

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja dikenal sebagai sistem peraturan yang digunakan di tempat kerja untuk memastikan bahwa hal-hal berjalan dengan baik, bekerja dengan baik, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini termasuk memastikan bahwa pegawai menjalani rutinitas kerja mereka secara teratur dan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja tidak hanya mengatur waktu dan tugas, itu juga mencoba meningkatkan efisiensi operasional dan hasil kerja secara keseluruhan. Ini dicapai dengan memastikan bahwa setiap tindakan pegawai membantu mencapai tujuan perusahaan dan mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja juga mencakup penegakan aturan dengan konsekuensi yang sesuai jika aturan dilanggar, yang membantu menjaga disiplin dan kualitas kerja yang tinggi di perusahaan.

Menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya". Disiplin kerja adalah salah satu komponen yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan para pegawai yang bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku.

Untuk meningkatkan disiplin pegawai, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagai aparatur pemerintah, pegawai negeri sipil diharapkan selalu siap melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka dengan sebaik mungkin. PNS diharapkan bertindak profesional dan mematuhi aturan saat menjalankan tugas mereka. Mereka harus menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pelayanan publik dan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu, PNS harus mempersiapkan diri untuk mengatasi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis sambil tetap mempertahankan standar disiplin dan etos kerja yang tinggi. Melalui kesiapan ini, PNS dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan pemerintah dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

UPTD Puskesmas Belang Rakal adalah entitas yang memiliki mandat untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya di wilayah Kabupaten Bener Meriah. Tanggung jawabnya meliputi pengembangan, peningkatan kualitas, dan koordinasi seluruh aspek pelayanan kesehatan di Kabupaten Bener Meriah. Di lembaga ini, diharapkan para tenaga kesehatan dapat aktif berperan dalam menciptakan pola pelayanan kesehatan yang berkualitas serta mampu menghadapi tantangan dan permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat. Meskipun demikian, pencapaian kinerja UPTD Puskesmas Belang Rakal masih belum optimal karena adanya kendala-kendala seperti kurangnya disiplin kerja di kalangan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal dan data yang dikumpulkan dari

UPTD Puskesmas Belang Rakal, terdapat beberapa masalah disiplin kerja yang menonjol, terutama terkait absensi pegawai. Beberapa pegawai tercatat sering terlambat datang ke tempat kerja, pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai, dan bahkan ada pegawai yang absen tanpa keterangan selama berbulan-bulan. Absensi yang tidak lengkap dan tingkat kehadiran yang rendah ini telah berlangsung dalam periode yang cukup lama, mengindikasikan adanya masalah sistematis dalam penerapan disiplin di Puskesmas tersebut. Kondisi ini tentu berdampak negatif pada pelayanan kesehatan, karena keterlambatan atau ketidakhadiran pegawai menyebabkan kekosongan tenaga kerja, sehingga beban kerja meningkat pada pegawai lain yang hadir.

Idealnya, seluruh pegawai di Puskesmas diharapkan untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugas mereka secara konsisten sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tingkat kehadiran pegawai yang tinggi sangat penting dalam menjaga stabilitas operasional, mengingat Puskesmas berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan primer yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Keterlambatan, ketidakhadiran, atau ketidakdisiplinan pegawai lainnya dapat memengaruhi pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, menimbulkan antrean yang panjang, dan menurunkan kualitas pelayanan medis yang diterima oleh pasien. Oleh karena itu, disiplin waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja harus menjadi prioritas utama dalam manajemen Puskesmas.

Salah satu faktor utama yang diduga menjadi penyebab rendahnya disiplin kerja di UPTD Puskesmas Belang Rakal adalah kurangnya sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan. Ketidakjelasan atau ketidakseriusan dalam memberikan sanksi menyebabkan beberapa

pegawai merasa bebas untuk tidak mematuhi aturan, karena merasa tidak ada konsekuensi yang signifikan terhadap tindakan mereka. Sebagai contoh, pegawai yang sering terlambat atau absen tanpa keterangan tidak mendapatkan peringatan atau tindakan disipliner yang tegas. Kondisi ini membuat masalah disiplin semakin sulit untuk

diatasi, karena tidak ada rasa takut atau khawatir terhadap pelanggaran aturan.

Selain itu, rendahnya kesadaran disiplin kerja di kalangan pegawai juga menjadi hambatan utama. Beberapa pegawai cenderung meremehkan pentingnya kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Kesadaran akan tanggung jawab mereka sebagai pegawai publik yang melayan masyarakat tampak masih kurang, sehingga menyebabkan ketidakpedulian terhadap tugas dan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh budaya kerja yang tidak mengutamakan profesionalisme, serta kurangnya dorongan dari manajemen untuk membangun kesadaran ini melalui pelatihan atau sosialisasi disiplin kerja secara berkala.

Tidak adanya sistem reward atau penghargaan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin juga menjadi salah satu kendala dalam penegakan disiplin kerja di Puskesmas Belang Rakal. Dalam beberapa organisasi, penerapan sistem penghargaan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara signifikan. Namun, di Puskesmas Belang Rakal, belum ada program insentif atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik atau tingkat kehadiran

yang tinggi. Hal ini membuat sebagian pegawai tidak merasa perlu untuk memperbaiki kedisiplinan mereka, karena tidak ada dorongan atau motivasi yang kuat untuk melakukannya.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut, penelitian ini berfokus untuk menganalisis disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Belang Rakal, dengan menyoroti komponen utama disiplin kerja, seperti disiplin waktu, disiplin tanggungjawab, dan disiplin peraturan. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya disiplin kerja, termasuk kurangnya sanksi tegas, rendahnya kesadaran, serta tidak adanya sistem penghargaan yang dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja di Puskesmas dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepadamasyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacupada latarbelakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis akan melakukan penelitian yang dimanarumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Belang Rakal Kabupaten Bener Meriah?
2. Apa saja hambatan dalam penegakan disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Belang Rakal Kabupaten Bener Meriah?

1.3 Fokus Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka penulis membuat fokus penelitiannya:

1. Disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Belang Rakal Kabupaten Bener Meriah, meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin

tanggung

jawab.

2. Mengidentifikasi hambatan dalam penegakan disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Belang Rakal Kabupaten Bener Meriah, meliputi kurangnya sanksi yang tegas, tingkat kesadaran yang rendah, dan tidak adanya system reward.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Agar mengetahui kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Untuk mengidentifikasi hambatan utama yang mengganggu disiplin kerjapegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan melihat tujuandaripenelitian ini, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat membantu menjelaskan konsep disiplin kerja saat ini, termasuk mengidentifikasi faktor-faktor penting yang mempengaruhinya, seperti motivasi intrinsik, pengawasan, dan keadilan organisasi. Ini juga mungkin membantu literatur akademikmemperdalam pengetahuan tentang cara mengukur dan mengelola disiplin kerja.

2. Secara Praktis

Dengan menangani hambatan-hambatan terhadap disiplin kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan serta kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Pegawai yang lebih

disiplin cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih konsisten, dan dengan lebih sedikit kesalahan.