

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) merupakan salah satu penyedia pelayanan kesehatan gigi dasar untuk masyarakat. Sesuai dengan pasal 5 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1173/MENKES/PER/X/2004 yang menjelaskan bahwa penyelenggaraan RSGM bertujuan menyediakan sarana untuk meningkatkan mutu pelayanan, pendidikan, penelitian di bidang kesehatan gigi dan mulut dari tingkat dasar sampai tingkat spesialisasi sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan IPTEK kedokteran dan kedokteran gigi serta menjadi sarana rujukan maka suatu RSGM mempunyai fungsi utama yaitu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat utamanya kesehatan gigi dan mulut.

Setiap rumah sakit telah ditetapkan oleh pemerintah untuk melakukan akreditasi bagi rumah sakit. Hal tersebut telah didukung dalam Undang-Undang Nomor 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran dapat dilihat bahwa semua penyedia pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan profesi kedokteran harus membenahi diri. Penyedia pelayanan kesehatan tersebut meliputi Puskesmas, Balai Pengobatan, Praktek Dokter, Rumah Sakit, dan sebagainya.

Rumah sakit dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut perlu ada kegiatan dan yang memerlukan sumber daya, seperti sumber daya keuangan, fisik, teknologi dan manusia. Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting

karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang menentukan kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Airlangga Surabaya (RSGM UNAIR) merupakan salah satu rumah sakit khusus yang pada awalnya merupakan klinik gigi yang dimiliki oleh Fakultas Kedokteran Gigi UNAIR sebagai kelengkapan pendidikan dalam pelaksanaan praktikum mahasiswa. Ditinjau dari tenaga medis, RSGM UNAIR telah memiliki jumlah SDM memadai dan berkompoten yang berasal dari staff pengajar Fakultas Kedokteran Gigi UNAIR maupun bukan berasal dari staff pengajar. Namun ditinjau dari tenaga paramedis dan non medis, jumlah SDM yang dimiliki RSGM UNAIR masih kurang dari standar yang ditentukan untuk rumah sakit terakreditasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh rumah sakit. Sebagai organisasi yang berorientasi pada pelayanan, berhasil atau tidaknya pelayanan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat bekerja optimal memberikan pelayanan berdasarkan kebutuhan dari pengaturan jam kerja yang tepat.

Kinerja yang optimal dari setiap pegawai dapat dicapai apabila pegawai berperilaku disiplin di tempat kerja. Semakin banyak pegawai yang disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai sehingga semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2010), salah satu indikator disiplin kerja adalah tingkat absensi. Absensi menggambarkan tingkat ketidakhadiran karyawan serta mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan. Ketidakhadiran dapat didefinisikan sebagai kegagalan dalam melapor pada waktu kerja. Berikut data mengenai tingkat absensi pegawai RSGM UNAIR tahun 2014.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai RSGM UNAIR Tahun 2014

Bulan	Keterangan Absensi			% Tingkat absensi sakit	% Tingkat absensi izin	% Tingkat absensi tanpa ket
	Sakit (org)	Izin (org)	Tanpa Ket (org)			
Januari	1	-	9	1,64	0,00	14,75
Februari	2	3	10	3,28	4,92	16,39
Maret	4	4	10	6,56	6,56	16,39
April	-	2	15	0,00	3,28	24,59
Mei	-	3	19	0,00	4,92	31,15
Juni	3	5	17	4,92	8,20	27,87
Juli	-	-	14	0,00	0,00	22,95
Agustus	-	3	17	0,00	4,92	27,87
September	3	4	13	4,92	6,56	21,31
Oktober	3	11	14	4,92	18,03	22,95
November	6	6	12	9,84	9,84	19,67
Rata - rata				3,28	6,11	22,35

Sumber: Rekapitulasi absensi RSGM UNAIR tahun 2014

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat absensi pegawai RSGM UNAIR pada tahun 2014 terutama pada tenaga paramedis dan non medis fungsional RSGM UNAIR. Tabel tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran tertinggi pegawai RSGM UNAIR terjadi pada ketidakhadiran tanpa keterangan yaitu sebesar 22,35% dibandingkan dengan absensi karena sakit atau izin. Flippo (2001) menyatakan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai di atas 4% dari total jumlah pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara

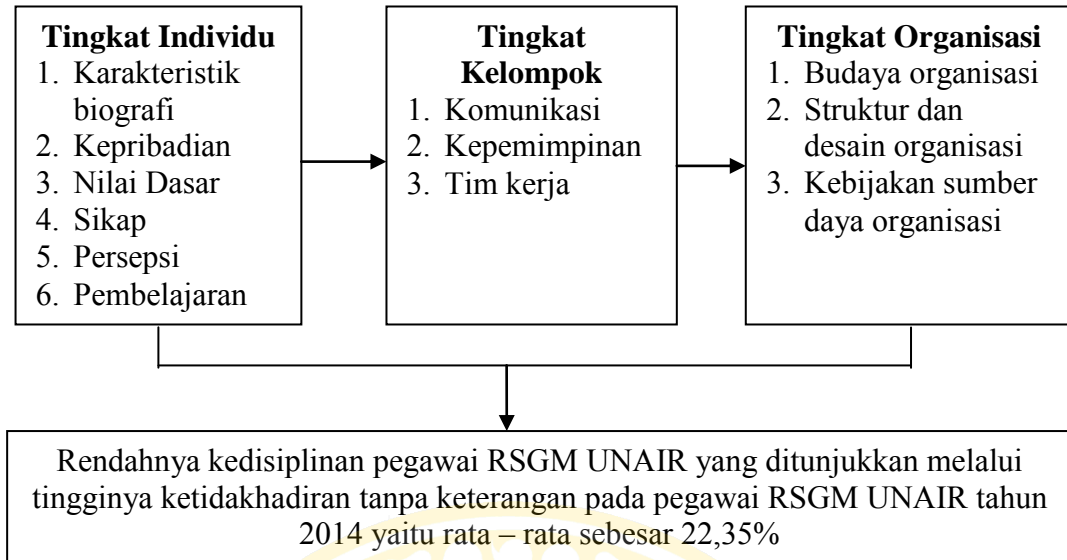
keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah rendahnya kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Helmi, 1996). Perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur dan lain lain. Ketidakdisiplinan pegawai akan menurunkan efektivitas organisasi sehingga akan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data di Tabel 1.1 maka penelitian ini mengangkat masalah rendahnya kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR yang ditunjukkan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai RSGM UNAIR pada tahun 2014 yaitu rata – rata sebesar 22,35%.

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR yang ditunjukkan melalui tingginya frekuensi ketidakhadiran tanpa keterangan pada pegawai RSGM UNAIR tahun 2014 melalui tingkat analisis perilaku organisasi yang digambarkan dalam bentuk skema berikut:



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

1.2.1 Tingkat Individu

1. Karakteristik biografi

Karakteristik biografi merupakan karakteristik yang tampak nyata di antaranya yaitu usia, jenis kelamin dan masa kerja. Usia dapat dikaitkan dengan status kesehatan. Semakin tua usia seseorang, sebagian besar semakin buruk status kesehatannya sehingga menyebabkan ketidakhadiran yang lebih tinggi. Wanita biasanya memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan beberapa alasan seperti melahirkan maupun masa menstruasi.

2. Kepribadian

Kepribadian tercermin dalam cita-cita, watak, sikap dan sifat serta perbuatan manusia. Kepribadian merupakan hasil dari kombinasi antara faktor bawaan (herediter) dan hasil interaksi individu dengan lingkungan sepanjang hidupnya. Pegawai yang tidak disiplin kemungkinan merupakan

hasil dari pembelajarannya selama hidupnya yang telah menjadi watak dalam dirinya.

3. Nilai Dasar

Nilai dasar individu merupakan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta mempengaruhi persepsi individu. Seseorang disiplin memiliki sistem nilai yang menganggap penting bahkan sangat penting sesuatu yang berhubungan dengan keteraturan sosial, disiplin diri, kepatuhan, kesopanan dan lainnya. Nilai-nilai tersebut telah tertanam dalam dirinya sebagai dasar memilih tindakan.

4. Pembelajaran

Mencontoh perilaku orang lain dapat menghasilkan perubahan perilaku yang kompleks dengan sangat cepat. Ketidaksiplinan pada seseorang dapat diprediksi sebagai hasil pembelajaran. Pembelajaran tersebut bisa didapat dimanapun, baik dari senior, rekan kerja maupun pemimpinnya.

1.2.2 Level Kelompok

1. Komunikasi

Komunikasi berfungsi untuk mengendalikan dan memotivasi perilaku anggotanya dalam beberapa cara. Komunikasi terdapat dua macam yaitu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal diantaranya otoritas hierarkis dan pedoman resmi terkait kebijakan, peraturan, visi, misi dan nilai organisasi yang perlu dikomunikasikan pihak manajerial kepada seluruh pegawai dengan baik.

2. Kepemimpinan

Peran pemimpin sangat besar dalam mendukung perilaku disiplin pegawai. Pemimpin yang teladan dan tegas sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena menjadi panutan bagi bawahannya. Namun pemimpin yang tidak peduli dengan pegawainya, organisasi tersebut cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah.

3. Tim Kerja

Hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Apabila *human relationship* yang tercipta di lingkungan kerja tidak harmonis maka tidak akan menciptakan motivasi kedisiplinan di antara pegawai.

1.2.3 Level Organisasi

1. Budaya Organisasi

Semakin tinggi nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi, maka dengan sepenuh hati anggota dalam organisasi tersebut akan berusaha memenuhinya. Ketidakterdisiplinan pada pegawai yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran tanpa keterangan ada disebabkan oleh pegawai yang tidak menanamkan nilai-nilai organisasi dalam dirinya ataukah RSGM UNAIR yang kurang menekankan budaya kedisiplinan pada pegawainya.

2. Struktur dan desain organisasi

Semakin berlapis atau bertingkat struktur organisasi, pemantauan dan pengendalian terhadap perilaku pegawai akan semakin sulit. Jika

pengawasan dari atasan sangat kurang, maka kemungkinan pegawai untuk mangkir ataupun melanggar peraturan semakin tinggi.

3. Kebijakan sumber daya organisasi

Kebijakan organisasi merupakan salah satu pembentuk perilaku kerja pegawai. Kebijakan organisasi dalam hal ini termasuk kebijakan mengenai sanksi dan hukuman. Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman tersebut dapat memberikan pelajaran bagi pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman yang terlalu ringan akan mendidik pegawai untuk melakukan kesalahan yang sama.

1.3 Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berbagai faktor pemungkin yang menjadi penyebab tingginya ketidakhadiran pada pegawai di RS Gigi dan Mulut Universitas Airlangga Surabaya menyebabkan lingkup penelitian masih tergolong luas. Sehingga perlu dilakukan pembatasan masalah agar fokus penelitian tidak melebar. Penelitian ini hanya membatasi pada ruang lingkup level individu dan kelompok pada perilaku organisasi yaitu diantaranya nilai dasar individu, komunikasi, kepemimpinan dan tim kerja di RSGM UNAIR dan dianalisis pengaruhnya terhadap kedisiplinan. Pembatasan penelitian pada level individu karena Latainer (Sutrisno, 2010) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Namun pemimpin memiliki pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai yaitu pemimpin, baik dengan iklim kepemimpinan maupun contoh diri pribadi. Selain itu kedisiplinan juga dibentuk oleh kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin antara lain saling menghormati antar pegawai, saling memberi semangat dan pujian untuk menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja serta selalu memberitahu rekan kerja apabila ingin meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu. Sehingga, level kelompok pada perilaku organisasi juga menjadi pembatasan pada penelitian ini.

Pembatasan masalah dimaksudkan agar area kajian dalam penelitian memiliki titik fokus kajian tertentu sehingga pembahasan dapat dijabarkan secara lebih terarah. Berdasarkan latar belakang, area kajian dan pembatasan masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah nilai dasar individu yang paling dominan pada pegawai RSGM UNAIR?
2. Bagaimana efektivitas komunikasi di RSGM UNAIR dalam mendukung kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR?
3. Bagaimana kepemimpinan RSGM UNAIR dalam mendukung kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR?
4. Bagaimana efektivitas tim kerja di RSGM UNAIR dalam mendukung kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR?
5. Apakah nilai dasar individu, komunikasi, kepemimpinan dan tim kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh nilai dasar individu, komunikasi, kepemimpinan dan tim kerja di lingkungan RSGM UNAIR terhadap kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi nilai dasar individu pada pegawai RSGM UNAIR.
2. Mengidentifikasi tingkat efektivitas komunikasi RSGM UNAIR berdasarkan penilaian pegawai RSGM UNAIR.
3. Mengidentifikasi kepemimpinan RSGM UNAIR berdasarkan penilaian pegawai RSGM UNAIR.
4. Mengidentifikasi tingkat efektivitas tim kerja di lingkungan RSGM UNAIR berdasarkan penilaian pegawai RSGM UNAIR.
5. Menganalisis pengaruh nilai dasar individu, komunikasi, kepemimpinan dan tim kerja di RSGM UNAIR terhadap kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR.

1.4.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat menerapkan ilmu kesehatan masyarakat yang telah didapat selama mengikuti proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
 - b. Mendapat pengalaman dalam menerapkan teori – teori di bidang ilmu administrasi dan kebijakan kesehatan

- c. Sebagai media pembelajaran bagi peneliti dalam menganalisis kedisiplinan pegawai di suatu institusi

2. Bagi Fakultas

- a. Menjalin kerja sama antara pihak Fakultas dengan instansi kesehatan terkait, khususnya Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Airlangga
- b. Menambah kepustakaan terkait dengan kedisiplinan pegawai.

3. Bagi Instansi terkait (Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Airlangga)

- a. Sebagai sumber informasi mengenai kedisiplinan pegawai RSGM UNAIR
- b. Sebagai pertimbangan bagi instansi untuk melanjutkan penelitian mengenai budaya organisasi rumah sakit.

