

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang paling penting, sumber daya manusia sering digambarkan sebagai kekuatan pendorong di belakang pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu kriteria utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi diantara aspek lainnya. Prestasi kerja merupakan hasil usaha individu yang dipengaruhi oleh dukungan manajerial, dukungan organisasi, dan kompetensi individu (Muhaimin et al., 2022).

Birokrasi Indonesia memiliki beberapa permasalahan terkait dengan sumber daya manusia (SDM). Masalah-masalah ini mencakup besarnya jumlah pegawai negeri sipil dan tingkat pertumbuhan tahunan mereka, kualitas kompetensi yang buruk dan ketidaksesuaian, penempatan yang salah, dan jalur karir yang tidak jelas. Ungkapan “mengapa dipermudah kalau bisa dipersulit” banyak dilontarkan para PNS yang bekerja santai, pulang cepat, dan umumnya mempersulit. Ini adalah contoh bagaimana birokrasi bekerja. Di Indonesia, persepsi masyarakat terhadap generalisasi ini telah tertanam sedemikian rupa sehingga banyak orang yang percaya bahwa satu-satunya faktor pembeda antara dunia birokrasi dan preman adalah pakaian resmi (Mulyeni, 2021).

Berdasarkan penelitian Muhaimin, Nurhayani, dan Indar di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, sejumlah hal masih belum sesuai harapan, termasuk indikator kinerja yang belum terpenuhi. Masih terdapat 4 (22,2%) dari 18 indikator yang belum terpenuhi dalam pencapaian kinerja. Mengingat lembaga ini mempunyai kewenangan paling besar di provinsi tersebut, maka hal ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelayanan kesehatan merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah yang tugas pokoknya melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi, dan pembangunan, serta kewenangan yang tidak dapat atau tidak akan dilaksanakan oleh kabupaten atau kota di bidang kesehatan sektor. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi tolak ukur seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya; jika kinerja menurun, upaya harus dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab mendasar sebelum mengatasi masalah tersebut (Muhaimin et al., 2022).

Suatu organisasi tidak dapat mencapai hasil yang ideal tanpa disiplin karyawan yang kuat, yang menjadikan disiplin sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan disiplin yang kuat merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di sebuah perusahaan, peraturan memainkan peran penting dalam

meningkatkan disiplin, dan kinerja yang lebih tinggi dicapai ketika karyawan menunjukkan disiplin yang lebih baik (Riyanti & Yansahrita, 2019).

Pengamatan yang dilakukan peneliti dari Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng adalah: para pekerja masih melakukan absensi manual sehingga absensi kehadiran pegawai menjadi kurang terkontrol.

Berdasarkan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PNS Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng Tahun 2023 Berdasarkan pengamatan, terdapat 83,23 % tenaga kesehatan yang bertugas pada saat tertentu , dan sisanya ada yang berhalangan hadir , sakit , atau menyediakan layanan eksternal . Tercapainya kehadiran 100% dan keluar pekerjaan tepat waktu merupakan tujuan yang diharapkan. Hal ini terjadi meskipun kualitas pelayanan Puskesmas Panincong dipengaruhi oleh tingkat keterlambatan sebesar 16,77 % . Untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas Panincong semakin membaik, hal ini perlu menjadi bahan pertimbangan (Alpiani et al., 2023b).

Berdasarkan Rekapitulasi status kehadiran tenaga Non PNS Tahun 2023 di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, jumlah tenaga kesehatan yang melapor bekerja tepat waktu mencapai 79.33% dan sisanya terlambat, sakit, dinas luar dan izin tidak masuk. Sasaran yang diharapkan adalah tercapainya

kehadiran 100% dan pulang tepat waktu. Meski tingkat keterlambatannya hanya 20.67%, namun berdampak pada kinerja pelayanan di puskesmas Panincong, oleh karena itu, perlu adanya perhatian terhadap peningkatan kinerja pelayanan puskesmas panincong (Alpiani et al., 2023a).

Data Kinerja di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng Tahun 2023 diketahui beberapa target kinerja Puskesmas Panincong sebagian belum memenuhi target sebesar 100%. Dapat diketahui dalam waktu enam bulan masih ada target yang belum tercapai yaitu, Pelayanan Promosi Kesehatan: Pelaksanakan penyuluhan kelompok (83,33%), Pelaksanakan kunjungan rumah sebagai upaya promosi kesehatan PIS-PK (63%), Pelayanan Gizi: Proporsi ibu hamil dengan anemia (1,1%), Persentase ibu hamil kurang energy kronik (KEK) (13,6%), Cakupan balita ditimbang yang naik berat badannya (41,2%), Pelayanan kesehatan ibu hamil sesuai standar (K4) 88% (78,41%) (Alpiani et al., 2023c).

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara teladan pemimpin dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
2. Apakah ada hubungan antara Insentif dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
3. Apakah ada hubungan antara keadilan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
4. Apakah ada hubungan antara sanksi hukuman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
5. Apakah ada hubungan antara ketegasan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara teladan pemimpin dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara Insentif dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara keadilan dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara sanksi hukuman dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
- e. Untuk mengetahui hubungan antara ketegasan dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja Pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada instansi yang bersangkutan untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

3. Manfaat praktis

a. Bagi Puskesmas Panincong

Sebagai bahan informasi dan bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan kinerja Pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan literatur dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja di Puskesmas.