

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur salah satu tantangan utama dalam pengelolaan pegawai adalah masalah disiplin pegawai. “Kedisiplinan pegawai adalah hal yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik di instansi pemerintah”. Selain masalah disiplin, tantangan lain dalam pengelolaan pegawai adalah masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (Bkdjatim.com, 2024).

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut (Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, 2021).

Dari permasalahan terkait kedisiplinan perlu adanya pendataan khusus untuk mencatat absensi kehadiran dan ketidakhadiran agar aktifitas kerja dapat tercatat secara *realtime* dan baik. Absensi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi pemerintah. Dengan sistem absensi yang baik maka diharapkan dapat membantu dalam mengendalikan proses penyelesaian pekerjaan sehingga didapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sehingga berdasarkan permasalahan yang sering terjadi, maka perlu dilakukan

analisis lebih lanjut terkait dengan kedisiplinan absensi pegawai di Rumah Sakit XX. Pada tahun 2024 Jumlah pegawai di Rumah Sakit XX sebanyak 211, pegawai dengan status ASN sebanyak 153 dan pegawai yang berstatus non ASN sebanyak 58.

Rumah Sakit XX menggunakan acuan dari Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2022 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Pada pasal 4 yang berbunyi bahwa keterlambatan yang ditoleransi paling lama 30 menit dan paling banyak 5 kali keterlambatan dalam 1 bulan, serta wajib diganti di hari itu juga. Selain itu Rumah Sakit XX juga menggunakan acuan dari Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2025 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

1. Pasal 19 ayat 2 yaitu Pegawai ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan diberikan pengurangan TPP ASN dari persentase indikator penilaian disiplin kerja sebesar 0,0167% (nol koma nol satu enam tujuh persen) setiap 1 (satu) menit keterlambatan sampai dengan paling banyak 1,5 % (satu koma lima persen) dalam 1 (satu) hari kerja.
2. Pasal 19 ayat 5 yaitu Pengurangan TPP ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku dalam hal terdapat penggantian waktu keterlambatan masuk kerja dan terdapat surat pernyataan lupa absen yang ditandatangani atasan langsung berdasarkan Peraturan Gubernur yang mengatur mengenai hari kerja dan jam kerja. Dan ayat 6 yaitu Surat pernyataan lupa absen sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan paling banyak 5 (lima) kali dalam 1 (satu) bulan.

3. Pasal 18 ayat 6 yaitu Pegawai ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan karena: a. cuti sakit 1 (satu) bulan penuh atau lebih; b. cuti melahirkan 1 (satu) bulan penuh atau lebih; atau c. cuti alasan penting 1 (satu) bulan penuh, diberikan TPP ASN sebesar 50% (lima puluh persen) dari kelas jabatannya.
4. Pasal 18 ayat 2 yaitu Pegawai ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan dikenai pengurangan TPP ASN dari persentase indikator penilaian disiplin kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pengurangan 3% (tiga persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah
 - b. akumulasi pengurangan karena tidak masuk kerja paling banyak sebesar 100% (seratus persen) dalam 1 (satu) bulan kerja
 - c. dikecualikan bagi Pegawai ASN yang tidak masuk kerja dengan keterangan yang sah.
5. Pasal 21 yaitu Pegawai ASN yang tidak mengikuti apel pagi setiap hari Senin, upacara bendera dan/atau senam/olahraga setiap hari Jumat, tanpa keterangan yang sah dikenai pengurangan TPP ASN sebesar 0,5% (nol koma lima persen) dari persentase penilaian disiplin kerja selama bulan berjalan ditambah dengan pengurangan keterlambatan untuk setiap hari kerja.

Berikut ini merupakan data rekapitulasi dari instansi unit kepegawaian tentang kedisiplinan pegawai terutama dalam hal absensi di Rumah Sakit XX, pada tahun 2024 di temukan beberapa pegawai yang kurang taat mengenai ketentuan yang sudah di tetapkan oleh Rumah Sakit.

Tabel 1.1 Data Jumlah Rekapitulasi Ketidaksiplinan Pegawai Rumah Sakit XX Tahun 2024

No	Bulan	Status Pegawai	Jumlah Seluruh Pegawai	Indikator Absensi									
				Terlambat	%	Lupa Absen	%	Ijin	%	Alpha	%	Tidak Apel	%
1	Januari	ASN	153	116	76%	33	22%	20	13%	0	0%	17	11%
		PTT-PK	58	49	84%	19	33%	12	21%	0	0%	11	19%
	Total		211	165	78%	52	25%	32	15%	0	0%	28	13%
2	Februari	ASN	153	107	70%	33	22%	15	10%	0	0%	18	12%
		PTT-PK	58	47	81%	15	26%	11	19%	0	0%	9	16%
	Total		211	154	73%	48	23%	26	12%	0	0%	27	13%
3	Maret	ASN	153	109	71%	22	14%	21	14%	0	0%	13	8%
		PTT-PK	58	48	83%	13	22%	6	10%	0	0%	6	10%
	Total		211	157	74%	35	17%	27	13%	0	0%	19	9%
4	April	ASN	153	109	71%	36	24%	13	8%	0	0%	13	8%
		PTT-PK	58	48	83%	15	26%	3	5%	0	0%	6	10%
	Total		211	157	74%	51	24%	16	8%	0	0%	19	9%
5	Mei	ASN	153	102	67%	35	23%	4	3%	0	0%	12	8%
		PTT-PK	58	46	79%	20	34%	2	3%	0	0%	5	9%
	Total		211	148	70%	55	26%	6	3%	0	0%	17	8%
6	Juni	ASN	153	106	69%	29	19%	4	3%	0	0%	9	6%
		PTT-PK	58	46	79%	28	48%	0	0%	0	0%	8	14%
	Total		211	152	72%	57	27%	4	2%	0	0%	17	8%
7	Juli	ASN	153	108	71%	45	29%	21	14%	0	0%	12	8%
		PTT-PK	58	48	83%	22	38%	10	17%	0	0%	10	17%
	Total		211	156	74%	67	32%	31	15%	0	0%	22	10%

No	Bulan	Status Pegawai	Jumlah Seluruh Pegawai	Indikator Absensi									
				Terlambat	%	Lupa Absen	%	Ijin	%	Alpha	%	Tidak Apel	%
8	Agustus	ASN	153	111	73%	42	27%	25	16%	0	0%	9	6%
		PTT-PK	58	47	81%	29	50%	11	19%	0	0%	8	14%
	Total		211	158	75%	71	34%	36	17%	0	0%	17	8%
9	September	ASN	153	106	69%	39	25%	21	14%	0	0%	8	5%
		PTT-PK	58	43	74%	24	41%	9	16%	0	0%	11	19%
	Total		211	149	71%	63	30%	30	14%	0	0%	19	9%
10	Oktober	ASN	153	114	75%	42	27%	19	12%	0	0%	8	5%
		PTT-PK	58	47	81%	22	38%	12	21%	0	0%	5	9%
	Total		211	161	76%	64	30%	31	15%	0	0%	13	6%
11	November	ASN	153	105	69%	40	26%	16	10%	0	0%	9	6%
		PTT-PK	58	46	79%	29	50%	7	12%	0	0%	11	19%
	Total		211	151	72%	69	33%	23	11%	0	0%	20	9%
12	Desember	ASN	153	101	66%	41	27%	9	6%	0	0%	0	0%
		PTT-PK	58	42	72%	21	36%	6	10%	0	0%	0	0%
	Total		211	143	68%	62	29%	15	7%	0	0%	0	0%
Rata-Rata Presentase/ indikator					73%		27%		11%		0%		9%
Rata-Rata Presentase Keseluruhan				24%									

Sumber: Data Bagian Unit Kepegawaian Rumah Sakit XX Tahun 2024

Diatas adalah tabel hasil identifikasi yang dilakukan penulis dan disajikan menjadi sebuah data yang berdasarkan data dari unit kepegawaian, ada beberapa indikator absensi di antaranya yaitu terlambat, lupa absen, ijin, alpha dan tidak apel. Persentase rata-rata dalam 5 indikator sebesar 24%, persentase paling rendah dalam 1 tahun yaitu indikator apha 0%, tidak apel 9% dan ijin 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua indikator yang lebih dari persentase rata-rata yaitu terlambat 73% dan lupa absen 27%. Pegawai dikatakan disiplin apabila tidak pernah terlambat, tidak pernah lupa absen, tidak pernah ijin, tidak pernah alpha dan selalu mengikuti apel. Sedangkan dikatakan tidak disiplin apabila terlambat melebihi waktu yang sudah di tentukan yaitu 1 menit, lupa absen, pernah ijin melebihi batas yang sudah di tentukan, pernah alpha dan tidak mengikuti apel.

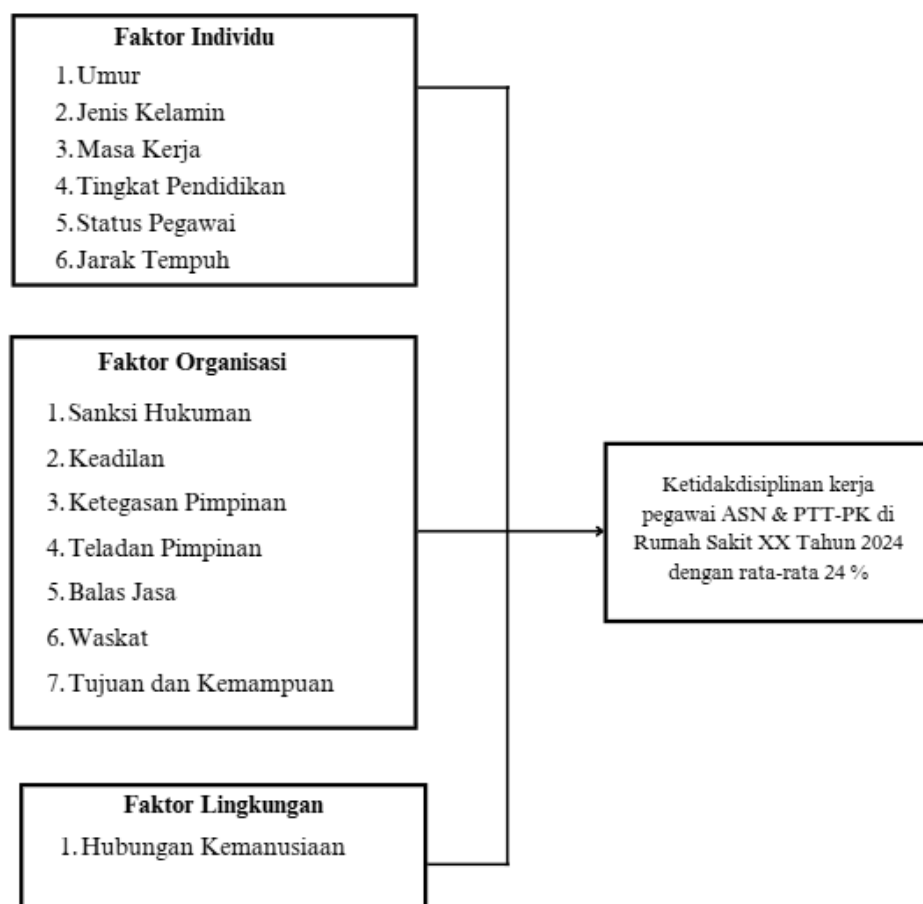
Absensi kehadiran pegawai merupakan faktor penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, hal ini berkaitan pada kedisiplinan dan berdampak pada kinerja dari masing-masing pegawai (Subiantoro and Sardiarinto, 2018). Dampak terhadap organisasi yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan kerja adalah aktivitas kerja didalam organisasi menjadi tidak normal serta menurunnya tingkat efektif dan efesien dalam memberikan pelayanan. Sedangkan dampak terhadap pegawai yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan kerja adalah terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas (Putra and Bagia, 2022).

Tingkat kedisiplinan kerja pegawai Rumah XX saat ini sebesar 24%, yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan terhadap peraturan absensi yang sudah ditentukan. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan pegawai di Rumah Sakit XX dapat memperkecil angka kedisiplinan absensi. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan terhadap absensi pegawai di Rumah Sakit XX bisa dikatakan masih tinggi. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab kurangnya kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit XX dengan judul analisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai Rumah Sakit XX.

1.2 Identifikasi Masalah

Ketidakdisiplinan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dari faktor individu, organisasi dan lingkungan. Berikut beberapa faktor penyebab yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai menurut (Hasibuan, 2016) :



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 kajian/identifikasi masalah dapat diketahui bahwa pegawai yang mengalami ketidakdisiplinan kerja adalah dari faktor individu, organisasi dan lingkungan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada faktor individu dan faktor organisasi meliputi sanksi hukuman, keadilan dan ketegasan pimpinan yang terkait pada ketidakdisiplinan kerja pegawai ASN&PTT-PK di Rumah Sakit XX tahun 2024. Sedangkan pada faktor organisasi yang meliputi teladan pimpinan, balas jasa, waskat, tujuan kemampuan dan faktor lingkungan tidak diteliti karena bukan kompetensi atau wewenang dari peneliti, sehingga bagi peneliti memfokuskan untuk meneliti faktor individu dan faktor organisasi yang hanya meliputi sanksi hukuman, keadilan dan ketegasan pimpinan pada pegawai ASN & PTT di Rumah Sakit XX.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “apa saja faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit XX?”

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit XX.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Menggambarkan faktor individu pegawai Rumah Sakit XX yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status pegawai dan jarak tempuh.
2. Menggambarkan faktor organisasi Rumah Sakit XX yang meliputi sanksi hukuman, keadilan dan ketegasan pimpinan terhadap pegawai Rumah Sakit XX.
3. Menggambarkan faktor kedisiplinan kerja pegawai Rumah Sakit XX.
4. Menganalisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit XX.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

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

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan saran dan solusi sebagai bahan masukan bagi pihak SDM dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai Rumah Sakit XX.

1.6.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan masukan bagi para pembaca yang membutuhkan informasi tentang kedisiplinan di tempat kerja, khususnya mahasiswa STIKES.