam peningkatan disiplin kerja pegawai mengingat camat rajabasa adalah seorang pemimpin pada organisasi kecamatan di Rajabasa yang dijadikan sebagai kunci sukses bagi peningkatan disiplin kerja pegawai.

Selain itu, pada penelitian ini peneliti juga akan melihat strategi yang digunakan tersebut menggunakan strategi persuasif dan melalui kontribusi. Sehingga melalui analisis ini selanjutnya peneliti dapat menjelaskan ada atau tidaknya suatu hal yang salah dengan strategi tersebut, yang pada akhirnya telah menyebabkan banyaknya tindakan indisipliner kerja yang terjadi di antara pegawai kantor Kecamatan Rajabasa.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimanakah strategi camat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi camat dalam peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah dan meningkatkan wawasan ilmiah berkaitan dengan teori-teori pemerintahan, khususnya yang berkenaan dengan manajemen pemerintahan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran terhadap pemerintah Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung dalam upaya peningkatan disiplin kerja pegawai pada penyelenggaraan pemerintahan.