

PENILAIAN PROSEDUR DISIPLIN TERHADAP KETEPATAN WAKTU KERJA PERAWAT DAN KINERJA PERAWAT PNS DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL

Hildani Rahma¹, Firman Pribadi¹, Rini Juni Astuti¹

¹Master Of Hospital Management - Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: hildanirahma@yahoo.com

INTISARI

Latar belakang: 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.

Tujuan penelitian: Mengetahui penilaian prosedur kedisiplinan terhadap ketepatan waktu kerja perawat dan performa kerja perawat PNS di sebuah Rumah Sakit Kota Yogyakarta.

Metode: Penelitian ini adalah observasional dengan metode survei yang bersifat deskriptif dan analitik kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat PNS yang bekerja RSUD Panembahan Senopati Bantul sebanyak 172 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 87 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *quota sampling*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil: Prosedur Kedisiplinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul masih mengacu pada Undang-undang dikarenakan belum ada peraturan khusus dari rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 59,57% responden yang menyatakan terdapat dampak sangat positif antara prosedur disipliner pada kinerja karyawan. Selanjutnya sebesar 68,09% responden menyatakan terdapat hubungan yang sangat positif antara variabel ketepatan waktu dan kinerja karyawan dan prosedur kedisiplinan mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang sudah mematuhi prosedur disipliner akan dengan mudah melakukan pekerjaannya tepat waktu.

Kata kunci: Prosedur Disiplin, Ketepatan Waktu dan Kinerja Perawat

¹ Mahasiswi Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

PENDAHULUAN

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.¹

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 perawat¹ 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.²

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. Namun memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.³

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di rumah sakit tempat dilakukan penelitian nampak bahwa suatu pelayanan keperawatan dinilai 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, jika mungkin, ke standar kinerja dan perilaku yang dapat diterima daripada menghukum seorang karyawan. Stephen melakukan penelitian tentang penilaian terhadap efek prosedur disiplin terhadap ketepatan waktu dan performa kinerja di Anglogold Ashanti, Obuasi Mine. Penelitian tersebut disiplin prosedur dan ketepatan waktu memberikan efek positif pada performa kerja.⁴

Uraian di atas menarik peneliti untuk melakukan penelitian tentang penilaian terhadap 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.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini observasional dengan metode survei yang bersifat deskriptif dan

analitik kualitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat PNS yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebanyak 172 orang dengan sampel sebanyak 87 orang dengan teknik pengambilan sampel *quota sampling*, analisis deskriptif.

HASIL

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dideskripsikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	74	85,1
b. Perempuan	13	14,9
Usia		
a. 20-25 Tahun	1	1,1
b. 26-30 Tahun	13	14,9
c. 31-35 Tahun	16	18,4
d. > 36 Tahun	57	65,5
Agama		
Islam	81	93,1
Kristen	5	5,7
Budha	0	0,0
Hindu	0	0,0
Katolik	1	1,1
Status Perkawinan		
Belum Menikah	1	1,1
Menikah	86	98,9
Bercerai	0	0,0
Lain-lain	0	0,0
Jumlah Anak		
1 Anak	16	18,4
2 Anak	55	63,2
3 Anak	14	16,1

Karakteristik Responden	f	%
4 Anak	2	2,3
Pendidikan Terakhir		
SPR/SPK/Bidan	2	2,3
AKPER (DIII Keperawatan S1 Keperawatan)	74	85,1
Total	87	100,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 87 responden, mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 74 (85,1%) orang dan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 (49,1%). Responden dengan usia >36 tahun sebanyak 57 (65,5%) orang dan 1 orang (1,1%) berusia 20-25 tahun. Sebanyak 81 (93,1%) orang beragama islam dan 1 (1,1%) orang beragama katolik, 86 (98,9%) responden sudha menikah dan 1 (1,1%) belum menikah.

Mayoritas responden memiliki 2 anak sebanyak 55 (63,2%) orang, 2 (2,3%) orang memiliki 4 anak, sebanyak 74 (85,1%) responden berpendidikan terakhir AKPER (DIII Keperawatan) dan 2 (2,3%) berpendidikan SPR/ SPK/ Bidan.

B. PEMBAHASAN

1. Prosedur Kedisiplinan dan Tantangan Kerja Perawat PNS Di

RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Tindakan disipliner adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan sebagai respon terhadap kinerja atau perilaku karyawan yang tidak memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat prosedur disipliner yang diterapkan oleh rumah sakit dan sebagian besar karyawan mengetahui adanya prosedur tersebut. Meskipun belum terdapat acuan khusus terkait prosedur disipliner yang berlaku, namun sejauh ini prosedur disipliner telah diakui dapat meningkatkan ketepatan waktu pegawai. Hal tersebut dikarenakan belum ada peraturan khusus dari rumah sakit. Walaupun tidak ada peraturan secara khusus dan masih mengacu pada undang-undang namun kinerja karyawan tetap berjalan dengan optimal.

Pada keefektifan prosedur disipliner, penelitian menunjukkan terdapat 75,86% responden yang menyatakan bahwa prosedur disipliner di RS Panembahan Senopati telah berjalan dengan sangat efektif, sedangkan 5,75% responden menyatakan bahwa prosedur disipliner tidak berjalan dengan efektif. Setiap institusi memiliki prosedur disipliner yang memberikan panduan praktis dasar kepada atasan dan karyawan. Menurut Cole tujuan dari setiap prosedur disipliner adalah untuk

memperbaiki perilaku yang tidak memuaskan.⁵ Prosedur pendisiplinan yang berjalan dengan sangat efektif mampu memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan memuaskan.

Penelitian juga mengungkapkan bahwa terlepas dari keefektifan prosedur disipliner yang berjalan, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaannya, seperti: adanya interferensi/ gangguan dari yayasan/ perserikatan, manajemen kurang berkepentingan untuk melakukan beberapa tindakan disipliner, kurangnya konsistensi dalam penerapan prosedur disipliner, dan ketidakmampuan manajemen untuk mendidik pekerja dalam prosedur disipliner. Hal tersebut merupakan gangguan yang menjadi tantangan besar bagi manajemen agar bisa hidup berdampingan secara damai dengan serikat pekerja.

Manajemen perlu mengambil langkah dalam menghadapi tantangan yang ada agar pelaksanaan prosedur disipliner tetap berjalan dengan baik. Sebesar 50,57% responden berpendapat langkah-langkah yang disarankan untuk mengatasi tantangan prosedur disiplin selain serikat pekerja harus lebih mengutamakan dalam mengembangkan prosedur disiplin, menetapkan peraturan tentang prosedur disipliner, mendidik pekerja dalam prosedur disipliner, melakukan

tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya yaitu melakukan pembagian pekerjaan disesuaikan dengan prosedur yang ada, serta harus memiliki keterampilan yang optimal. Pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang terampil dalam bidangnya dapat mengatasi adanya masalah dalam pelaksanaan disipliner yang diterapkan dalam perusahaan.

2. Dampak Prosedur Kedisiplinan Terhadap Ketepatan Waktu Kerja dan Performa Kinerja Perawat PNS Di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Prosedur pendisiplinan merupakan cara seorang atasan memberi tahu kepada karyawannya jika terdapat sesuatu yang salah. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk menjelaskan dengan jelas perbaikan apa yang dibutuhkan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan situasi mereka.⁶ Sedangkan ketepatan waktu adalah karakteristik untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah di berikan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.⁷

Keberhasilan setiap organisasi bergantung pada komitmen dan kinerja sumber daya manusianya. Perusahaan perlu merancang prosedur pendisiplinan untuk memanfaatkan, meningkatkan dan mendorong semua

sumber daya manusianya untuk menumbuhkan dan memelihara standar perilaku dan kinerja agar dapat menciptakan disiplin kerja (ketepatan waktu dalam bekerja). Dengan adanya penerapan prosedur disipliner diharapkan dapat meningkatkan komitmen antara perusahaan dan karyawan satu sama lain, sehingga perusahaan dengan mudah mampu meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.

Terdapat 60,90% responden yang berpendapat bahwa melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggaran, memperkenalkan dan memodifikasi rencana peningkatan kinerja bagi karyawan dan mengkomunikasikan rencana peningkatan kinerja kepada karyawan merupakan beberapa langkah yang dapat digunakan sebagai alat perbaikan prosedur kedisiplinan agar tepat waktu. Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat 59,57% responden yang menyatakan terdapat dampak sangat positif antara prosedur disipliner pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mailiana menunjukkan bahwa disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, adapun pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 94,9%.⁸

Hal tersebut menunjukkan bahwa prosedur disipliner memiliki dampak

terhadap kinerja perawat, dimana semakin tinggi prosedur disipliner yang diterapkan perawat maka semakin tinggi pula performa kinerja yang ditunjukkan perawat. Kinerja pelayanan kesehatan yang baik dipengaruhi oleh disiplin waktu yang baik. Sebaliknya, jika disiplin waktu yang kurang baik, dapat mempengaruhi kinerja pelayanan kesehatan.⁹

3. Hubungan Antara Ketepatan Waktu Dan Kinerja Perawat PNS Di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat positif antara variabel ketepatan waktu dan kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan oleh 68,09% responden. Didukung penelitian Kasim, dkk yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan.⁹ Telah dijelaskan bahwa semakin banyak karyawan yang tepat waktu di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, pekerja yang terlambat berdampak negatif terhadap produktivitas dan moral rekan kerja, terutama bagi karyawan lain yang bergantung pada mereka.⁷

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen organisasi dan rendahnya keterlibatan kerja adalah

beberapa faktor penyebab keterlambatan. Sebesar 72,40% responden menjawab setuju bahwa keterlambatan menjadi penyebab karyawan tidak menjalankan prosedur kedisiplinan. Selain keterlambatan, kelambanan dan meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum waktunya juga merupakan prosedur kedisiplinan yang tidak ditaati sebagian besar karyawan. Didukung hasil wawancara dengan beberapa responden diketahui bahwa pelanggaran peraturan yang paling sering dilakukan ialah keterlambatan datang, dan sanksi yang diberikan hanya berupa teguran/peringatan secara lisan.

Berdasarkan permasalahan yang ada terkait keterlambatan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan menjadi perhatian yang harus dicari jalan keluarnya. Keterlambatan karyawan menyebabkan hilangnya biaya keuangan yang substansial karena hilangnya produktivitas karyawan dan hilangnya produktivitas sesama pekerja. Untuk itu langkah pencegahan keterlambatan perlu menjadi perhatian khusus karena dapat memberikan dampak terhadap kondisi finansial perusahaan.⁴

Sebesar 47,10% responden berpendapat bahwa langkah yang dilakukan untuk mencegah keterlambatan meliputi: menetapkan sistem penghargaan bagi karyawan dengan kehadiran dan ketepatan waktu

yang sempurna, pembinaan karyawan, penyediaan bonus spot dan pemberian sanksi dan sanksi institute. Dengan pemberian sanksi dan pembinaan karyawan diharapkan mampu mengurangi keterlambatan yang selama ini terjadi. Sehingga kinerja pegawai tetap terjaga dan tujuan perusahaan tetap tercapai sesuai target yang telah ditentukan

4. Pengaruh Prosedur Kedisiplinan Terhadap Ketepatan Waktu Kerja Dan Performa Kerja Perawat PNS Di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan itu tidak dituruti atau larangan itu dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil¹⁰ Peraturan Disiplin Pegawai harus diterapkan oleh pihak manajemen secara adil.

Sebanyak 33 (37,90%) responden berpendapat faktor yang mempengaruhi keadilan dalam prosedur kedisiplinan ialah pemberitahuan dan pendengaran yang memadai harus mendahului keputusan. Untuk mengelola tindakan disipliner

yang adil, responden berpendapat bahwa prosedur disiplin harus sesuai dengan pelanggaran. Prosedur disipliner harus ditetapkan dengan konsisten. Karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Ini berarti pegawai-pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Kurangnya konsisten akan menyebabkan pegawai merasa dilakukan tidak adil.

Adanya prosedur kedisiplinan yang diterapkan secara adil mampu menumbuhkan kesediaan karyawan bahwa mereka diperlakukan secara sama atas kesalahan yang sama, sehingga ketepatan waktu dalam bekerja dapat terlaksana secara konsisten. Menurut Gibson terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, salah satunya ialah teladan pemimpin.² Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

Selain itu pemimpin juga harus memodifikasi rencana kinerja dan mengkomunikasikan rencana tersebut kepada pekerja. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan performa kerja perawat. Karyawan yang sudah mematuhi prosedur disipliner akan dengan mudah melakukan pekerjaannya tepat waktu, ditambah dengan adanya modifikasi rencana

kinerja yang baru sangat mendukung karyawan untuk meningkatkan performa kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur Kedisiplinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul masih mengacu pada Undang-undang dikarenakan belum ada peraturan khusus dari rumah sakit. Sedangkan Tantangan Kerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul antara lain adanya interferensi oleh yayasan, manajemen kurang berkepentingan untuk melakukan beberapa tindakan disipliner, kurangnya konsistensi dalam penerapan prosedur disipliner, dan ketidakmampuan manajemen untuk mendidik pekerja dalam prosedur disipliner
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 59,57% responden yang menyatakan terdapat dampak sangat positif antara prosedur disipliner pada kinerja karyawan. Prosedur disipliner memiliki dampak terhadap performa kinerja perawat, dimana semakin tinggi prosedur disipliner yang diterapkan perawat maka semakin tinggi pula performa kinerja yang ditunjukkan perawat.
3. Hasil penelitian menunjukkan sebesar 68,09% responden menyatakan

terdapat hubungan yang sangat positif antara variabel ketepatan waktu dan kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang tepat waktu di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, pekerja yang terlambat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

4. Prosedur kedisiplinan mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang sudah mematuhi prosedur disipliner akan dengan mudah melakukan pekerjaannya tepat waktu, ditambah dengan adanya peran dari pimpinan sangat mendukung karyawan untuk meningkatkan performa kinerja Perawat PNS Di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

DAFTAR PUSTAKA

1. Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung. Undang-undang Republik Indonesia tentang Rumah Sakit No. 44 Tahun 2009.
2. Anggraini, Widya, 2009, Hubungan Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dan Persepsi Kepuasan Remunerasi terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat PNS pada RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang Tahun 2009, *Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.
3. Mintah, K, 2011, *Industrial Harmony at the Workplace*, 1st Edition, Ghana: Publishing Company. PP. 12-18
4. Stephen, Wedaga, 2012, Assessment of the Effect of Disciplinary Procedures on Employee Punctuality and Performance at Anglogold Ashanti Obuasi Mine, *Master of Business Administration, Kwame Nkrumah University of Science and Technology*.
5. Cole, G.A., 1996, *Management theory and practice*, 5th Edition, Great Britain: Martins the Printers Limited, PP. 358 – 359
6. Eby, M., 2005, *Painless Management Improvement*, 2nd Edition, New York: State University Press, PP.55-79.
7. Clark, 2003, *The Determinants of Lateness: Evidence from British Workers*, School of Economic Studies, University of Manchester, Manchester.
8. Mailiana, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (STIENAS) Banjarmasin*.

Pelayanan Kesehatan di Puskesmas
Tataba Kec. Buko Kabupaten Banggai
Kepulauan, *Program Studi Ilmu
Keperawatan Fakultas Kedokteran
Universitas Sam Ratulangi Manado.*

9. Kasim, Robot, 2013, Hubungan
Disiplin Waktu dengan Kinerja
10. Peraturan Pemerintah Republik
Indonesia Nomor 53 Tahun 2010,
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.