

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka ikut mensukseskan Pelita VI yang telah dimulai tanggal 1 April 1994, Presiden RI telah mencanangkan beberapa indikator agar pelaksanaan pembangunan jangka panjang lebih berhasil guna & berdaya guna. Adapun salah satu indikator yang telah dicanangkan Presiden adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Departemen Kesehatan telah mencanangkan gerakan hidup sehat menjelang tahun 2000.

WHO dengan slogannya " Health For All " sampai tahun 2000, maka intensitas bantuan WHO kepada Indonesia makin terfokuskan terutama dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dengan jalan menambah dana bantuan pada sektor kegiatan Fellowship ke luar negeri, yang merupakan salah satu jalur kegiatan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Adalah suatu kenyataan bahwa rumah sakit adalah diterima sebagai suatu sosio ekonomik unit. Ada segi sosialnya, adapula segi ekonominya. Ini berarti bahwa

harus diusahakan sedapat mungkin adanya suatu keseimbangan antara kedua unsur tersebut. Faktor perikemanusiaan yang dilandasi oleh moral ( di Indonesia : Pancasila ) tak boleh dilupakan. Namun disamping itu rumah sakit harus mandiri.

Harus bisa memperoleh " sisa hasil usaha " untuk dapat mempertahankan kelanjutan hidupnya serta mengembangkan dirinya.

Disiplin kerja yang dilakukan oleh aparat dalam suatu rumah sakit, pada suatu saat diharapkan para pegawai tersebut tidak melakukan disiplin bukan karena sanksi yang merupakan ganjaran atas tindakan tersebut. Akan tetapi diharapkan para karyawan berdisiplin karena adanya dorongan yang tulus dari diri sendiri ( yang betul terpancar dari diri sendiri ) dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja rumah sakit. Dengan kata lain aparat pimpinan harus menumbuhkan dan memupuk serta memberikan perangsang, pendorong dan pemacu pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan salah satu pemacu dan pendorongnya adalah memberikan pembinaan dan pengembangan disiplin yang sehat serta disertai dengan pemberian kompensasi yang adil.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, usaha peningkatan produktivitas kerja perlu didukung oleh usaha-usaha perbaikan dan peningkatan penghasi-

lan masyarakat. Salah satu upaya untuk itu adalah melalui sistem pemberian kompensasi yang menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya, serta sekaligus memuat sistem insentif yang dapat mendorong peningkatan produktivitas.

Kompensasi merupakan sesuatu yang nyata/tangible, yang dapat diukur sebagai penghargaan dapat dilihat dari besarnya gaji/upah. Sering terjadi akhir-akhir ini ketidak disiplinan yang dilakukan oleh karyawan yang tidak puas akan pemberian kompensasi atau para karyawan sering tidak hadir, masuk terlambat, mangkir dalam bekerja yang kesemuanya akan merugikan rumah sakit karena produktivitas turun, hasil produksi merosot, biaya produksi meningkat sehingga akan menekan laba yang diterima rumah sakit.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung juga telah menyadari akan hal-hal tersebut dengan melakukan berbagai kebijakan-kebijakan mengenai kompensasi ini, namun dilain pihak menganalisis pemberian kompensasi kepada karyawan juga menarik perhatian penulis dengan mengambil judul : " ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA PADA RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG DI SEMARANG. "

## 1.2. Perumusan Masalah

Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah Rumah Sakit Umum Tipe C yang berfungsi sebagai rumah sakit dengan misi utamanya yaitu dakwah Islam dan sekaligus terkait dengan dunia pendidikan tinggi dan perkembangan ilmu pengetahuan karena berkaitan langsung dengan Fakultas Kedokteran dan Unissula pada umumnya.

Kompensasi antara lain berupa gaji, upah dan tunjangan merupakan suatu masalah yang penting karena berkaitan dengan "sesuatu yang sensitif" dan berkaitan langsung dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan pokoknya yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas, maka disiplin mempunyai peran dalam membentuk pola kerja.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui peranan kompensasi terhadap tingkat kedisiplinan kerja yang erat kaitannya dengan absensi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang.
2. Untuk menguji teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan serta membandingkannya dengan pelaksanaan atau praktek sesungguhnya di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

#### 1.4. Kegunaan Penelitian.

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Memberikan masukan pada manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung di Semarang untuk mengadakan perbaikan-perbaikan dalam memberikan pelayanan kesehatan.
2. Sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengadakan penelitian dengan topik yang sama.
3. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan tentang manajemen personalia.

#### 1.5. Hipotesis.

Hipotesa adalah :

" Dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta membenarkannya."  
( Marzuki, 1989 : 35).

Dalam penelitian ini sebagai jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan akan penulis rumuskan hipotesa sebagai berikut :

" Adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dengan tingkat kedisiplinan kerja, disini kaitannya dengan absensi, kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi absensi."

### 1.6. Sistematika Penulisan.

Penulisan ini akan mencakup 6 bab, termasuk 1 bab pendahuluan. Masing-masing bab akan menguraikan hal-hal sebagai berikut :

- BAB I** : Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Menguraikan tentang pengertian dan fungsi MSDM, tujuan pemberian kompensasi, sistem pengupahan dan komponen upah, tingkat kedisiplinan dan tingkat absensi.
- BAB III** : Menguraikan tentang tipe penelitian, lingkup penelitian, lokasi penelitian, penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.
- BAB IV** : Menguraikan tentang sejarah perkembangan RS, misi, visi tujuan dan strategi, lingkungan RSI-SA, fungsi sosial RS, fasilitas pelayanan medis, tenaga medis, para medis, penunjang medis, non medis serta pekarya dan struktur organisasi.
- BAB V** : Menguraikan tentang penelitian pokok, analisis dan pembahasan.
- BAB VI** : Menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran.