

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan pelayanan publik yang bergerak di bidang jasa, dalam hal pelayanan kesehatan. Berdasarkan UU Nomor 44 Tahun 2009, “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat”. Sehingga hal ini mendorong rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan yang bermutu. Pelayanan yang bermutu adalah pelayanan yang efektif dan efisien. Untuk memperoleh pelayanan yang efektif dan efisien maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik. Rumah sakit kerap disebut sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi, dan ilmu pengetahuan, serta padat regulasi.

Padat Sumber Daya Manusia bermakna karena di dalamnya terdapat berbagai profesi yang bermacam-macam. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (M.T.E. Hariandja, 2002).

Di dalam suatu lembaga atau instansi seperti rumah sakit untuk mengetahui kehadiran suatu pegawai maka perlu adanya absensi. Absensi adalah tidak masuknya seorang karyawan pada saat proses bekerja di mulai karena sakit, izin dan tidak hadir tanpa keterangan. Absensi adalah daftar ketidakhadiran karyawan. Dimana karyawan yang tidak hadir akan tercatat di daftar absensi karyawan dan kapan saja bisa di cek (Husain, Prastian and Ramadhan, 2017).

Absensi online merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah dengan menghubungkan pengelolaan data kehadiran pegawai dengan internet. Absensi online merupakan pencatatan kehadiran dengan sistem cloud yang terhubung dengan database secara realtime. Sistem cloud ini akan menyimpan data absensi secara otomatis. Selain itu, data absensi itu dapat diakses di mana dan kapan saja, asalkan kita terhubung dengan jaringan internet (Muhammad Arifin and Widiyarta, 2021). Dalam meminimalisir penyebaran virus korona pemerintah membuat KMK No. 01.07 MENKES-382-2020 tentang Protokol Kesehatan Bagi Masyarakat di Tempat dan Fasilitas Umum Dalam Rangka Pencegahan COVID-19. Dengan ditetapkannya kebijakan tersebut berbagai perusahaan dan instansi telah berbondong-bondong menerapkan peraturan tersebut dalam sistem kerja mereka. Kejadian penularan di kantor terjadi karena mesin absensi sidik jari dan juga makan bersama jelang istirahat. Hal ini semakin memperjelas penularan virus korona melalui mesin absensi menjadi risiko terbesar pasca pelanggaran atau masa transisi PSBB (Muhammad Arifin and Widiyarta, 2021).

Setiap perusahaan dan instansi diharapkan agar mulai mempertimbangkan mengganti sistem absensi yang biasa digunakan menjadi sistem absensi nirsentuh untuk mengurangi resiko penularan virus melalui mesin absensi. Banyak perusahaan dan instansi yang menerapkan sistem absensi melalui aplikasi Whatsapp atau aplikasi lainnya di grup kantor dimana proses dalam pengelolaan rekap data tetap manual dan dirasa kurang praktis. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan kedisiplinan dari kinerja pegawainya. Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi yang telah menerapkan sistem presensi online. Dengan terjadinya penerapan sistem absensi online tersebut merujuk pada pemberlakuan (Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).

Berdasarkan hasil pengamatan selama magang di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur didapatkan informasi melalui wawancara dengan salah satu staff bagian kepegawaian, masih ditemukan adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan jam datang dan pulang kerja. Salah satu unit yang memiliki frekuensi keterlambatan yang mendapatkan perhatian khusus adalah Instalasi Farmasi. Sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan untuk pegawai administrasi non shift yaitu 5 hari kerja yakni Senin sampai Kamis untuk jam masuk kerja mulai pukul 07.00 WIB dan jam pulang kerja pukul 15.30 WIB, sedangkan untuk hari Jum'at pukul 06.00 WIB dan jam pulang kerja pukul 14.30 WIB. Sebelum menerapkan sistem absensi online berbasis aplikasi RSUD Haji Provinsi Jawa Timur menggunakan sistem absensi manual dan fingerprint. Absensi Sistem manual ini memiliki banyak kekurangan. Diantaranya, sering kali

menitipkan absen kepada rekan sekantor apabila mereka tidak ingin masuk kerja tanpa keterangan yang jelas berapa hari mereka tidak akan masuk kerja. Juga memberitahukannya secara tidak resmi melalui pesan singkat atau media sosial.

Tabel 1. 1 Data Laporan Absensi Pegawai Instalasi Farmasi di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada Bulan Januari 2022

Interval Hari	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	% Pegawai
1 – 5 Hari	23	177.00
6 – 10 Hari	7	286
11 – 15 Hari	1	52
16 – 20 Hari	2	176
> 21 Hari	1	100
Rata – rata Keterlambatan Pegawai		19.41%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Laporan Absensi Pegawai Instalasi Farmasi di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada Bulan Januari 2022 yang diperoleh dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD Haji Provinsi Jawa Timur di atas, Rata-rata kehadiran Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur selama Bulan Januari Tahun 2022 sebesar 80,59% dan rata-rata keterlambatan sebesar 19,41%. Peneliti menyimpulkan hal tersebut bisa terjadi karena penggunaan absensi online yang dapat merekam jam masuk dan pulang kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan pegawai dan juga dapat dilakukan pemotongan upah atau gaji.

Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian Dahlan *et al.*, (2017) Tentang Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Dan Kinerja PNS Di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif melalui rating skala penerapan absensi elektronik dapat dikatakan efektif, sedangkan penerapan absensi elektronik melalui pola parametrik menunjukkan disiplin pegawai dan kinerja yang dibentuk tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu juga kendala disiplin seperti terjadi manipulasi data kehadiran, orientasi mengejar waktu absensi, bukan sarana/memotivasi peningkatan disiplin pegawai, tidak terjadi pembinaan dan pengawasan terhadap perilaku pegawai dalam berdisiplin. Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan berdasarkan kehadiran pegawai telah mempersempit makna disiplin pegawai, sehingga peningkatan kinerja yang diharapkan terjadi dari peningkatan disiplin melalui penerapan absensi elektronik tidak terpenuhi (Dahlan *et al.*, 2017).

- 2) Penelitian Oleh Mulyani (2020) Tentang Penerapan Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang Pai.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah absensi online berbasis android merupakan daftar kehadiran dengan menggunakan ponsel pintar android yang berbasis linux sebagai bagian dari kemajuan teknologi yang mempermudah sekaligus mendisiplinkan guru Pegawai Negeri Sipil dalam bidang PAI. Walaupun masih menjadi pro kontra karena aplikasi belum sepenuhnya sumber daya manusia yang belum siap dengan kemajuan teknologi, masalah ekonomi dan

pribadi pegawai negeri sipil lainnya. Penerapan absensi online di Gugus Ahmad Yani telah mampu merubah pola kerja PNS pada bidang PAI. Sebagian besar guru PAI disiplin waktu dalam menjalankan kewajibannya. Sebagian kecil guru PAI yang belum disiplin pun bukan karena tidak mau mendisiplinkan diri tetapi karena berbagi hal seperti guru PAI yang berperan sebagai ibu rumah tangga juga, masalah ekonomi, dan hal manusiawi lainnya yang menyebabkan PNS tersebut kurang disiplin dalam waktu.

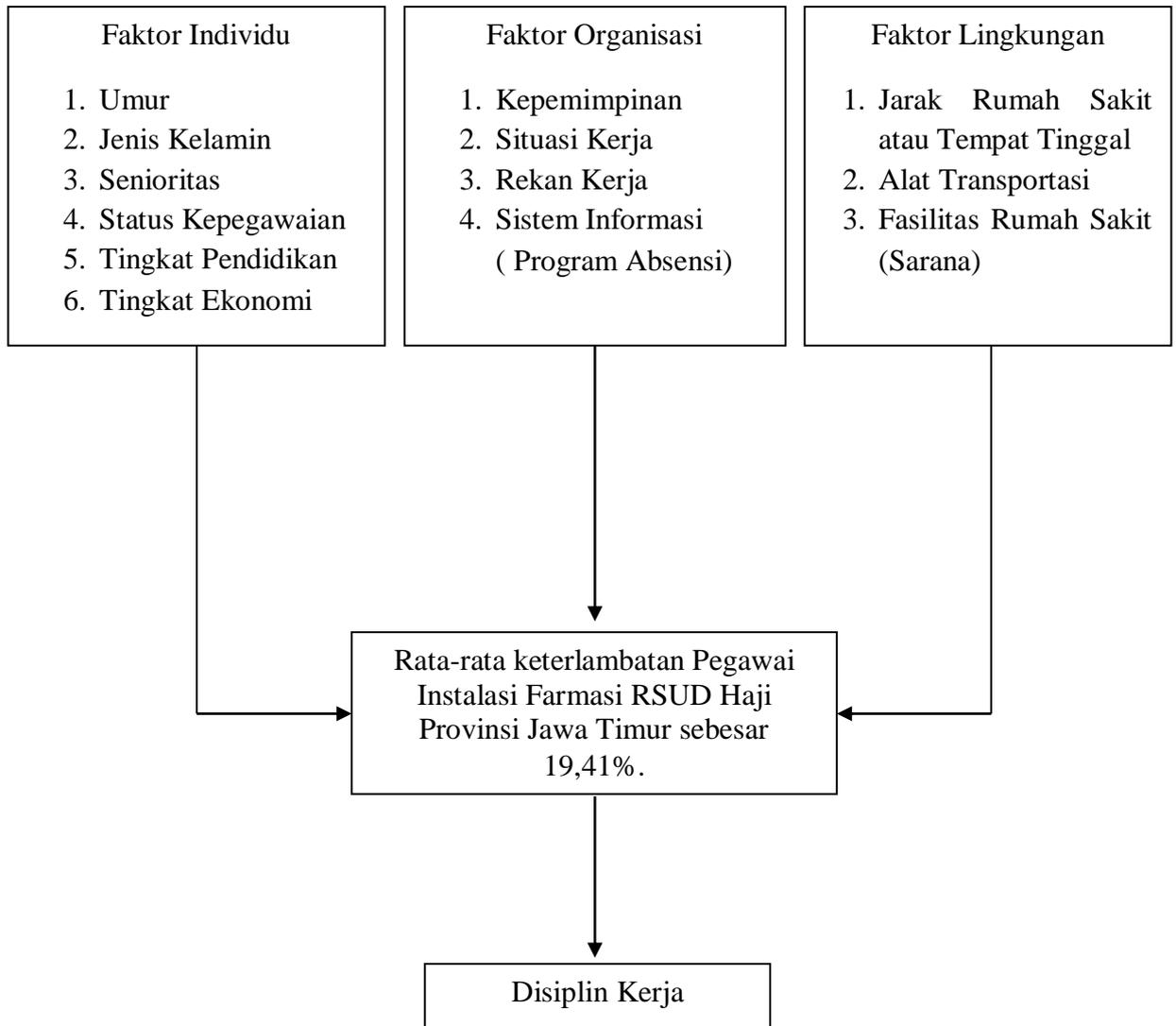
3) Penelitian Oleh Muhammad Arifin and Widiyarta (2021) Tentang Efektivitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Surabaya Saat Pandemi Covid-19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi online di kantor imigrasi Imigrasi kelas I Khusus TPI Surabaya saat pandemi COVID-19 sudah efektif dalam mengendalikan disiplin kehadiran. Berdasarkan ketepatan program menunjukkan penerapan absensi online di kantor imigrasi berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yaitu kepada seluruh pegawai kantor serta sesuai regulasi yang ada. Dari indikator sosialisasi program kepada pegawai kantor berjalan dengan efektif karena telah dilakukan secara merata kepada seluruh pegawai melalui daring. Tujuan dari program absensi online di kantor imigrasi sesuai dengan perencanaan menghindari persebaran virus korona dikarenakan sejak bulan maret telah beredar surat edaran lockdown. Berdasarkan pemantuan pada program absensi online di kantor imigrasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh pihak kepegawaian dan umum. Dari hasil rekap data absensi pegawai akan dilakukan evaluasi agar menjadi perhitungan jam masuk dan pulang kerja dilihat

dari masuk dan telatnya pegawai melakukan absensi yang kemudian akan dilakukan potongan tunjangan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas yaitu untuk mengetahui efektivitas penerapan program absensi online saat pandemi covid-19 pada pegawai. Namun penelitian ini juga memiliki perbedaan mendasar dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur dan menggunakan teori empat indikator efektivitas program menurut (Budiani, 2007) serta menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hal ini menjadikan peneliti tertarik dalam mengidentifikasi tentang efektivitas penerapan absensi online saat pandemi covid-19 pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur tahun 2022

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1. 1 Identifikasi Penyebab Masalah

Kesimpulan dari identifikasi penyebab masalah ketidakhadiran pegawai di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur:

1. Faktor Individu :

- a. Umur, yaitu tingkatan umur mempengaruhi kehadiran pegawai sebab pada umur lebih tua memiliki banyak pengalaman kerja sedangkan pada umur muda masih tahap belajar dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Jenis kelamin, yaitu antara perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan signifikan dalam menerima tanggung jawab. Seorang perempuan sangat selektif dalam memenuhi kegiatan berkerjanya sedangkan laki-laki cenderung acuh terhadap perintah atau kegiatan dalam bekerja.
- c. Senioritas, yaitu tingkatan lebih lama dalam bekerja di sebuah instansi dapat mempengaruhi tingkat absensi, sehubungan semakin lama bekerja di sebuah organisasi, maka semakin nyaman untuk melakukan tindakan tidak disiplin atau angka ketidakhadiran rendah.
- d. Status kepegawaian, yaitu perbedaan antara pegawai negeri sipil dengan pegawai non negeri sipil. Menunjukkan kredibilitas dalam melaksanakan peraturan kerja.
- e. Tingkat pendidikan, yaitu suatu kondisi jenjang pendidikan seseorang dapat seseorang melalui pendidikan formal. Maka status untuk memenuhi menunjukkan kinerja dengan memiliki tanggungjawab absesnsi.
- f. Tingkat ekonomi, yaitu kondisi menunjukkan besaran pendapatan tiap pegawai yang bekerja untuk mencari nafkah. Menurut pemikiran masyarakat kita saat ini memungkinkan tingkatan ekonomi mempengaruhi

tingkat kehadiran tinggi sedangkan ekonomi sedang cenderung memiliki pemikiran malas bekerja namun berharap upah berharap upah tinggi.

2. Faktor Organisasi :

- a. Kepemimpinan, yaitu merupakan cara pemimpin suatu perusahaan atau organisasi dalam mempengaruhi pegawai dalam melakukan absensi.
- b. Situasi kerja, yaitu suasana kerja yang mampu membuat pegawai merasa aman, nyaman, tidak kebisingan dan mampu menciptakan kerja sama pegawai di lingkungan kerja. Sehingga mampu menimbulkan semangat dan prosentase kehadiran akan tinggi.
- c. Rekan kerja, yaitu salah satu faktor rumah sakit yang mempengaruhi terhadap hubungan antara pegawai.
- d. Sistem Informasi, yaitu perangkat lunak yang dapat membantu pengaturan atau analisis data. Sistem informasi memiliki tujuan utama untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna bagi suatu instansi atau organisasi.

3. Faktor Lingkungan :

- a. Jarak rumah sakit atau tempat tinggal, yaitu semakin jauh lokasi kerja dengan tempat tinggal maka tidak menutup kemungkinan keterlambatan kehadiran pegawai terjadi.
- b. Alat transportasi, yaitu penunjang pegawai dalam berangkat menuju tempat kerja dengan kendaraan pribadi baik motor, sepeda atau angkutan umum. Dalam mempengaruhi kehadiran kemungkinan macet, kendaraan mogok dijalan, tidak adanya angkutan umum, dsb.

- c. Fasilitas Rumah Sakit (Sarana) yaitu cuti pegawai, izin, surat dinas merupakan sarana yang mempengaruhi kehadiran pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian tidak terlalu meluas maka dilakukan adanya pembatasan sebuah masalah. Batasan masalah pada penelitian ini adalah masalah yang diteliti terbatas pada faktor organisasi yaitu pada sistem informasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu “Efektivitas Penerapan Absensi Online Saat Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2022”.

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan menganalisis atau mengidentifikasi efektivitas absensi online pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur saat pandemi COVID-19.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Ketepatan sasaran program efektivitas penerapan absensi online di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
2. Mengidentifikasi Sosialisasi program efektivitas penerapan absensi online di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.
3. Mengidentifikasi Tujuan program efektivitas penerapan absensi online di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

4. Mengidentifikasi Pemantauan program efektivitas penerapan absensi online di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Penulis

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis sebagai berikut:

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan keterampilan peneliti seperti mengetahui efektivitas penerapan absensi online pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6.2 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi pembelajaran dan perbandingan dalam rangka perkembangan penelitian yang akan datang serta meningkatkan pengetahuan mahasiswa maupun instansi.