

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan pada zaman globalisasi yang telah tercipta bagi semua jenis industri yang bertujuan berkompetisi, termasuk industri di bidang pelayanan kesehatan. Indonesia sebagai negara yang berkembang juga merupakan negara yang cukup diminati dengan negara asing. Karena yang pertama adalah memiliki potensi pasar besar terkait dengan jumlah penduduk dan demografi pada tahun 2018 saat ini hingga beberapa tahun kedepan, yang mana jumlah penduduk usia produktif melebihi batasan dibandingkan penduduk usia non produktif. Kedua ialah pertumbuhan perekonomian di Indonesia cukup menjanjikan. Dengan potensi pasar yang besar ini tidak diherankan lagi jika kelak semakin banyak fasilitas kesehatan asing berupa rumah sakit maupun klinik membuka layanan kesehatan di Indonesia, disisi lainnya rumah sakit dan klinik di luar negeri ini juga semakin gencarnya mempromosikan layanan kesehatan sehingga masyarakat Indonesia semakin banyak yang melakukan pengobatan keluar negeri.

Sumber Daya Manusia dikatakan produktif apabila mempunyai disiplin tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat Pendidikan karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

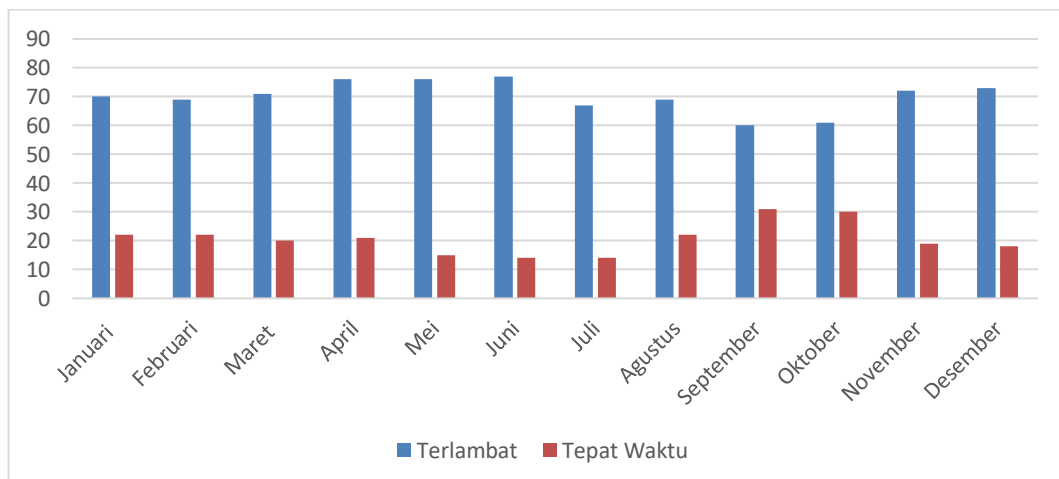
Disamping itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintahan sangat penting untuk mendapat perhatian, segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya, dan salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuannya, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja produktivitas karyawan akan menurun

Peranan Sumber Daya Manusia salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara *efektif* merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah PPPK (Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja) sumber daya ASN yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara. Disiplin pegawai ASN Sebaiknya adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditemukan dalam peraturan perundang - undangan. Maka telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar oleh setiap pegawai ASN, yaitu salah satu hal penting yang

perlu diperhatikan dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran pegawai (absensi).

Di lingkungan RSUD Dr. Soetomo Surabaya absensi pegawai menggunakan secara manual dan alat absensi elektronik yaitu *finger print*. Hal ini dapat menegakkan kedisiplinan dan menghilangkan budaya menitip absen. Setiap harinya pegawai yang berada didalam lingkungan RSUD Dr. Soetomo Surabaya dapat wajib melakukan absensi kehadiran jam kerja dan jam pulang. RSUD Dr. Soetomo Surabaya telah menggunakan *software* absensi menggunakan *finger print* dimana sebelumnya yang digunakan absensi secara manual.

Di bawah ini menjelaskan daftar kehadiran karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya sebagai berikut :

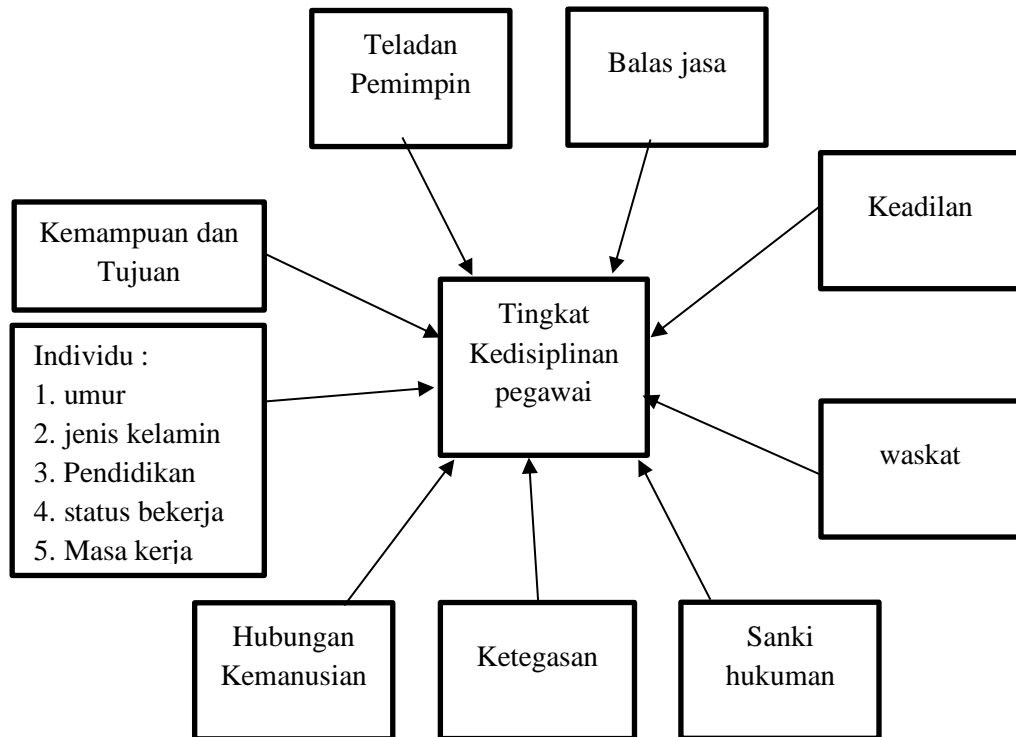


Gambar 1.1 Laporan Kehadiran Karyawan di Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Bulan Januari – Desember Periode 2017

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan hasil bahwa data rekapitulasi daftar hadir karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo mengalami fluktuatif pada bulan Januari sampai bulan Desember. Dalam hal tingkat keterlambatan pegawai karena kurangnya disiplin untuk waktu kerja, diharapkan pimpinan mampu menerapkan kedisiplinan kepada semua pegawai agar dapat meningkatnya kedisiplinan setiap individu pegawai, dan mentaati berbagai peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik adapun salah satu tujuan agar dapat menerapkan kedisiplinan sehingga tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Dengan melihat data yang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang judul **“Analisis Faktor Kedisiplinan Karyawan di Lingkup Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya”** karena peranan kedisiplinan sangat penting untuk menumbuhkan kinerja pegawai demi pertumbuhan organisasi.

1.2. Kajian dan Identifikasi Masalah



Gambar 1.2 Identifikasi Penyebab Masalah Tingkat Kedisiplinan pegawai < 100%

Berdasarkan kajian / identifikasi masalah di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yang jika dikelompokan menjadi :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah / mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta

menciptakan system internal control yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis

9. Individu

a. Umur

Umur pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidak berdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan

pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan Status kerja mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

b. Jenis kelamin

Perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir

c. Pendidikan

pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

d. Status bekerja

Karyawan memiliki status pekerjaan seperti pegawai tetap atau pegawai kontrak.

e. Masa kerja

Karyawan yang lebih lama masa kerjanya memiliki wawasan dan perilaku positif seseorang pegawai.

1.3. Batasan Masalah

penelitian ini analisis faktor kedisiplinan karyawan di lingkup Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo dan penelitian ini sampel adalah pegawai Analis Kesehatan dan Administrasi tetapi untuk dokter tidak mengambil sampel karena keterbatasan birokrasi.

1.4. Rumusan Masalah

Bagaimanan faktor Kedisiplinan Pegawai di Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi klinik RSUD Dr. Soetomo?

1.5. Tujuan Penelitian

1.5.1. Tujuan Umum

Menganalisis faktor kedisiplinan karyawan di Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

1.5.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi individu karyawan dari umur, jenis kelamin, pendidikan, status berkerja, karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
2. Mengidentifikasi keteladanan pimpinan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
3. Mengidentifikasi faktor keadilan karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
4. Mengidentifikasi waskat karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
5. Mengidentifikasi sanksi hukuman kepada karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

6. Mengidentifikasi tujuan dan kemampuan karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
7. Mengidentifikasi ketegasan karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
8. Mengidentifikasi hubungan kemanusiaan karyawan Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
9. Menganalisis faktor Kedisiplinan Karyawan di Instalasi Laboratorium Sentral Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Bagi Peneliti

1. Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang telah dipelajari selama ini.
2. Menambah wawasan dan pengalaman yang terkait dengan pengelolaan absensi kehadiran pegawai

1.6.2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai, sehingga peningkatan produktifitas kinerja pegawai yang dapat tercapai

1.6.3. Bagi Stikes Yayasan RSUD Dr. Soetomo

Penelitian ini diharapkan dapat menambah data dan kepustakaan yang berhubungan dengan teori tentang organisasi, khususnya mengenai disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan, dengan demikian dapat digunakan sebagai referensi dan informasi penambahan ilmu pengetahuan.