

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan pada perikemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil merata, serta pengutamakan dan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain ibu, bayi, anak, lanjut usia (lansia) dan keluarga miskin (Kementrian Kesehatan, 2010).

Salah satu dimensi yang penting dalam merealisasi tujuan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi. Kepemimpinan menentukan arah dan tujuan serta bimbingan dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman ketika bekerja dan pegawai akan lebih bersemangat ketika bekerja. Semangat kerja pegawai dapat menunjang pencapaian tujuan dan sasaran instansi Karena semangat kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

Gaya kepemimpinan atasan mempunyai peranan yang cukup penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-

hari. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengarahkan merupakan faktor penting dalam efektivitas pimpinan. Pada gaya kepemimpinan faktor penting pimpinan tidak bisa terlepas dari kepribadiannya yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan dan kultur sosial. Gaya kepemimpinan atasan didefinisikan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja : makin tinggi disiplin kerja menunjukkan motivasi kerja yang tinggi pula.

Hasibuan (2003, h.193) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pegawai yang berdisiplin kerja, dimana mereka mematuhi segala aturan dalam organisasi, kondisi tersebut akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan organisasi yang pada umumnya dikendalikan oleh manusia dengan aneka ragam disiplin ilmu, keterampilan dan tanggung jawab.

Peraturan disiplin kerja dalam suatu organisasi/instansi sudah berjalan sebagaimana mestinya atau belum, dapat dilihat sebagai berikut:

1) pegawai datang ke instansi tepat waktu; 2) apabila mereka selalu berpakaian seragam di tempat bekerja; 3) apabila mereka menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati dan menurut peraturan; 4) apabila menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang menurut standar; 5) apabila mengikuti cara kerja yang ditentukan instansi; 6) apabila mereka melakukan pekerjaan dengan semangat yang baik. Untuk menumbuhkan dan memelihara disiplin kerja pegawai perlu ada peraturan tata tertib yang wajib ditaati dan dilaksanakan dengan adanya ganjaran bagi pelanggar peraturan, supaya dapat mencapai tujuan dengan baik serta berdisiplin secara berkesinambungan.

Gibson (1990) menambahkan persepsi individu terhadap sesuatu hal sangat berpengaruh pada bentuk tingkah laku yang muncul. Persepsi setiap pekerja dalam mengamati, merasakan, suatu kejadian berbeda tergantung penilaian yang mereka miliki. Mereka bisa menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan akan mengarah kearah positif atau negatif.

Perilaku kerja pekerja yang timbul akibat persepsi terhadap gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para pekerja terhadap kepemimpinan pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin perlu melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh

bawahan, sehingga tidak menimbulkan persepsi yang negatif terhadap kepemimpinannya (Widodo, 2005).

Indrinyo dan Nyoman (2008) bahwa karakteristik hubungan tugas bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri kebutuhan akan berprestasi yang tinggi, orientasi dan uraian tugas yang tinggi akan mempengaruhi persepsi kepemimpinan dengan kinerja, sekaligus juga akan berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai.

Penelitian mengenai perilaku pemimpin telah didominasi oleh persepsi pegawai. Para pemimpin yang penuh perhatian mempunyai lebih banyak bawahan yang puas (*massofa.wordpress.com*) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan/tugas (*The Job Centered*) dan bentuk Perilaku kepemimpinan terpusat pada pegawai/bawahan (*The Employee centered*).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan (Martoyo, 1994).

Keberhasilan suatu organisasi khususnya Dinas Kesehatan Kota Tangerang sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan

orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat memenuhi segala kepentingan di dalam organisasi. Dampak yang timbul pada diri bawahan menganggap kepentingan tersebut merupakan sebuah kehendak pemimpin pada bawahan untuk selalu bekerja sama, sementara perhatian terhadap pegawai masih sangat kurang, terutama tentang perhatian untuk mendengarkan masukan dari pegawai.

Pegawai adalah makhluk social yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi/organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi/organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina sedangkan sikap negative hendaknya dihindarkan sedini mungkin (Hasibuan, 2000;199).

Berdasarkan penelitian sebelumnya Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh besar pada manusia-manusia di dalam organisasi karena gaya tersebut dapat menguatkan atau

melemahkan motivasi orang-orang yang dipimpin dalam suatu misi kerja. Bila motivasi tersebut besar dan tertuju ke arah yang baik, sesuai dengan rencana kerja organisasi, maka dapat diharapkan hasil kerja yang dicapai akan menjadi lebih baik, atau setidaknya SDM yang dipimpin lebih menurut dengan disiplin dan peraturan-peraturan. Hal sebaliknya dapat terjadi bila gaya kepemimpinan dinalar tidak sesuai dengan nilai ideal organisasi.

Universitas Michigan menyatakan dua dimensi perilaku kepemimpinan yang mereka sebut berorientasi bawahan dan berorientasi produksi. Pemimpin yang berorientasi-bawahan dideskripsikan sebagai menekankan hubungan antarpribadi; mereka berminat secara pribadi pada kebutuhan bawahan mereka dan menerima perbedaan individual di antara anggota-anggota. Sebaliknya pemimpin yang berorientasi-produksi, cenderung menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan – perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota-anggota kelompok adalah alat untuk tujuan akhir itu.

Dalam gaya kepemimpinan seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan manajer. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan keberhasilan dari pekerjaan yang hendak dicapai daripada perkembangan kemampuan bawahannya.

Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi pekerjanya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan

pekerjanya dalam mengambil suatu keputusan yang menyangkut tugas. Dengan demikian hubungan pimpinan dan bawahan dapat menjadi akrab, saling percaya dan saling menghargai. Seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam memimpin kelompok, tetapi tergantung pada cara menerapkan gaya kepemimpinan tersebut pada situasi yang sesuai. Kemungkinan seorang pemimpin akan menjadi sangat otokratik dalam situasi darurat.

Pegawai diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidaksiplinan tersebut berdampak negatif terhadap prestasi kerja. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah kondisi seseorang, motivasi dan kepemimpinan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut yang juga akan mengakibatkan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin, kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu

di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Fenomena yang terjadi sekarang ini bahwa kepemimpinan cenderung berorientasi pada tugas. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ditandai oleh pemimpin tersebut memberikan petunjuk kepada bawahan dan mengawasi secara ketat bawahan dalam menjalankan tugas serta pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan terhadap bawahan.

Kurangnya peran kepemimpinan pada pemecahan masalah dan kurang berani mengambil resiko akan menyebabkan tingkat prestasi kerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan prestasi dan disiplin pegawai rendah

Berdasarkan data bagian Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tangerang tahun 2012 jumlah pegawai 112 orang. Dengan klasifikasi pegawai pegawai medis 22 orang dengan presentasi (19,7 %), Paramedic 25 orang dengan presentasi (22,3 %), Kesehatan Non Medis 23 dengan presentasi (20,5 %), Penunjang Medis 10 orang (9,0 %), dann Non Medis 32 orang(28,5 %). Hasil

rekapitulasi absensi bulanan pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu masuk kerja rata – rata sebanyak 40 orang atau 35,71 % perbulan.

Untuk mengetahui lebih lanjut hubungan persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di bagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambaran kondisi pegawai pada latar belakang yang dikemukakan, diidentifikasi penyebab disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai masih belum maksimal , hal ini dapat dilihat dari pola kehadiran pegawai, ketekunan dalam mengerjakan tugas pokok, kesetiaan mentaati perihal absensi, tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan pengawasan relative kurang, sanksi terhadap pelanggaran disiplin kurang tegas, sistem penilaian kinerja terjebak formalitas kurang nilai edukatif.

1.3 Batasan Masalah

Salah satu alasan mengapa persepsi demikian penting dalam hal menafsirkan keadaan sekeliling kita adalah bahwa kita masing-masing mempersepsi, tetapi mempersepsi secara berbeda, apa yang dimaksud dengan sebuah situasi ideal. Persepsi merupakan sebuah proses yang hampir bersifat otomatis, dan ia bekerja dengan cara yang hampir serupa pada masing-masing individu, tetapi sekalipun demikian secara tipikal menghasilkan persepsi-persepsi yang berbeda-beda.

Persepsi sebagai mekanisme melalui stimuli lingkungan (termasuk di dalamnya upaya-upaya komunikasi), hingga dicapai kesimpulan bahwa persepsi teramat penting bagi pemahaman dan terbentuknya perilaku. Seseorang individu tidak bereaksi atau berperilaku dengan cara tertentu, karena situasi yang terdapat di sekitarnya, melainkan karena apa yang terlihat olehnya, atau apa yang diyakini olehnya tentang situasi tersebut. Agar seseorang dapat menyadari dan dapat melakukan persepsi

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dalam penelitian ini dibatasi hubungan persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan karena faktor-faktor tersebut terkait hubungannya dengan disiplin kerja pegawai di bagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang.

1.6 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, rumusan masalah adalah : Apakah ada hubungan persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja di bagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang.

1.7 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum:

Mengetahui hubungan persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di bagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi gambaran persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dibagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang
- b. Mengidentifikasi gambaran disiplin kerja dibagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang
- c. Menganalisis hubungan persepsi pegawai gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di bagian pengembangan sumber daya Dinas Kesehatan Kota Tangerang .

1.8 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi kalangan akademisi dan instansi yaitu :

1. Manfaat bagi kalangan Akademisi

- a. Memberi masukan bagi penelitian pada bidang Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja.

2. Manfaat Bagi Dinas Kesehatan

Dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan evaluasi terhadap Dinas Kesehatan Kota Tangerang. Disamping itu dapat pula menjadi masukan untuk pengembangan dan bahan masukan untuk mengetahui disiplin kerja pegawai.

3. Manfaat bagi peneliti

Manfaat penelitian bagi peneliti antara lain menambah ilmu, pengetahuan, dan melatih dalam berfikir secara sistematis, logis.