**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dalam usaha mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, sebab kedisiplinan merupakan kunci atau pra syarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi. Oleh karena itu, menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan yang direncanakan oleh organisasi tersebut, di harapkan kesiapan pegawai baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan didalam melaksanakan seluruh kegiatan serta menuntut adanya kedisiplinan dari para pegawai.

Menurut Hasibuan (2006: 193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa kedisiplinan pegawai merupakan unsur yang menentukan produktifitas kerja yang maksimal. Tanpa adanya kedisiplinan dalam diri pegawai maka tugas apapun yang diberikan tidak dapat di selesaikan sesuai target yang ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS), dituntut untuk senantiasa memiliki kesetiaan, kepatuhan, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas, serta mengerahkan segala daya dan upaya guna mencapai tujuan nasional. Sebagai pedoman agar memiliki kedisiplinan yang tinggi, telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini dengan jelas mengatur kewajiban yang harus dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Adapun kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil yang diatur pada pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Setiap PNS antara lain wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah dan janji jabatan.
3. Setia dan taat sepatuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesi tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau merurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasanya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketententuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang diterapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik baiknya.
14. Memberikan pelayanan kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dengan adanya peraturan disiplin PNS maka diharapkan terjadi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi kewajibanya sehingga mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama melakasanakan Peraktek Perkantoran (PKN) dimulai dari tanggal 19 November 2014 Sampai dengan 19 Januari 2015, pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, ditemukan masih adanya pegawai yang bersikap tidak disiplin. Hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai, seperti terlambat masuk kerja, tidak menggunakan pakaian yang ditentukan oleh kantor, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Ketidak disiplinan pegawai diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan didalamnya.

Pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi dan kepemimpinan, diharapkan lahir berbagai gagasan baru, yang memberikan dorongan lahirnya perubahan, kegiatan dan seluruh proses kegiatan kelompok/organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan bersama sebagai tujuan organisasi.

Setiap instansi atau organisasi akan menghadapi masalah, lingkungan, cara mencapai tujuan, pemimpin dengan watak/kepribadian atau kecerdasan, latar belakang pegawai dll tidak sama. Oleh kerena itu setiap situasi yang terjadi dalam instasi/organisasi tersebut tidak mungkin dikelola dengan prilaku atau gaya kepemimpinan tunggal, akan tetapi dalam menghadapi situasi yang berbeda diperlukan prilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula.

Berbagai teori menjelaskan bahwa kualitas seorang pemimpin baru dapat dicapai apabila dalam diri setiap pimpinan tumbuh kesadaran dan pemahaman yang mendalam terhadap makna kepemimpinanya dengan segala aspek-aspek seperti prinsip-prinsip, berbagai persyaratan, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi atau kantor serta fungsi-fungsi kepemimpinan, mampu mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pemimpin mampu mengembangkan keterampilan serta mewujudkan berbagai fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan situasional, kepemimpinan ini di mana seseorang sangat bergantung pada kemampuannya membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gayanya dengan situasi tersebut, sehingga terjadi kelancaran dalam menjalankan kegiatan organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan situasional pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar ?
2. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar ?
3. Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar ?
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

**D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

* + 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

* + 1. Manfaat Praktis

1. Bagi Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan kualitas instansi yang dipimpinnya.
2. Para pegawai, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan agar lebih memotivasi dirinya untuk meningkatkan kedisiplinan.