

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-undang RI, 2009).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul berdiri sejak tahun 1953 sebagai RS Hongeroedem (HO) dan pada tahun 1956 resmi menjadi RS kabupaten dengan 60 tempat tidur (TT) dan pada tahun 1967 berkembang menjadi 90 TT. Pada tanggal 1 April 1982 diresmikan Menkes RI sebagai RSUD Kabupaten Bantul tipe D dan selanjutnya ditetapkan menjadi RS tipe C berdasarkan SK Menkes RI Nomor 202/Menkes/SK/11/1993 pada tanggal 26 Februari 1995. Seiring dengan berkembangnya RS di tengah lingkungan masyarakat Bantul pada tanggal 1 Januari 2003 menjadi RS Swadana dengan Perda No.8 tanggal

8 Juni 2002 dan berubah nama menjadi RSUD Panembahan Senopati Bantul di tanggal 29 Maret 2003. Peningkatan jumlah layanan yang diberikan oleh RS menjadikan RSUD Panembahan menjadi RS tipe B non Pendidikan sesuai SK Menkes No.142/Menkes/SK/I/2007 tanggal 31 Januari 2007. (Profil Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul, 2017).

Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga non kesehatan. Diantara tenaga tersebut, 40 % adalah tenaga perawat (Undang-undang RI, 2009). Secara umum mutu pelayanan keperawatan menjadi cerminan mutu pelayanan Rumah Sakit secara umum. Oleh karena itu manajemen rumah sakit harus mampu mengelola sumber daya keperawatan agar pelayanan keperawatan dapat lebih bermutu dan mampu memberikan kepuasan kepada pasien, keluarga dan masyarakat (Anggraini, 2009).

Salah satu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang di rencanakan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2005).

Kedisiplinan keperawatan saat ini belum mencerminkan harapan organisasi serta harapan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan. Harapan organisasi, kedisiplinan perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul belum menunjukkan suatu pelayanan keperawatan yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan. Ini dibuktikan dengan observasi langsung pada saat peneliti melakukan pengamatan pendahuluan terhadap dokumentasi keperawatan yang merupakan tanggung jawab profesi, dan masih banyak dijumpai ketidaklengkapan dalam pendokumentasian keperawatan.

Kedisiplinan kerja yang di perlihatkan oleh perawat belum menjadi harapan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari perilaku perawat dalam mentaati ketentuan yang digariskan oleh manajemen RS yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang keperawatan, masih sering dijumpai perawat yang datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu seharusnya, datang tidak langsung mengisi daftar hadir dan meninggalkan ruangan pada saat bertugas.

Keterlambatan dan ketidakdisiplinan karyawan selalu menjadi masalah bagi atasan sejak dahulu kala. Dengan latar belakang ini, tidak ada rumah sakit yang dapat berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan tanpa menggunakan prosedur disiplin untuk mengendalikan perilaku yang tidak diinginkan tersebut.

Tindakan disipliner adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan sebagai respons terhadap kinerja atau perilaku karyawan yang tidak memuaskan. Tujuan utama dari disiplin adalah membawa karyawan kembali ke standar kinerja dan perilaku yang dapat diterima/ sesuai daripada menghukum seorang karyawan (Mintah, 2011).

Ketepatan waktu telah dianggap sebagai karakteristik karyawan yang baik dan pekerja keras. Beberapa karyawan yang memiliki ketepatan waktu dan merupakan aset utama bagi atasan masing-masing. Karyawan seperti itu tidak pernah terlambat bekerja dan tidak pernah terlambat untuk pergi. Namun, dengan perkembangan teknologi, ketepatan waktu dalam bekerja menjadi berkurang dikarenakan pekerjaan tertentu dapat dilakukan tanpa karyawan pergi ke tempat kerja. Semakin banyak karyawan membutuhkan jadwal yang fleksibel, dan selama perusahaan mendapatkan produktivitas yang mereka butuhkan, tidak banyak perbedaan apakah seseorang bekerja dari pukul 9.30 sampai 17.30 atau dari pukul 12.00 sampai 20.00.

Stephen (2012) melakukan penelitian tentang penilaian terhadap efek prosedur disiplin terhadap ketepatan waktu dan performa kinerja di AngloGold Ashanti, Obuasi Mine. Pada penelitian tersebut, prosedur disipliner dan ketepatan waktu memberikan efek positif pada performa kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas dan belum adanya penelitian tentang penilaian terhadap penilaian prosedur disiplin terhadap ketepatan waktu kerja perawat dan kinerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul, oleh karena itu, studi ini berusaha untuk menilai sejauh mana proses disipliner membahas masalah ketidakdisiplinan dalam organisasi. Peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut agar hasilnya bisa berguna untuk manajemen rumah sakit dan bisa meningkatkan disiplin kerja perawat.

B. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa sajakah prosedur kedisiplinan dan tantangan kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul?
2. Apa dampak prosedur kedisiplinan terhadap ketepatan waktu kerja dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul?

3. Apakah hubungan ketepatan waktu kerja dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul?
4. Bagaimana prosedur kedisiplinan dapat membantu karyawan meningkatkan ketepatan waktu kerja dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui penilaian prosedur kedisiplinan terhadap ketepatan waktu kerja perawat dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi prosedur kedisiplinan dan tantangan mereka selama bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- b. Untuk menentukan dampak prosedur kedisiplinan terhadap ketepatan waktu kerja dan performa kinerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- c. Untuk menilai hubungan antara ketepatan waktu dan kinerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul
- d. Untuk menilai bagaimana prosedur kedisiplinan dapat meningkatkan ketepatan waktu dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi sekaligus masukan bagi rumah sakit secara umum dan bagi bagian keperawatan tentang penilaian prosedur kedisiplinan terhadap ketepatan waktu kerja dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul

2. Manfaat Teoritis

Bagi keilmuan manajemen keperawatan, memberikan tambahan informasi dalam mengembangkan teori manajemen keperawatan tentang penilaian prosedur kedisiplinan kerja perawat terutama dalam fungsi pengarahan/ penggerakan sehingga dapat diterapkan oleh manajer keperawatan untuk meningkatkan kedisiplinan perawat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan langkah untuk menilai disiplin prosedur terhadap ketepatan waktu kerja dan performa kerja perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2017.

Sampel penelitian ini adalah perawat PNS di lingkungan RSUD Panembahan Senopati Bantul dan dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif dan analitik kualitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer, yang diperoleh melalui kuisioner yang diedarkan

kepada karyawan dan interview yang diperoleh dari karyawan RSUD Panembahan Senopati Bantul yang di rencanakan pada bulan Agustus 2017 s/d September 2017 dan data sekunder diperoleh dari data laporan tahunan RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2017.