

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit tercantumkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Disebutkan juga bahwa rumah sakit memiliki fungsi diantaranya menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Rumah sakit melakukan pelayanan kesehatan sebagai bentuk produk dan tugas rumah sakit sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit tercantumkan bahwa salah satu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit adalah pelayanan keperawatan dan kebidanan yang meliputi asuhan keperawatan generalis atau asuhan keperawatan spesialis, dan asuhan kebidanan. Pelayanan keperawatan dan kebidanan dilakukan oleh tenaga Perawat dan Bidan.

Dalam pencapaian pelayanan keperawatan dan kebidanan membutuhkan kinerja perawat dan bidan yang baik agar terlaksana tugas rumah sakit dengan baik. Mengingat perawat dan bidan adalah tenaga kesehatan yang melakukan kontak langsung dengan pasien. Pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan dan memenuhi kepuasan pasien hal yang sangat mendasar sehingga harus dipenuhi oleh rumah sakit (Kementerian Kesehatan RI, 2012). Pernyataan Kementerian Kesehatan RI sejalan dengan pelayanan keperawatan, dan kinerja perawat mempengaruhi kepuasan pasien secara positif dan signifikan di Ruang

Sanur-Kuta Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon (Fardhoni et al., 2021). Terdapat hubungan antara Mutu Pelayanan Kebidanan dengan Kepuasan pasien rawat inap kebidanan di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon tahun 2018 (iryadi et al., 2019).

Disiplin kerja adalah bentuk alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Komponen disiplin kerja diantaranya adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab (Agustini, 2019).

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan. Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Indikator mengukur kinerja pegawai diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggungjawab, dan inisiatif (Fahmi, 2016).

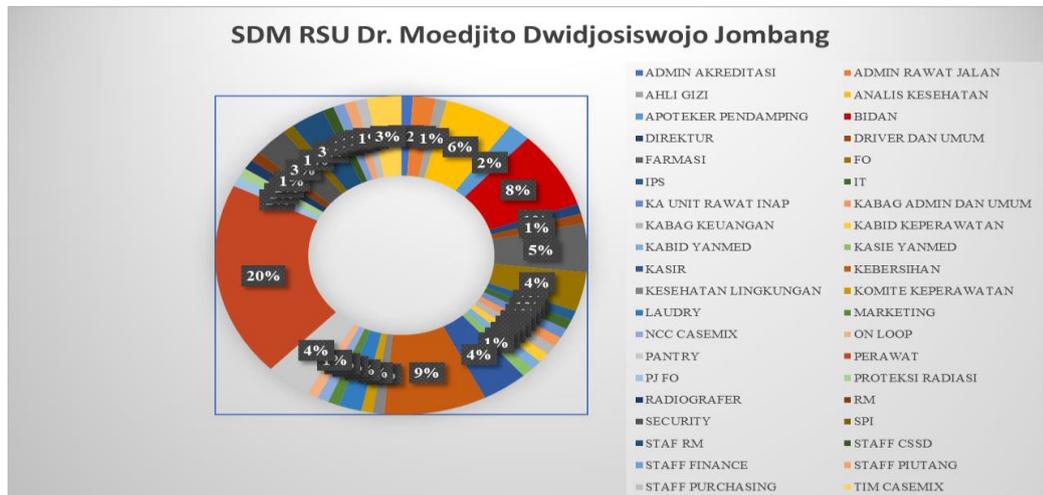
Tabel 1.1 Jumlah Kunjungan RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang 2020 - 2022

Tahun	Jumlah
2020	19.620
2021	21.028
2022	19.404

Sumber : HRD RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang

RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang sejak tahun 2012 sudah menjadi rumah sakit yang terakreditasi oleh komisi akreditasi untuk Rumah Sakit. Rumah Sakit tipe D dengan lima puluh tiga buah tempat tidur dengan data kunjungan

rumah sakit tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2020–2022. Terjadi fluktuasi pada data kunjungan rawat inap tiga tahun terakhir.



Gambar 1.1 Gambar Jumlah SDM RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang

Sumber daya manusia yang langsung menangani pasien paling banyak adalah Perawat dan Bidan, mereka mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat dan bidan bertugas selama 24 jam melayani pasien (Cahyani, 2022). Berikut adalah data absensi Perawat dan Bidan di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

Tabel 1.2 Absensi Perawat dan Bidan Tahun 2022 di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

NO.	NAMA	JUMLAH HARI MASUK (Hari)												Jumlah Masuk Kerja 2022 (Hari)
		BULAN												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
PERAWAT														
1	P1	19	20	23	25	23	17	25	24	23	24	21	20	264
2	P2	-	9	26	25	25	19	20	24	25	23	20	22	238
3	P3	22	21	25	25	-	-	-	26	24	28	23	21	215
4	P4	-	-	15	26	24	17	26	24	25	28	21	21	227
5	P5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
6	P6	24	16	27	27	22	16	23	25	26	25	23	22	276
7	P7	22	9	23	15	19	11	26	15	11	12	12	10	185
8	P8	12	16	25	23	13	4	7	26	21	22	25	22	216
9	P9	26	17	25	29	12	17	22	26	23	17	16	17	247
10	P10	24	9	26	27	13	20	23	24	31	33	28	22	280

NO.	NAMA	JUMLAH HARI MASUK (Hari)												Jumlah Masuk Kerja 2022 (Hari)
		BULAN												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
PERAWAT														
11	P11	22	6	25	28	14	17	22	27	24	22	21	22	250
12	P12	23	19	27	27	14	17	22	28	32	33	24	22	288
13	P13	20	24	19	23	20	14	10	24	23	19	24	22	242
14	P14	20	15	26	22	15	18	19	27	23	19	19	20	243
15	P15													
16	P16													
17	P17													
18	P18													
19	P19													
20	P20													
BIDAN														
1	B1	21	22	24	24	8	19	22	21	21	23	22	18	245
2	B2	4	8	19	16	6	19	12	19	14	17	10	14	158
3	B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	22	21	52
4	B4	25	18	23	21	10	13	21	21	21	24	20	21	238
5	B5	24	21	20	26	15	15	25	21	22	21	24	22	256
6	B6	22	19	23	25	12	17	13	22	21	21	22	20	237
7	B7	15	16	24	21	14	14	19	23	21	24	21	20	232
8	B8	20	23	20	25	21	17	22	24	23	25	19	21	260

Sumber : HRD RSU Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang

Jumlah seluruh Bidan adalah 8 orang dan jumlah seluruh Perawat adalah 20 orang, P15-P18 adalah Perawat yang hanya hadir ke rumah sakit jika di panggil saja atau *on call* sehingga tidak dapat tercatat absensinya dan P19-P20 adalah Perawat yang menjaga 15 poli selama 24 jam secara bergantian sehingga dibebaskan untuk tidak absen. Maka dari 20 Perawat hanya 14 Perawat saja yang dapat tercatat absensinya.

Perawat dan Bidan memiliki 3 shift yaitu shift pagi pukul 07.00-14.00, shift siang pukul 14.00-20.00, dan shift malam 20.00-07.00 dengan libur 2 hari setelah 6 hari kerja dengan pola masuk kerja 2 shift pagi, 2 shift siang, 2 shift malam, lalu libur 2 hari. Maka dalam 1 bulan Perawat memiliki jatah libur 8 hari, Perawat dan

Bidan memiliki jatah cuti dengan gaji penuh dalam 1 tahun adalah 12 hari kerja, Perawat yang berkerja selama 6 tahun tanpa cuti berhak mengambil cuti besar sejumlah 26 hari kerja. Perawat dan Bidan yang mengambil cuti lebih dari hari yang ditentukan akan diberlakukan potong gaji.

Tabel 1.3 Rerata Keterlambatan Perawat dan Bidan Tahun 2022 di RSU Dr.Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

Nama	Keterlambatan (Menit)												Jumlah Keterlambatan (Menit)
	Bulan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Perawat													
P1	77	130	124	176	119	115	96	74	131	177	136	155	1510
P2	-	77	15	10	71	99	18	21	55	67	81	126	640
P3	244	74	131	70	-	-	-	76	101	153	98	112	1059
P4	-	-	-	-	11	49	3	10	13	-	5	66	157
P5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
P6	14	27	27	39	124	54	167	68	212	35	107	169	1043
P7	186	65	128	236	410	257	109	86	176	138	248	56	2095
P8	5	9	18	29	8	4	7	29	28	23	62	18	240
P9	218	44	291	206	331	213	516	456	477	466	377	243	3838
P10	171	109	235	54	98	166	158	177	296	388	127	283	2262
P11	11	5	16	17	62	67	53	97	144	184	159	223	1038
P12	-	43	-	23	14	35	1	24	104	40	85	42	411
P13	191	333	254	331	296	202	159	85	255	276	133	33	2548
P14	123	83	145	50	77	13	28	5	34	131	111	125	925
Bidan													
B1	170	279	257	305	288	71	259	181	126	197	128	166	2427
B2	43	54	114	66	50	19	9	30	41	28	16	83	553
B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
B4	51	90	55	15	55	59	55	36	39	33	40	73	601
B5	22	62	112	38	50	75	25	6	3	12	45	5	455
B6	41	28	49	35	93	8	13	24	117	53	48	48	557
B7	24	6	38	45	49	7	19	7	21	13	8	22	259
B8	38	161	52	46	92	80	141	64	122	132	62	125	1115
Rata-Rata Keterlambatan												1079	

Sumber : HRD RSU Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang

Dari data absensi 14 Perawat dan 8 Bidan diketahui rerata keterlambatannya adalah 17 jam 9 menit setiap tahunnya. Perawat dan Bidan tidak diperbolehkan terlambat dan tidak melakukan absen sejalan dengan hasil wawancara dengan HRD dikemukakan bahwa terdapat regulasi berupa Peraturan Direktur RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang tentang Sanksi Bagi Karyawan Yang Tidak Melakukan *Fingerprint* saat pulang yaitu potong gaji dengan rumus. Potongan = Gaji : (40 jam/minggu x 4 minggu x 60 menit) x 180 menit.

HRD juga menyebutkan “terdapat sanksi untuk Perawat dan Bidan yang terlambat masuk kerja dapat memilih sanksi potongan gaji sebesar Rp 5.000 setiap 5 menit terlambat masuk kerja atau pulang terlambat sesuai dengan jumlah keterlambatannya tersebut”. Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun sudah diberlakukannya peraturan ini secara lisan, namun tidak tertuang secara tertulis. Kepala Bidang Keperawatan juga menyebutkan belum pernah ada reward yang diberikan kepada Perawat dan Bidan yang dapat menyebabkan disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik sejalan dengan penelitian Sigit Purnomo (2021) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikansi terhadap disiplin kerja (Purnomo, 2021).

Menurut Kepala Bidang Keperawatan Perawat dan Bidan yang datang terlambatan dapat memberikan dampak pada Perawat dan Bidan sebelumnya pulang tidak tepat pada waktunya. Terdapat juga perawat yang tidak terekam absensinya yaitu 2 Perawat yang menjaga poli dan 4 perawat *on call* atau datang hanya jika dihubungi. Kepala Bidang Keperawatan juga menjelaskan bahwa 2 Perawat yang menjaga 15 poli dengan pembagian kerja 1 perawat menjaga 6 poli, untuk 3 poli sisanya diambilkan dari Perawat yang jaga di rawat inap yang

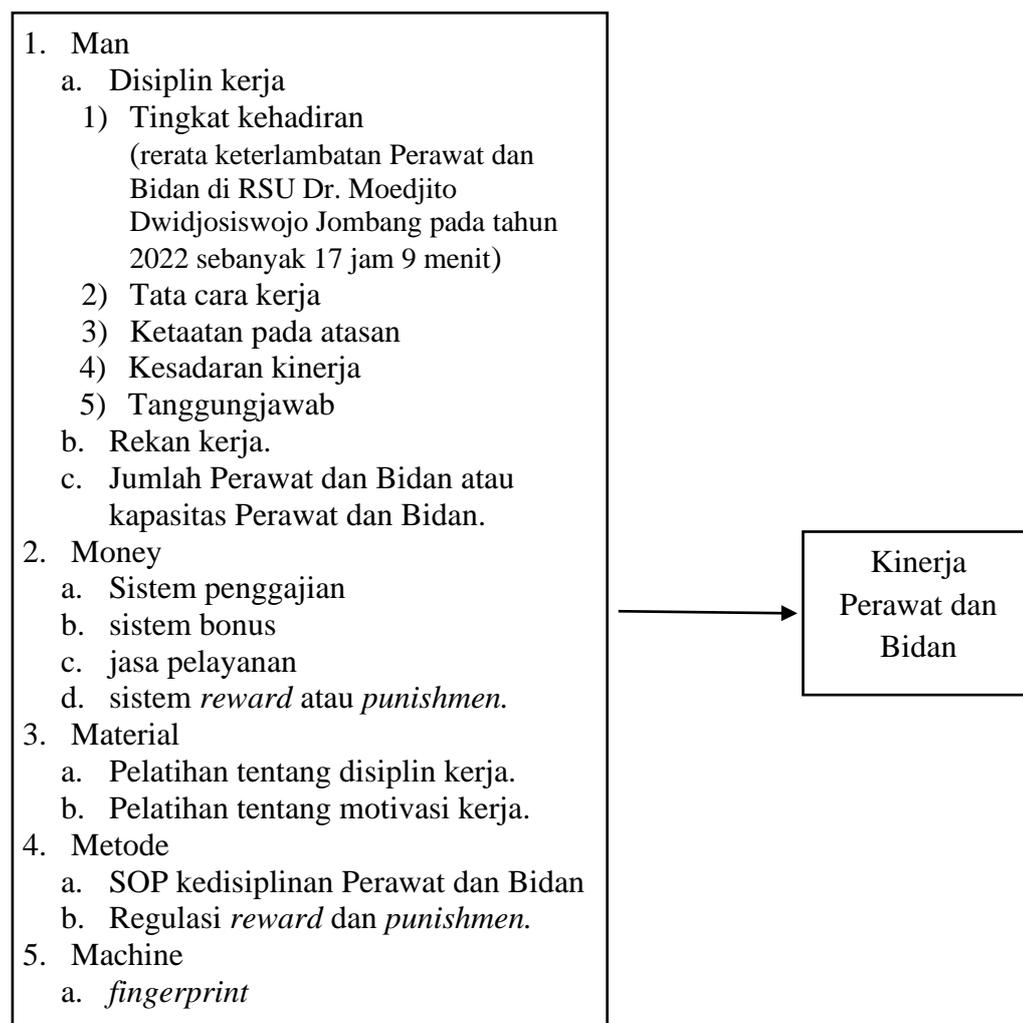
berkenan membantu di poli dengan imbalan tambahan gaji. 2 Perawat yang menjaga poli adalah orang yang sama tidak diberlakukan sistem *rolling* dikarenakan di Perawat ada turn over dan Perawat baru tidak bisa langsung ditempatkan di poli dengan beban kerja seperti itu dan untuk menghindari komplain dari pasien. Jika untuk kedepannya ada kondisi yang memungkinkan maka akan diberlakukan sistem *rolling* Perawat poli. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi ketidak disiplin Perawat dan Bidan sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Noverina et al., 2020).

Melakukan absensi adalah salah satu bentuk tanggungjawab dan kedisiplinan Perawat dan Bidan, sejalan dengan pernyataan disiplin yang baik menggambarkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sutrisnoputri et al., 2018). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang berartikan disiplin kerja yang tinggi maka tinggi pula kinerja perawat (Manasikana & Djastuti, 2016).

Dampak dari tidak disiplinnya karyawan RSUD Kabupaten Buleleng yang berpengaruh langsung terhadap pelayanan rumah sakit kepada pasien yang ada (Indriasari et al., 2019). Sejalan dengan pernyataan Perawat yang tidak melaksanakan disiplin dalam pelayanan keperawatan dapat merugikan bagi pihak rumah sakit dan pasien dalam bentuk menurunnya kualitas pelayanan di rumah sakit karena kurangnya tingkat kepercayaan klien terhadap pelayanan rumah sakit, Perawat yang tidak disiplin dalam bekerja dapat membahayakan keselamatan pasien jika obat yang diberikan tidak tepat waktu dan memperlama hari rawatan bagi pasien (Hardin & Silmi, 2021).

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi (Setiawan, 2013). Berdasarkan pentingnya sumber daya Perawat dan Bidan sebagai pemberi layanan kesehatan bagi pasien dan teori yang telah dijabarkan diatas, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat dan Bidan di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang”.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.2 Identifikasi Masalah

Pada kajian masalah analisis 5 M terhadap kinerja Perawat dan Bidan dengan penjabaran sebagai berikut :

1. *Man* yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dengan komponen disiplin kerja diantaranya adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab (Agustini, 2019), kondisi rekan kerja, dan jumlah Perawat dan Bidan atau kapasistas Perawat dan Bidan.
2. *Money* yang dipengaruhi oleh sistem penggajian, sistem bonus, jasa pelayanan, dan sistem reward dan punishment.
3. *Material* yang dipengaruhi oleh pelatihan tentang disiplin kerja untuk Perawat dan Bidan dan pelatihan tentang motivasi kerja untuk Perawat dan Bidan.
4. *Metode* yang dipengaruhi oleh SOP kedisiplinan Perawat dan Bidan dan regulasi *reward* dan *punishment*.
5. *Machine* dipengaruhi oleh *fingerprint* sebagai alat absensi untuk Perawat dan Bidan.
6. Kinerja pegawai. Indikator mengukur kinerja pegawai diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggungjawab, dan inisiatif (Fahmi, 2016)

1.3 Batasan Masalah

Mengingat Perawat dan Bidan adalah sumber daya manusia yang sangat berperan penting di rumah sakit dikarenakan memiliki jumlah tenaga paling banyak yaitu Perawat dengan prosentase 16% dan Bidan dengan prosentase 9% dari total keseluruhan pegawai rumah sakit. Agar pembahasan hasil penelitian

tidak terlalu luas dan dapat berfokus hanya pada topik penelitian maka penelitian ini hanya dibatasi pada kedisiplinan kerja dan kinerja Perawat dan Bidan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan yaitu Adakah Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat dan Bidan RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang?.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat dan Bidan di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi disiplin kerja Perawat dan Bidan di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.
2. Untuk mengidentifikasi kinerja Perawat dan Bidan di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.
3. Untuk menganalisis Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat dan Bidan di RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

1.6 Manfaat

1.6.1 Bagi RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan mengambil keputusan mengenai disiplin kerja dan kinerja perawat sehingga diharapkan dapat memajukan Rumah Sakit RSUD Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

1.6.2 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang dapat menjadi bahan pembelajaran sehingga menambah ilmu pengetahuan mengenai disiplin kerja dan kinerja perawat serta sebagai sarana pertimbangan penilaian kemampuan mahasiswa dalam menguasai teori yang sudah di dapat dalam bangku perkuliahan.

1.6.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan mengenai disiplin kerja dan kinerja perawat, pembuktian teori yang ada, dan sebagai pemenuhan tugas akhir