

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pembangunan di bidang kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat untuk meningkatkan status kesehatan di masyarakat. Pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan dengan focus perhatian pada penduduk yang rentan yaitu ibu, bayi, anak-anak, lanjut usia, dan keluarga miskin (Kementerian Kesehatan, 2010 dalam skripsi Made Karma Maha Wirajaya, 2015). Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat adalah meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan melalui penyediaan jenis fasilitas kesehatan dasar yang paling mudah untuk dijangkau oleh masyarakat yaitu Puskesmas.

Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat dengan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat di wilayah kerjanya yang letaknya berada di tengah-tengah masyarakat dan mudah dijangkau dibandingkan Rumah Sakit yang letaknya lebih jauh. Puskesmas dituntut untuk mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan kesehatan yang akan dilaksanakan. Tetapi pembiayaan tetap didukung oleh pemerintah. Oleh karena itu, tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap

pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia terutama di sektor kesehatan memegang peranan penting sebagai sumber penggerak program di bidang kesehatan. Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia.

Manusia merupakan asset organisasi atau perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu pada tata tertib dan peraturan organisasi yang telah dirumuskan. Salah satu factor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kedisiplinan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya sehingga terwujudnya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 1990). Di sini disiplin pegawai dalam suatu organisasi atau instansi sangatlah penting untuk diperhatikan yakni dalam mematuhi aturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Seorang karyawan atau pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika konsisten dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Terciptanya kedisiplinan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada dalam sebuah organisasi tersebut. Karena seorang pemimpin dijadikan panutan oleh anak buahnya, maka pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan yang berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar sedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto, 2001:25 dalam <http://artikelsiana.com/2015/08/pengertian-kepemimpinan-fungsi-sejarah>). Dengan kepemimpinan yang baik, maka dapat menciptakan sikap kerja yang memungkinkan penegakan disiplin, karena para pegawai menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ada. Kepemimpinan Kepala Puskesmas sangat berperan dalam hal ini, supaya tanggung jawab dalam semua pekerjaannya di Puskesmas dapat berjalan dengan baik. Terkait dengan kepemimpinan, penulis juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan Kepala Puskesmas Sambit terhadap pegawainya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi saat ini berkembang sangat pesat dan mampu melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Perkembangan ini juga berpengaruh pada bidang ekonomi dan manajemen yang berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi yang canggih untuk menghadapi persaingan di antara instansi. Dengan kecanggihan teknologi tersebut, instansi dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Penggunaan teknologi untuk instansi yang digunakan sebagai acuan dalam kedisiplinan ini yaitu dengan adanya pengadaan sistem komputerisasi dalam aktivitas kerja yaitu dengan penerapan absensi pegawai menggunakan

model absensi *finger print* (sidik jari), dengan ini proses pengambilan informasi kehadiran pegawai menjadi lebih akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh *software* khusus. Penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) dapat mendorong instansi atau perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai bisa didapat melalui alat ini. Tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja para pegawai, serta kesalahan maupun manipulasi kehadiran dapat dihilangkan.

Pada penelitian ini penulis memilih melakukan studi kasus di Puskesmas Sambit, karena selama ini belum ada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) terhadap disiplin kerja pegawai di tempat tersebut. Selain itu, penulis ingin mengetahui pengaruh absen *finger print* (sidik jari) yang baru diterapkan ini dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja atau tidak. Menurut penulis, model absensi *finger print* (sidik jari) tergolong teknologi baru yang belum semua instansi menggunakannya atau memanfaatkannya. Jadi belum banyak yang meneliti tentang pengaruhnya terhadap peningkatan disiplin kerja terkait dengan tingkat kehadiran pegawai. Saat ini Puskesmas Sambit mempunyai pegawai sebanyak 42 orang pegawai, yakni: PNS 28, Bidan Tidak Tetap 4, perawat 3, Kontrak 1, sukwan 6. Bagian-bagiannya terdiri dari Kepala Puskesmas, Pegawai bagian administrasi, Bendahara, Dokter umum. Dokter

gigi, Paramedis (perawat, bidan, analis kesehatan), Non Medis (ahli gizi) dan cleaning service.

Masalah-masalah yang menyangkut kedisiplinan yang perlu diperhatikan di Puskesmas Sambit ini adalah mengenai kehadiran kerja dan disiplin kerja pegawai. Terkait dengan adanya penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) penulis ingin mengetahui apakah masih ada pegawai yang lambat datang dan cepat pulang serta tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan. Misalnya, pegawai datang tepat waktu untuk absen saja lalu pergi, pegawai yang tidur disaat jam kerja, pegawai tidak berada di ruang kerjanya saat jam kerja dengan alasan tidak jelas dan kembali dalam waktu yang cukup lama disaat jam akan pulang, serta kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaannya. Memang tidak semua pegawai yang tidak disiplin dan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar peraturan. Tapi disiplin kerja semua pegawai tetap penting untuk diperhatikan.

Pada awal tahun 2015, Puskesmas Sambit ini sudah menerapkan model absensi *finger print* (sidik jari). Hal ini dilakukan untuk menghindari korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai dengan cara menitip absen kepada pegawai lain, karena peralatan ini hanya merekam *finger print* (sidik jari) pegawai yang bersangkutan, selain itu peralatan ini juga bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. *Finger print* (sidik jari) ini juga memudahkan administrasinya untuk merekap absensi para pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN MODEL ABSENSI *FINGER PRINT* (SIDIK JARI) TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS SAMBIT KABUPATEN PONOROGO”.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil suatu rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu :

1. Apakah kepemimpinan dan penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka peneliti ingin membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Absen *Finger Print* (Sidik Jari) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sambit, Kabupaten Ponorogo”.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo.

3. Untuk menganalisis pengaruh penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui analisa kepemimpinan dan penerapan model absensi *finger print* (sidik jari).

b. Manfaat bagi Penulis

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat berguna dan menambah pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia serta dapat memberikan suatu gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan dan penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) terhadap disiplin kerja Pegawai Puskesmas Sambit Kabupaten Ponorogo.

c. Manfaat bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan penerapan model absensi *finger print* (sidik jari) terhadap disiplin kerja pegawai, serta dapat dijadikan kajian bagi peneliti berikutnya agar mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan penelitian ini.