



Sosialisasi Pemanfaatan Penggunaan Absensi (FingerPrint) Dalam Mengevaluasi Tingkat Kedisiplinan Karyawan Di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Trifosa^{1*}, M. Ardan²

¹Program Studi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Mutiara Mahakam Samarinda, Indonesia, 75119

E-mail:* ipingtrifosa47@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v6i1.2136>

Info Artikel:

Diterima :
2024-11-25

Diperbaiki :
2024-12-02

Disetujui :
2024-12-04

Kata Kunci: kedisiplinan,
Fishbone, Absensi

Abstrak: Absensi (fingerprint) di rumah sakit memiliki peran penting untuk mengetahui waktu absensi di waktu datang dan waktu pulang yang dapat mencatat secara akurat sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Tujuan dari pengabdian ini untuk melakukan analisis pemecahan masalah terhadap tingkat kedisiplinan karyawan terhadap absensi (fingerprint) Metode yang digunakan dalam mengidentifikasi masalah adalah metode deskriptif kualitatif. Data permasalahan dikumpulkan melalui observasi dan wawancara serta dilakukan analisis fishbone untuk mengetahui penyebab masalah.

Abstract: Attendance (fingerprint) in the hospital has an important role to know the time of absence at the time of arrival and time of going home which can be recorded accurately so as to improve discipline and responsibility in completing the work given to employees. The purpose of this service is to conduct a problem-solving analysis of the level of employee discipline towards absence (fingerprint). The method used in identifying problems is a qualitative descriptive method. Problem data is collected through observation and interviews and fishbone analysis is carried out to determine the cause of the problem.

Keywords: Discipline, Fishbone,
Attendance

Pendahuluan

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit adalah bangunan gedung atau sarana kesehatan yang memerlukan perhatian khusus bagi segi keamanan, keselamatan, kesehatan, kenyamanan dan kemudahan rumah sakit disebutkan bahwa peraturan penyelenggaraan dirumah sakit bertujuan untuk memudahkan akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit dan meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit (Kemenkes RI, 2020). Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk berkerja secara teratur, terus menerus, jujur dan menurut aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya (Azizah et al., 2022). Mendorong kedisiplinan di antara karyawan memerlukan hubungan kerja yang sangat menguntungkan antara manajer dan karyawan, meskipun pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi demi kemajuan organisasi, namun pemimpin harus memberikan umpan balik mengenai kedisiplinan karyawan, yaitu memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan yang disiplin dan karyawan yang kurang disiplin sesuai peraturan internal PT. Kuningan Kampong Sehat, perusahaan ini ada di atap rumah sakit, permata Kuningan menyatakan bahwa pasal 17 dan 20 petunjuk waktu kerja mengatur bahwa karyawan yang tidak disiplin akan dikenakan sanksi (punishment) sesuai dengan peraturan sendiri dan dikenakan tindakan disiplin yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanggung jawab manajer adalah memantau kinerja karyawan dalam suatu organisasi dan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada individu karyawan dan mengarahkan mereka untuk berkerja secara aktif dan menjaga tingkat disiplin (Muangsal et al., 2024).

Tujuan dari pengabdian ini adalah agar pegawai dapat mempertanggung jawabkan perbuatannya, sehingga meningkatkan pendapatan perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan (Indira Widyaningrum & Roziana Ainul Hidayati, 2023). Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Secara umum kedisiplinan akan baik jika karyawan selalu pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan menaati peraturan (Arda, 2017). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Mayela et al., 2024). Disiplin kerja menentukan apakah kinerja seseorang baik atau buruk, karyawan yang disiplin dalam berkerja cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar, tugas dan tanggung jawab yang sesuai

dengan perkerjaannya (Koperasi & Pedami, 2019). Merupakan tindakan dimana karyawan secara sukarela berkerja untuk mematuhi seluruh aturan yang di tetapkan oleh organisasi dengan memenuhi kewajibannya dan tidak melanggarnya serta dengan mengikuti norma yang berlaku dalam organisasi (Indiyati, 2023). Disiplin dimulai dari semangat yang muncul dari keinginan untuk menaati perintah (Fingerprint et al., 2022). Absensi juga merupakan sesuatu kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin kehadirannya dalam organisasi sehingga dikaitkandengan etos kerja pegawai tersebut. Dengan demikian semakin banyak yang absen semakin baik disiplin karyawan tersebut (Setiawan R. Dodi & Yulianti, 2017). Disiplin tersebut merupakan suatu sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari setiap karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku pada organisasi (IRFAN, 2021). Faktor kedisiplinan dipandang sebagai aspek yang sangat penting karena melalui disiplin kerja yang baik berarti akan diperoleh manfaat yang sangat berguna bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Sudiby, 2023). Prestasi kerja merupakan ukuran untuk mengevaluasi kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, namun prestasi dapat dicapai melalui komitmen terhadap organisasi dan disiplin kerja (Frans Eka Putra Harefa, 2020). Motivasi merupakan suatu bentuk sikap yang mendorong individu untuk mencapai sesuatu yang ingin dicapainya, sikap ini harus diperhatikan untuk memotivasi karyawan berperilaku untuk mencapai tujuannya, motivasi mencakup perasaan dan pengalaman (Moch Sukron Hanavi, 2024).

Berdasarkan kegiatan yang penulis lakukan di rumah sakit, penulis mengidentifikasi permasalahan yang dapat menjadi dasar dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya. Untuk memahami lebih lanjut terkait masalah tersebut, penulis melakukan analisis melalui observasi dan wawancara dengan karyawan yang ada di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Hasil dari observasi penulis di Rumah Sakit Siaga Al munawwarah Samarinda bahwasanya rumah sakit telah menerapkan Absensi karyawan menggunakan E-absen (fingerprint) namun, masih ditemukan banyaknya karyawan yang tidak melakukan absen.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan di Rumah Sakit Siaga Al munawwarah Samarinda penulis mendapatkan informasi bahwa, data absensi karyawan termasuk salah satu penilaian akreditasi dalam indikator mutu Sdm sehingga seharusnya kegiatan absensi karyawan perlu ditingkatkan, rumah sakit telah memberikan peraturan terkait disiplin absen tetapi hanya sebagian karyawan yang mematuhi peraturan tersebut, akibat dari karyawan yang tidak absensi, karyawan tersebut dilakukan pembinaan oleh atasan langsung pada saat

perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sama yang dilakukan setahun sekali yang mana seharusnya pembinaan absensi tersebut dilakukan oleh atasan langsung setiap bulan pada saat absensi karyawan yang tidak disiplin. Kemudian berdasarkan informasi dari narasumber (karyawan unit Sdm), faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak disiplin dengan absensi dikarenakan oleh, habit (kebiasaan), kecemburuan sosial terhadap atasan yang sering kali tidak menaati peraturan, tidak ada punishment, Rumah sakit juga tidak pernah memberikan dan menjalankan system reward kepada karyawan yang disiplin.



*Gambar 1.*Dokumentasi Wawancara bersama karyawan Rumah Sakit

Metode

Penulis menerapkan metode pengabdian Service Learning dengan melakukan kegiatan PKL (Praktik Kerja Lapangan) untuk menganalisis sebuah permasalahan. Wawancara dan observasi merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi. Selanjutnya, masalah yang timbul akan dianalisis dengan menggunakan diagram fishbone untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan dampak dari masalah tersebut. Kemudian, penulis akan mempertimbangkan pilihan solusi dengan menggunakan metode matriks Reineke berdasarkan hasil analisis fishbone.



Gambar 2. Tahap penyelesaian

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi penulis di Rumah Sakit Siaga Al munawwarah samarinda bahwasanya rumah sakit telah menerapkan absensi karyawan menggunakan E-absen (fingerprint) namun, masih di temukan banyak nya karyawan yang tidak melakukan absen Disiplin absen pada karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, memiliki indicator penilaian dalam absensi, kategori memuaskan di mulai dari angka 90-100%; cukup memuaskan 80-90%; kurang memuaskan 70-80%; sangat kurang memuaskan 0-60%, dan dilihat dari hasil data absen karyawan dalam jangka waktu 3 (Tiga) bulan terakhir yaitu dari bulan Juni, Juli, dan Agustus 2024, terdapat suatu perbedaan antara data absen yang memuaskan dengan yang sangat kurang memuaskan.

Tabel 1. Data Absen Bulan Juni

No	Kategori	Jumlah
1	Memuaskan	7
2	Sangat kurang memuaskan	138
3	Tidak absen	3

(Sumber: Unit SDM RS Siaga Al Munawwarah Samarinda)

Tabel 2. Data Bulan Juli

No	Kategori	Jumlah
1	Memuaskan	28
2	Sangat Kurang memuaskan	117
3	Tidak absen	4

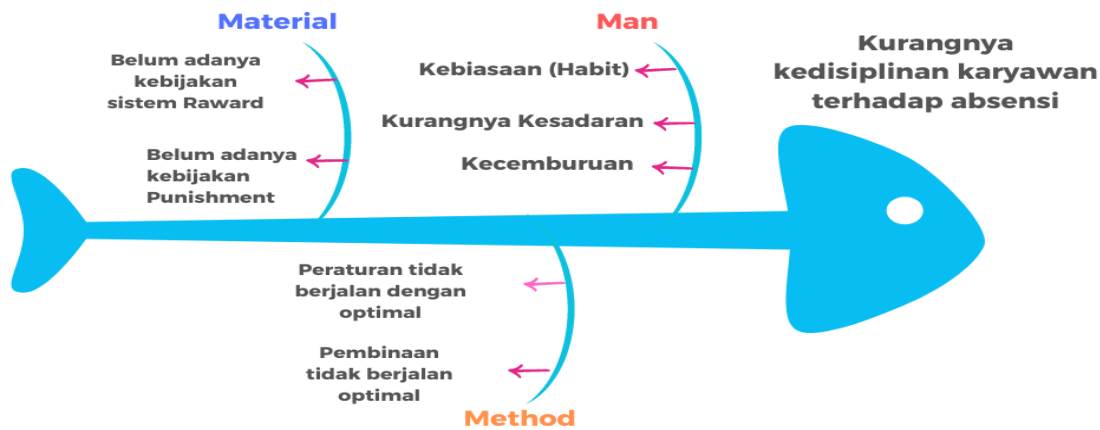
(Sumber: Unit SDM RS Siaga Al Munawwarah Samarinda)

Tabel 3. Data Bulan Agustus

No	Kategori	Jumlah
1	Memuaskan	11
2	Kurang memuaskan	133
3	Tidak absen	6

(Sumber: Unit SDM RS Siaga Al Munawwarah Samarinda)

Berdasarkan analisis masalah yang dilakukan ditemukan bahwa kedisiplinan karyawan terhadap absensi belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Analisis fishbone

Berdasarkan analisis fishbone diatas penyebab masalah yang ditemukan yaitu:

1. *Man*
 - a. Kebiasaan (habit), karena sudah menjadi kebiasaan karyawan tidak melakukan absensi
 - b. Kurangnya kesadaran, kurangnya kesadaran karyawan terkait absensi, hanya sebagian kecil karyawan yang mematuhi aturan terhadap absensi kehadiran.
 - c. Kecemburuan, kecemburuan social terhadap atasan yang sering kali tidak menaati peraturan.
2. *Method*
 - a. Peraturan tidak berjalan dengan optimal, peraturan dijalankan namun masih banyak karyawan yang tidak parah terhadap peraturan terutama tentang aturan absensi kehadiran
 - b. Pembinaan tidak berjalan optimal, pembinaan seharusnya dilakukan oleh atasan langsung setiap bulannya pada saat mendapatkan data laporan absensi karyawan yang tidak disiplin. Namun pada kenyataannya pembinaan hanya

dilakukan

pada saat tanda tangan PKWT (perpanjang perjanjian kerja waktu tertentu) yang dilakukan setahun sekali.

3. *Matrial*

- a. Belum adanya kebijakan system reward, rumah sakit belum membuat kebijakan mengenai system reawerd kepada karyawan yang disiplin.
- b. Belum adanya punishment, tidaknya adanya kebijakan punishment kepada karyawan yang tidak melakukan absensi.

Berdasarkan masalah yang ada di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah samarinda terkait kurangnya kedisiplinan karyawan, selanjutnya penulis melakukan alternative pemecahan masalah dengan menggunakan matrik reinke, sebagai berikut:

Tabel 4. Alternative Pemecahan Masalah

No	Alternatif Pemecahan Masalah	M	V	I	C	Jumlah	Prioritas
1	Optimalisasi pemberian pembinaan kepada karyawan 1 (bulan) sekali.	3	3	4	4	9	3
2	Pemberian sanksi kepada karyawan	4	5	5	4	25	1
3	Memberikan reward	4	4	3	4	12	2

1. Pemberian sanksi kepada karyawan, rumah Sakit perlu melakukan pembinaan kepada karyawan agar membantu karyawan tetap focus dan meningkatkan kalaborasi kerja tim.
2. Memberikan reward, rumah sakit memberikan sanksi berfungsi pencegahan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

3. Optimalisasi pemberian pembinaan kepada karyawan 1 (bulan) sekali, rumah sakit harus memberikan reward kepada karyawan agar merasa dihargai. Ini menciptakan rasa puas dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Absensi (fingerprint) yang ada di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda masih di temukan adanya karyawan yang belum disiplin melakukan absensi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kebiasaan (habit), kurangnya kesadaran, kecemburuan, peraturan yang tidak berjalan dengan optimal, pembinaan tidak berjalan optimal, belum adanya kebijakan system reward dan belum adanya kebijakan punishmet.

Rumah sakit Siaga Al Munawwarah samarinda perlu melakukan Pemberian sanksi kepada karyawan, memberikan reward dan melakukan optimalisasi pemberian pembinaan selama 1 (satu) bulan sekali kepada karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada STIKES Mutiara Mahakam Samarinda yang telah memberikan izin kepada penulis melakukan pengabdian masyarakat ini. Serta tidak luput penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda yang telah bersedia untuk menjadi tempat pelaksanaan pengabdian masyarakat sehingga penulis bisa menyelesaikan dengan baik.

Referensi

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>

- Fingerprint, P. A., Pada, K., Sakit, R., Darmayu, U., & Ponorogo, K. (2022). 1) , 2) , 3) 1. September.
- Frans Eka Putra Harefa, D. S. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES AREA SUMATERA UTARA PEMATANG SIANTAR. 20(September), 163–173.
- Indira widyaningrum, & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt. Ravana Jaya Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.639>
- Indiyati, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan Perkebunan V Kebun Sei Garo adalah salah. 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.32502/jimn.v13i1.6556>
- IRFAN, M. (2021). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Lautan Berkah Martapura. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7478/%0Ahttps://eprints.uniska-bjm.ac.id/7478/1/JURNAL SKRIPSI.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7478/%0Ahttps://eprints.uniska-bjm.ac.id/7478/1/JURNAL%20SKRIPSI.pdf)
- Kemenkes RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. 3, 1–80.
- Koperasi, P., & Pedami, K. (2019). ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PEDAMI BANJARMASIN tle. 2.
- Mayela, Ardan, M., & Umar, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. 6(1), 142–147.
- Moch Sukron Hanavi, R. P. H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 1(1), 716–725.
- Muangsal, Komala, S., & Sunaryo, I. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jafa Palma Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 275–282. https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90026%0Ahttps://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/90026/Febiantoro-140810201195.pdf_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Setiawan R. Dodi, & Yulianti. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan. 16(2).

Sudiby, A. S. (2023). pengaruh yang signifikan dari penerapan sistem absensi fingerprint dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja secara individu. Kata Kunci: Sistem Absensi Finger Print, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja.