

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit). Rumah sakit memiliki peran besar dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Dalam upaya pencapaian derajat kesehatan masyarakat tersebut, rumah sakit menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan yang terjangkau dan bermutu bagi masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanannya, salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh rumah sakit adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menetapkan strategi-strategi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja pegawainya. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat pencapaian tujuan organisasi, apabila kinerja karyawan rendah, maka harus dilihat dari faktor disiplinnya.

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya

Tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan dalam Barnawi, 2012).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, untuk itu disiplin kerja merupakan alat komunikasi pimpinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasibuan (2010) mengatakan bahwa terdapat empat indikator disiplin kerja tersebut yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat

absensi. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widikusyanto et al., (2016), beberapa faktor yang memiliki peranan dalam menentukan tingkat disiplin kerja diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, hukuman disiplin, dan budaya organisasi.

Keterlambatan masuk bekerja merupakan salah satu tindakan tidak disiplin pegawai yang umum terjadi. Keterlambatan masuk bekerja menimbulkan masalah tidak bekerja secara penuh yang berdampak pada jadwal kerja tertunda dan waktu produktivitas karyawan berkurang sehingga sebuah institusi atau lembaga akan mengalami kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Institusi atau perusahaan juga dapat mengalami kerugian secara finansial akibat dari terjadinya keterlambatan, misalnya seorang pegawai datang tidak tepat waktu padahal pegawai tersebut membawa kontrak kerjasama yang bersifat sangat penting dan mempunyai nilai ekonomis yang tinggi. Pegawai yang sering terlambat berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan oleh pimpinan atau atasan sehingga mengakibatkan pimpinan tidak mau untuk memberikan tanggungjawab yang lebih besar atau tugas penting lainnya sehingga karier seorang pegawai menjadi terhambat dan diberhentikan dari pekerjaan. Terlalu sering terlambat masuk kerja membuat waktu produktif pegawai menjadi lebih

pendek, sehingga pekerjaan tidak kunjung selesai dan semakin bertambah dengan pekerjaan yang baru sehingga dapat membuat mengalami gangguan psikologi seperti stress. Apabila pekerjaan yang tidak selesai tersebut diberikan ke pegawai lain maka akan menambah beban pekerjaan dan meningkatkan kelelahan pegawai.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (1) setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, ayat (2) waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Suatu institusi penting untuk mengetahui tingkat dan penyebab keterlambatan masuk kerja pegawai. Dengan mengetahui keterlambatan pegawai maka diharapkan dapat dirumuskan sistem atau suatu kebijakan dari institusi supaya keterlambatan dapat diatasi dan kembali meningkatkan produktivitas karyawan.

Persentase keterlambatan Unit Laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Keterlambatan Karyawan Unit Laboratorium di Rumah Sakit Islam Surabaya Bulan April – Juni Tahun 2019

| No | Bulan | Rentang Keterlambatan | Persentase Keterlambatan Karyawan |
|----|------------|-----------------------|-----------------------------------|
| 1. | April 2019 | 51 menit – 110 menit | 30% |
| | | 111 menit – 170 menit | - |
| | | 171 menit – 230 menit | - |
| | | > 230 menit | 10% |
| 2. | Mei 2019 | 51 menit – 110 menit | 10% |
| | | 111 menit – 170 menit | 10% |
| | | 171 menit – 230 menit | 5% |
| | | > 230 menit | 10% |
| 3. | Juni 2019 | 51 menit – 110 menit | 15% |
| | | 111 menit – 170 menit | 5% |
| | | 171 menit – 230 menit | 5% |
| | | > 230 menit | 5% |

Sumber Data : Unit Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier Rumah

Sakit Islam Surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diperoleh informasi sebagai berikut.

Karyawan di Unit Laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya berjumlah

20 orang, akumulasi jam keterlambatan tiap karyawan sesuai batas toleransi yaitu 50 menit setiap bulan.

Keterlambatan yang sering terjadi pada rentang 51 menit – 110 menit dengan persentase 30% dari jumlah total karyawan di Bulan April Tahun 2019, sedangkan pada Bulan Mei Tahun 2019 keterlambatan karyawan mengalami penurunan dengan persentase 10% dari jumlah total karyawan jika dibandingkan dengan Bulan April dan Juni Tahun 2019, Bulan Juni Tahun 2019 keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dengan persentase sebesar 15%.

Pembagian jam kerja shift karyawan Unit Laboratorium di Rumah Sakit Islam Surabaya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Pembagian Jam Kerja Shift Karyawan Unit Laboratorium di Rumah Sakit Islam Surabaya

| Shift | Jam Kerja |
|--------------|------------------|
| Pagi | 07.14 – 14.30 |
| Sore | 14.00 – 21.30 |
| Malam | 21.00 – 07.00 |

Sumber Data : Unit Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier Rumah Sakit Islam Surabaya

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan sebagai berikut, jam kerja untuk shift pagi dimulai pukul 07.14 – 14.30, untuk shift sore dimulai pukul 14.00 – 21.30, dan shift malam mulai pukul 21.00 – 07.00. Pada setiap pergantian shift terdapat pertemuan selama 30 menit antara karyawan dari kedua shift yang bertukar. Hal tersebut dilakukan untuk saling bertukar

informasi terkait tindakan medis yang telah dilakukan dan tindakan medis lanjutan yang belum dilakukan pada shift sebelumnya. Shift yang bertugas selanjutnya akan melanjutkan tindakan yang belum selesai dilaksanakan.

Pemberian sanksi bagi karyawan Unit Laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya yang datang terlambat dan melebihi batas toleransi keterlambatan selama 50 menit dalam sebulan akan menerima sanksi berupa pemotongan gaji, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Pemberian Sanksi Bagi Karyawan Unit Laboratorium di Rumah Sakit Islam Surabaya Yang Datang Terlambat

| Rentang Keterlambatan (dalam menit) | Pemotongan Gaji |
|--|------------------------|
| 51 – 110 | Rp. 50.000 |
| 111 – 170 | Rp. 100.000 |
| 171 – 230 | Rp. 150.000 |
| >230 | Rp. 200.000 |

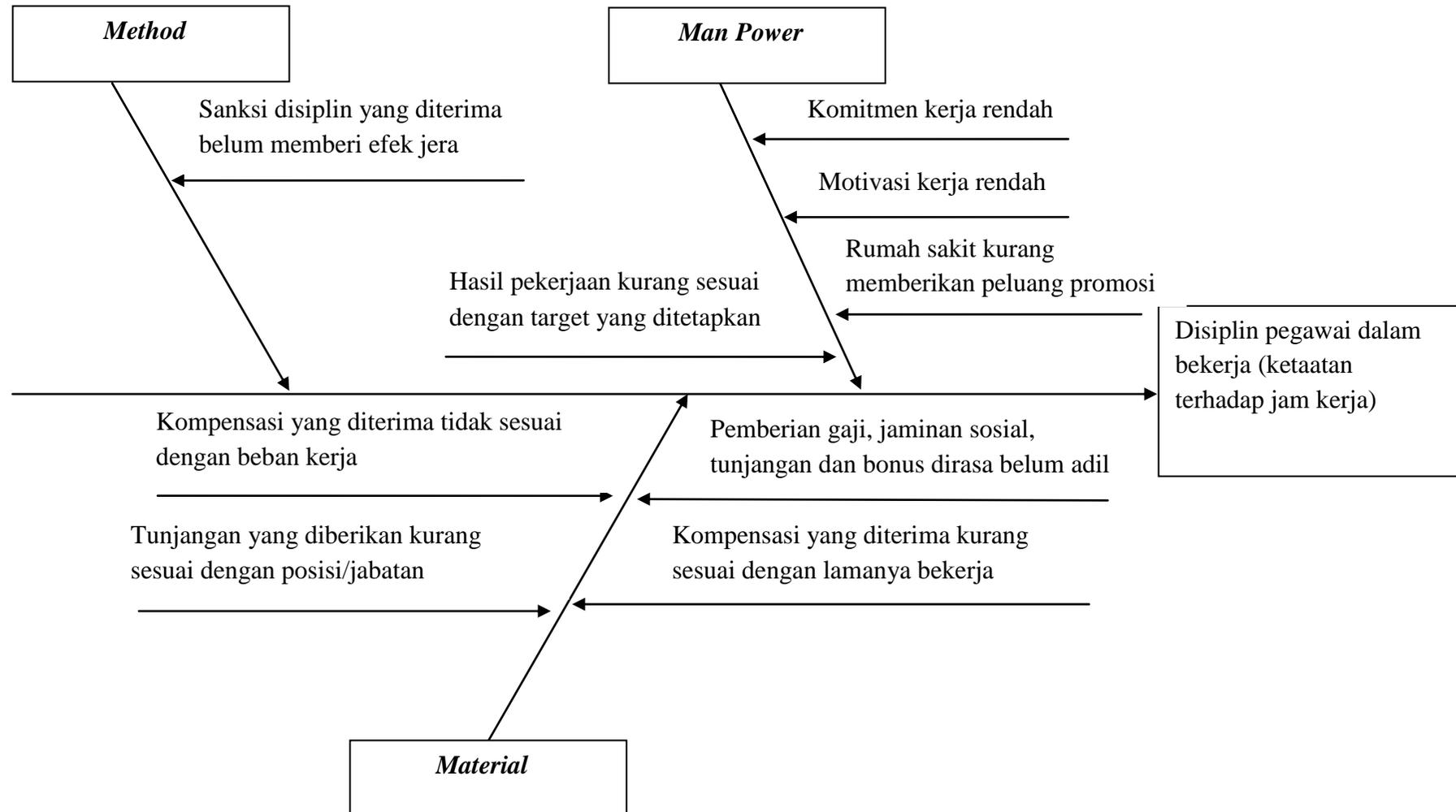
Sumber Data : Unit Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier Rumah Sakit Islam Surabaya

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan sebagai berikut, karyawan tidak dihitung sebagai terlambat apabila telah menyetorkan formulir permohonan izin (datang terlambat/pulang lebih awal), formulir surat pernyataan lupa absensi, dan formulir tukar shift/libur, meskipun melebihi waktu 50 menit dalam satu bulan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan melebihi 50 menit dalam satu bulan dan tidak menyetorkan formulir tersebut maka ada sanksi berupa pemotongan gaji, pemotongan gaji minimal Rp. 50.000

sampai dengan Rp. 200.000. pemotongan tersebut didasarkan pada akumulasi jam keterlambatan dalam satu bulan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Gambaran Indikator Budaya Organisasi dan Kompensasi Pada Disiplin Waktu (Ketaatan Terhadap Jam Kerja) Karyawan Unit Laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya”.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.1 Fishbone Diagram 3M (Method, Man power, Material)

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada aspek budaya organisasi dan kompensasi pada ketaatan terhadap jam kerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran indikator budaya organisasi dan kompensasi pada disiplin waktu (ketaatan terhadap jam kerja) karyawan unit laboratorium rumah sakit islam surabaya?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis indikator budaya organisasi dan kompensasi pada disiplin waktu (ketaatan terhadap jam kerja) karyawan unit laboratorium rumah sakit islam surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi budaya organisasi karyawan di unit laboratorium rumah sakit islam surabaya;
2. Mengidentifikasi kompensasi di unit laboratorium rumah sakit islam surabaya;
3. Mengetahui hasil tabulasi silang kompensasi berdasarkan budaya organisasi di unit laboratorium rumah sakit islam surabaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang penyebab rendahnya disiplin kerja khususnya ketaatan terhadap jam kerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan bagi rumah sakit khususnya unit laboratorium untuk menerapkan disiplin kerja terutama terkait ketaatan pada jam kerja

1.6.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dalam pengembangan ilmu administrasi rumah sakit khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait ketaatan pada jam kerja.