# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Manajemen rumah sakit merupakan organisasi yang padat sumber daya manusia, modal, teknologi, pengetahuan, dan regulasi atau peraturan-peraturan. Oleh karena itu sebuah organisasi perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas agar dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi (Wirawan, 2006).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di Rumah Sakit (RS), menurut Arifuddin (2015), salah satu SDM di RS yang dapat mendukung lajunya perkembangan suatu organisasi dalam RS itu sendiri adalah tenaga kesehatan. Data Kemenkes RI (2016) menyebutkan bahwa total tenaga kesehatan di rumah sakit pada tahun 2015 di Indonesiasebanyak 322.607 orang, atau sejumlah 65,32% dari total SDM di RS Indonesia.

Tenaga kesehatan di Indonesia menurut UU Nomor 36 Tahun (2009) adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tuntutan memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan yang baik terlihat dari bagaimana seseorang itu mampu memperlihatkan hasil kerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan rumah sakit dalam menangani masalah-masalah pasien (Nurhana, 2014). Salah satu tenaga kesehatan yang berperan penting di dalam RS adalah perawat. Sehingga, perawat dituntut dapat memberikan implementasi asuhan keperawatan, memberikan pelayanan yang memuaskan serta memberikan kualitas yang baik Menurut (Mahendra, 2014).

Kualitas kerja perawat dapat diukur melalui penilaian kinerja. Kinerja perawat dapat diartikan sebagai kemampuan perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan implementasi, wewenang, tanggungjawab, disiplin, dan standar hasil kerja yang telah ditentukan serta disepakati bersama, sehingga

Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

terwujudnya asuhan keperawatatn yang bermutu (Arifuddin, 2015). Salah satu pokok penting dalam penilaian kinerja adalah adanya disiplin kerja.

Disiplin kerja dilihat dari bagaimana seseorang mampu melakukan pekerjaan secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2006) dalam (Evanita, 2013).Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas dan pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian, dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan keahlian dan teknologi yang tinggi tidak akan menghasilkan tujuan yang maksimal bila yang bersangkutan tidak memanfaatkan secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinngi ( Evanita, 2013).

Menurut Evanita, (2013) disiplin kerja yang baik dapat dilihat daridisiplin waktu, disiplin terhadap prosedur kerja, pemanfaatan sarana yang baik, mengikuti peraturan dan tata tertib. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. 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 organisasi, karyawan, dan masyarakat. (Mahendra, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Sukma, (2014) terkait disiplin kerja perawat di RSUD Pasar Rebo menyebutkan bahwa masih terdapat perawat yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah (34,8%). Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rau, (2013)menunjukkan bahwa 28 perawat (90,3%) memiliki tingkat kedisiplinan kerja dalam kategori cukup. Sedangkan sejumlah 3 perawat (9,7%) dalam kategori kedisiplinan kerja yang kurang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan Rau tahun 2013dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai Puskesmas Sangurara, terdapat masalah kedisiplinan yang terjadi dimana pada setiap harinya masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu. Mereka yang tidak disiplin hanya diberikan

Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

teguran lisan oleh pemimpinnya. Pada wawancara selanjutnya pada pegawai Puskesmas Sangurara, didapatkan pengakuan bahwa seringkali mereka datang tidak tepat waktu atau terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian perawat dalam menerapkan disiplin kerja di tempat kerja mereka khususnya RS.

Saat ini penelitian terkait disiplin kerja di indonesia sudah masih sedikit, peneliti belum menemukan penelitian terkait disiplin kerja perawat di Yogyakarta khususnya di RSUD Sleman. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mendapatkan data dari RSUD Sleman yang dapat dijadikan sebagai data dasar yang berguna untuk meningkatkan kesehatan kualitas pelayanan kesehatan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu kepala ruang inap RSUD Sleman, kepala ruang mengatakan bahwamasih ada perawat yang sering terlambat dengan berbagai alasan diantaranya tidak ada kendaraan, jalan macet, mengantar anak sekolah, ban bocor, ataupun motor mogok.Selain itu, kepala ruang mempunyai peraturan bagi perawat yang terlambat memberi kabar melalui telpon atau sms dan keesokan perawat harus membuat surat keterangan izin atau sakit.Jika perawat terlambat dalam 1 bulan akan di beri sanksi oleh kepala ruang berupa teguran, tetapi jika perawat terlambat lebih dari 1000 menit atau 16 jam dalam setahun maka perawat akan diberi pembinaan dan diberi sanksi berupa memotong jasa perawat atau gaji. Berdasarkan data dari *finger print* pada tahun 2016 perawat atau karyawan masih banyak yang terlambat, dan pada bulan juli 2017 perawat juga masih banyak yang sering datang dan pulang tidak tepat waktu.

Menurut data kepala ruang inapmasih ada perawat yang melakukan pencatatan belum sesuai dengan tindakan yang dilakukan sebanyak (3/11) perawat. Dan sebanyak 4 perawat yang tidak mencantum paraf, nama jelas, jam dan tanggal dilakukan tindakan.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukanpenelitian mengenai gambaran disiplin kerja perawat diruang inap RSUDSleman Yogyakarta.

Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana gambaran disiplin kerja perawat di ruang inap RSUD Sleman Tahun 2017?"

## C. Tujuan Penelitian

1. TujuanUmum

   Diketahui Gambaran Disiplin Kerja Perawat di ruang Inap RSUD Sleman pada Tahun 2017.

2. TujuanKhusus

   a. Diketahui gambaran Disiplin Kerjaperawat berdasarkan indikator perawat di ruang inap RSUD Sleman Yogyakarta.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Pihak manajemen rumah sakit.

   Hasil penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat kepada pihak RSUD Sleman sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja tenaga keperawatan dalam kaitannya dengan kedisiplinan waktu.

b. Perawat RSUD Sleman

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan motivasi dalam meningkatkan budaya disiplin kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadireferensiatau bahan dasar untuk penelitian selanjutnyayang terkait topik kedisiplinan perawat.

Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1

| Penulis | Judul | Metode penelitian | Hasil | Perbedaan | Persamaan |
|---|---|---|---|---|---|
| Sukma septiani mawar, 2014 | Hubungan motivasi kerja dan karakteristik perawat dengan disiplin kerja di ruang inap kelas lll di RSUD Pasar Rebo. | Mengunakan metode deskriptif analitik, rancangan *cross sectional studi*, Instrumen menggunakan Lembar kuesioner. Sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling.* | Hasil penelitan ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan karakteristik perawat dengan disiplin kerja dengan hasil p-value 0,382. | Pada penelitian sebelumnya menggunakan metode korelasi dan metode penelitian ini menggunakan deskriptif analitik. Dalam penelitian sebelumnya sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan penelitian ini sampel menggunakan teknik *random sampling.* | Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini menggunakan rancangan*cross sectional,* menggunakan lembar koesioner. |
| Mahendra truly ngurah gusty i, 2014 | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. | Mengunakan metode experimen, Instrumen menggunakan koesioner, dan sampel menggunakan teknik *accidentalsampling*, uji menggunakan uji PSS. | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan dengan t statistik sebesar 5,192196 (>1,96). Nilai original sampel estimate adalah positif sebesar 0,4673562, hipotesis 1 (H1) diterima. | Pada penelitian sebelumnya metode penelitian menggunakan metode exsperimen dan penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dalam penelitian sebelumnya sampel menggunakan teknik *accidental sampling* dan penelitian ini sampel menggunakan teknik *random sampling.* | Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini variabel bebas disiplin dan variabel terikat kepemimpinan, insrumen kuesioner. |

Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Rau jusman muh, 2013 | Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu | Menggunakan rancangan menggunakan *cross sectional.* Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, instrumen kuesioner. | Tidak ada hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruangan dengan kepuasan kinerja perawat, kepuasaan p-value=0.981>0,05), kinerja perawa p-value=0,271>0,05, H0 ditolak Ha diterima. | Pada penelitian sebelumnya sampel menggunakan teknik *proportional sampling*, dan penelitian ini menggunakan teknik sampel data *random sampling* | Pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini menggunakan menggunakan korelasional,rancangan*cross sectional*, instrumenkuesioner. |

Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta