

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah Sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat selain itu rumah sakit juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit).

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa kedisiplinan atau disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus* atau *disciple*, yaitu berarti mengajari, pengajaran atau mengikuti, pengikut yang dihormati, dapat pula berarti hukuman atau latihan. Makna dasar disiplin ialah tertib. *Discipline* (kedisiplinan) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan diri berkaitan dengan sangsi atau hukuman. Dengan kata lain kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan Menurut Hasibuan dalam Pebrianti (2013;24) menyatakan kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan

membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan Arifin & Fauzi (2007;12) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan serta meningkatkan efisiensi dan

Kinerja para karyawan. Disamping kedisiplinan, ada yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Penelitian ini mengambil objek pada RSUD Husada Prima Surabaya. RSUD Husada Prima merupakan Rumah Sakit tipe C di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Jumlah Pegawai di RSUD Husada Prima sebanyak 351 yang dapat dilihat melalui tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kepegawaian

No	Jenis Kepegawaian	Jumlah
1.	PNS	201
2.	BLUD	100
3.	MoU	9
4.	PPPK	53
Jumlah		363

Sumber : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kepegawaian Di RSUD Husada Surabaya

Berdasarkan Tabel 1.1 Jumlah Pegawai berdasarkan jenis kepegawaian di RSUD Husada Prima, didapatkan pegawai dengan jumlah terbanyak merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sejumlah 201 pegawai, kemudian diikuti oleh jumlah pegawai

BLUD sejumlah 100 pegawai, Pegawai Mou sebanyak 9 pegawai pegawai PPPK sebanyak 53 Pegawai. Setiap Pegawai di RSUD Husada Prima harus menaati aturan terkait kedisiplinan pegawai. Bagi PNS salah satu kewajibannya adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Termasuk didalamnya peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Salah satu peraturan yang harus ditaati adalah terkait Kedisiplinan Pegawai, peraturan yang dijadikan dasar akan kedisiplinan PNS antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil terbagi menjadi empat jenis yaitu, Disiplin Kehadiran, Disiplin Sasaran Kerja, Disiplin Pelayanan dan Disiplin Penggunaan Barang Milik Negara (BMN). Sedangkan bagi pegawai yang berstatus Non PNS aturan terkait kedisiplinan tercantum pada Standar Operasional Prosedur terkait kedisiplinan pegawai di RSUD Husada Prima yang menyebutkan bahwa pegawai diwajibkan untuk datang tepat waktu sesuai dengan jam kerjanya.

Berdasarkan Peraturan-peraturan yang ada dapat diartikan bahwa salahsatu pengukur kedisiplinan pegawai adalah Disiplin Kehadiran. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari ketepatan waktu datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menggunakan sarana prasarana kantor dengan baik,

memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta ketaatan terhadap aturan-aturan yang berlaku (Soejono, 2010). Aturan terkait kedisiplinan pegawai ada pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu salah satu *core value* ASN yaitu BerAKHLAK yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core Values* ini menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja dan kedisiplinan pegawai. *Core Values* ASN ini adalah inti dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tabel 1.2 Prosentase Keterlambatan Pegawai RSUD Husada Prima Tahun 2023

No	Bulan	$\Sigma$ Pegawai Terlambat	$\Sigma$ Pegawai	%
1.	Januari	188	363	52%
2.	Februari	150	363	41%
3.	Maret	140	363	39%

Sumber: jumlah Pegawai Terlambat Bulanan tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan persentase keterlambatan pegawai selama periode bulan Januari sampai dengan Maret 2023, yang mana persentase terbesar ada pada bulan Januari yaitu sebesar 52% dengan jumlah keterlambatan 188 pegawai.

Keterlambatan tersebut juga dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Terlambat Berdasarkan Jenis Kepegawaian Tahun 2023

No	Bulan	PTT/BLUD			MOU, PPPK, PNS		
		$\Sigma$ Pegawai Terlambat	$\Sigma$ Pegawai	%	$\Sigma$ Pegawai Terlambat	$\Sigma$ Pegawai	%
1.	Januari	64	100	64%	124	263	47%
2.	Februari	54	100	54%	96	263	37%
3.	Maret	55	100	55%	85	263	32%

Sumber: Tarikan Data Kehadiran Pegawai RSUD Husada Prima Tahun 2023

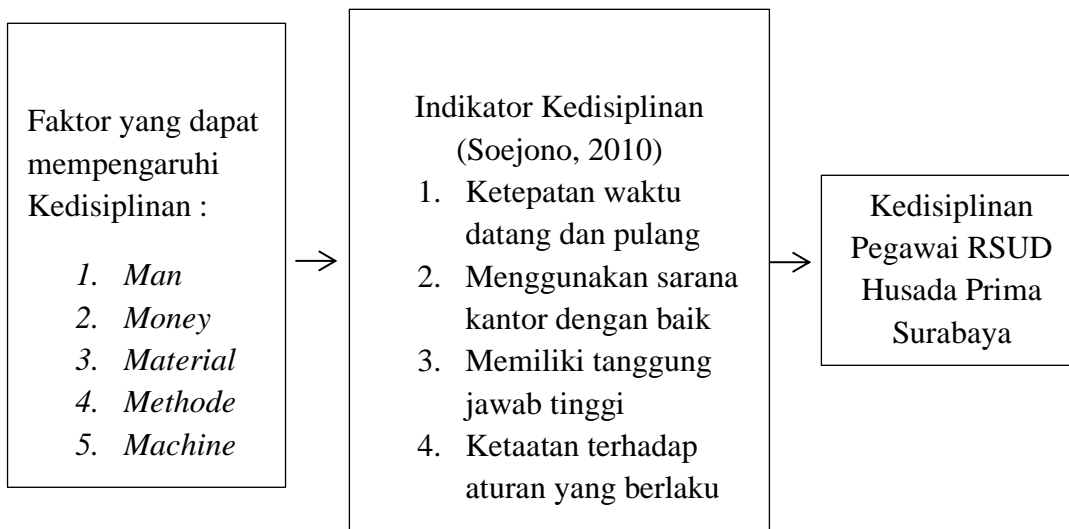
Berdasarkan tabel 1.3 jumlah pegawai terlambat di bulan Januari dampai dengan Maret 2023 berdasarkan jenis kepegawaian untuk jenis pegawai PTT/BLUD mengalami flutuasi di setiap bulannya, yaitu pada bulan Januari sebesar 64% kemudian turun pada bulan Februari sebesar 54% dan Kembali naik di Bulan Maret Sebesar 55%. Sedangkan untuk pegawai MoU, PPPK dan PNS terus turun secara berturut-turut dari bulan Januari hingga Maret yaitu 47%, 37% dan 32%.

Berdasarkan data diatas kedisiplinan Pegawai di RSUD Husada Prima jika ditinjau dari ketepatan waktu datang dan pulang masih terdapat pegawai yang terlambat. Bagi RSUD Husada Prima tentunya tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan Onsardi & Putri (2020) yang menyebutkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. RSUD Husada Prima sebagai salah satu Rumah Sakit di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur tentunya perlu meberikan pelayanan yang baik kepada pengunjungnya, tentunya hal tersebut dapat terwujud dengan dibarengi oleh kedisiplinan dan kinerja yang baik oleh pegawainya.

Permasalahan diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait gambaran kedisiplinan di RSUD Prima Husada dan faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan ditinjau dari 5M (*Man, Money, Material, Methode, Machine.*)

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara singkat identifikasi permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



## 1.3 Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran kedisiplinan pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya dan apa saja Faktor yang mempengaruhinya ditinjau dari 5M (*Man, Money, Material, Methode, Machine*).

## 1.4 Tujuan

### 1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran kedisiplinan berdasarkan indikator kedisiplinan dan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya 5M (*Man, Money, Material, Methode, Machine*).

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran kesidiplinan berdasarkan indikator kedisiplinan di RSUD Husada Prima Surabaya
2. Mengidentifikasi hubungan Faktor Man terhadap kedisiplinan Pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya
3. Mengidentifikasi hubungan Faktor Money terhadap kedisiplinan Pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya
4. Mengidentifikasi hubungan Faktor Material terhadap kedisiplinan Pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya
5. Mengidentifikasi hubungan Faktor Methode terhadap kedisiplinan Pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya
6. Mengidentifikasi Faktor Machine yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai di RSUD Husada Prima Surabaya

### 1.5 Manfaat

#### 1.5.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan sebagai referensi dan pemecahan masalah yang berkaitan bagi rumah sakit tentang faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai di rumah sakit.

#### 1.5.2 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan, teknologi dan pengembangan penelitian lagi bagi mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit tentang Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan pegawai di Rumah Sakit.

### 1.5.3 Manfaat Bagi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama di bangku kuliah, menambahkan wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman dan belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu permasalahan kemudian mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.