

Nama : Andri Avriyanto
NIM : 0801120186
Dosen Pembimbing : Dr. Meyzi Heriyanto, S.Sos, M.Si
Email : Andri.avriyanto.ur@gmail.com

ANALISIS DISIPLIN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU

disciplinary analysis of nurses working in Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

ABSTRACT

Labor discipline is a tool used managers to communicate with employees so that they are willing to change behavior as well as an effort to raise awareness and willingness of a person to obey all company rules and social norms that apply

In an organization, discipline is something beneficial, both for the benefit of the organization and for its employees. For the organization of the work discipline will ensure the maintenance of order and the smooth implementation of the task, in order to obtain optimal results. As for the employees will get a pleasant working atmosphere that will add to the spirit of his job. People who are disciplined in general have a high level of discipline, both in terms of work and in other activities. A successful organization is an organization that is consistent in executing a strategy, in which the role of HR and the level of discipline important factors determining the success of the organization is the human resources (HR) owned. SDM because most decisive than any device in the organization, for example: sophisticated equipment that has been provided by the organization or company, it will not mean anything if it is not operated by humans. Can not imagine an organization's activities can run smoothly without any human in it. An organization would be paralyzed and can not do anything if it is not supported by the human resources potential in various fields to perform his duties.

Key Words:disciplinary, disciplinary of work,

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya teknologi dewasa ini, dan ditandai dengan dunia usaha yang kompetitif, organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan lebih selektif terutama sumber daya manusia. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Cascio menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan

Dalam sebuah organisasi, disiplin adalah sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi tersebut maupun bagi para karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga

diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Orang yang disiplin pada umumnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi, baik dalam segi pekerjaan maupun dalam kegiatan lainnya. Suatu organisasi yang sukses adalah organisasi yang konsisten dalam melaksanakan suatu strategi, di mana peran SDM dan tingkat kedisiplinan menentukan keberhasilannya.

Dalam organisasi bisnis disiplin perlu dimiliki setiap individu organisasi sebagai landasan utama keberhasilan membangun organisasi pembelajar guna menghadapi dan menciptakan perubahan disiplin untuk selalu mengembangkan yang terbaik dari diri pribadi anggota organisasi, untuk secara berkelanjutan memperdalam visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesadaran, dan melihat kenyataan secara obyektif.

Salah satu faktor penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. sebab SDM paling menentukan dibandingkan dengan perangkat apa pun yang ada dalam organisasi itu, misalnya: peralatan canggih yang sudah disediakan oleh organisasi atau perusahaan, tidak akan berarti apa-apa bila tidak dioperasikan oleh manusia. Belum bisa dibayangkan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar tanpa ada SDM didalamnya. Sebuah organisasi atau perusahaan akan lumpuh dan tidak bisa berbuat apa-apa jika tidak ditunjang dengan adanya SDM yang berpotensi dalam berbagai bidang untuk melakukan tugasnya. Begitu juga dalam pengelolaan usaha jasa kesehatan seperti rumah sakit. Organisasi rumah sakit yang ada selama ini lebih berorientasi pada pelayanan. Artinya bagaimana pelayanan yang diorganisasikan agar bisa berjalan. Perhatian yang kurang pada efisiensi serta produktifitas, juga organisasi yang mengutamakan efisiensi akan menunjukkan pola pelayanan yang lamban dalam mengantisipasi perubahan, sehingga mutu akan sulit dicapai secara wajar, maka organisasi rumah sakit masa kini dan yang akan datang harus berorientasi pada pengembangan yang terus menerus.

Menurut John Sopriharto (2001) yang dikutip oleh Alini (2005), salah satu yang harus diperhatikan pada jasa rumah sakit adalah sumber daya manusia : sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat bekerja secara optimal memberikan pelayanan berdasarkan kebutuhan dari pengaturan jam kerja yang tepat. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia yang terbesar dalam rumah sakit adalah perawat, dimana kinerja perawat sangat dituntut keberadaannya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Bidang kesehatan juga memiliki peranan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk. Sarana dan prasarana di bidang kesehatan harus selalu diperhatikan agar memenuhi kebutuhan penduduk dalam kebutuhan akan fasilitas kesehatan yang memadai. Kebutuhan akan layanan kesehatan tersebut, dapat terpenuhi dengan adanya rumah sakit, baik itu milik pemerintah maupun milik swasta. Dilihat dari orientasi pelayanan yang diberikan, ada beberapa perbedaan penting yang memadai fasilitas kesehatan milik pemerintah dengan fasilitas milik swasta, salah satu perbedaan tersebut adalah dalam hal tarif dan harga yang harus dibayar oleh pasien terhadap jasa pengobatan yang diberikan.

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada pasien (klien), oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan anggota tim kesehatan

garda depan yang menghadapi masalah kesehatan pasien (klien) selama 24 jam secara terus menerus (Yenichrist, 2008)

Perawat merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan, perawat mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu dan ujung tombak pelayanan kesehatan berperan dalam menentukan tingkat kepuasan pasien.

Untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik, dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi sebab, perawat yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ada kemungkinan terjadinya penyelewengan Karena karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kecenderungan masyarakat untuk memanfaatkan fasilitas kesehatan milik swasta kelihatannya terus meningkat.

1.2 Konsep Teori

Manajemen rumah sakit adalah “ kordinasi antara berbagai sumber daya melalui perencanaan, pengorganisasian, dan kemampuan pengendalian untuk mencapai tujuan

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Kedisiplinan merupakan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Disiplin waktu adalah suatu sikap kegiatan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap berbagai peraturan tentang jam masuk dan jam pulang serta pemanfaatan jam-jam kerja yang lainnya.
3. Disiplin tugas adalah suatu sikap ketaatan yang diajukan oleh karyawan terhadap berbagai ketentuan yang berhubungan dengan tugas, seperti memenuhi ketentuan dan menyelesaikan tugas yang tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh atasannya.
4. Disiplin mentaati perintah atasan adalah suatu sikap dimana setiap karyawan melaksanakan perintah baik secara lisan maupun tulisan dengan penuh rasa tanggung jawab.
5. Disiplin tingkah laku adalah suatu sikap yang berlaku baik dikantor maupun diluar kantor terutama sekali dalam melayani masyarakat begitu terlihat tata karma dan sopan santun.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang permasalahan, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh rumah sakit, dengan tujuan untuk membantu masalah agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam pembahasan. Adapun yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah “ **Bagaimana Disiplin Kerja perawat pada rumah sakit lancang kuning pekanbaru?**”

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:
 - a. Menganalisis Disiplin kerja perawat pada rumah sakit lancang kuning pekanbaru
 - b. Untuk mengetahui kenapa perawat tidak disiplin
2. Untuk mengetahui upaya apa yang diambil rumah sakit terhadap perawat yang melakukan pelanggaran disiplin kerja rumah sakit lancang kuning pekanbaru

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Empiris
Memberikan bukti empiris mengenai analisis disiplin kerja perawat.
2. Manfaat akademis
Sebagai sarana pengaplikasian, ilmu yang pernah diperoleh di fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Serta menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai disiplin kerja

1.5 Metode Penelitian

1.1 Teknik Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner
Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden guna memperoleh informasi data dan keterangan yang dianggap perlu dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Observasi
Observasi merupakan suatu metode yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung dilapangan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang gejala-gejala yang ada.

1.6 Jenis dan Sumber data

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini maka digunakan data primer dan sekunder:

- a. Data primer
Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yang merupakan para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, menggunakan alat pengumpulan data kuesioner dan wawancara.
- b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dibagian personalia Rumah Sakit Lancang kuning Pekanbaru dalam bentuk data yang sudah dibukukan atau tersedia.

1.7 Teknik Analisis data

Dalam menganalisis data, digunakan statistik deskriptif data yang diperoleh disusun dan dikelompokkan berdasarkan kriteria dalam bentuk tabel secara detail serta dihubungkan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah, lalu dianalisis dalam bentuk uraian.

Tabel I.5
Operasional Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item
Disiplin Kerja	Disiplin waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan obat pada pasien tetap pada waktunya 2. Meriksa infus secara berkala 3. Mendengarkan keluhan 4. Bila dibutuhkan mudah di hubungi 	1-4
	Disiplin Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan setiap tugas sesuai prosedur 2. Kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab 3. Mendampingi dokter melaksanakan chekup rutin 4. Cekatan dalam memberikan tindakan 	5-8
	Disiplin Tingkah Laku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap ramah Terhadap Pasien dalam Setaip Tugas 2. Bersikap Sopan Terhadap Pasien dalam tugas-tugas rutin 3. memberikan perasaan aman, dan terhindar dari ketakutan terhadap tindakan yang dilakukan 	9-11

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2012

1.8 Hasil dan Pembahasan

“ANALISIS DISIPLIN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU”

disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi atau unit kerja, baik pada instansi pemerintahan maupun di dalam organisasi yang bergerak dalam usaha, senantiasa diperlukan adanya kedisiplinan dari para perawat yang bekerja di perusahaan. Karena meskipun suatu organisasi, instansi atau perusahaan memiliki sumber daya yang mencukupi serta dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas kerja yang serba modern, apabila tidak diimbangi dengan pembinaan disiplin, maka tujuan-tujuan yang telah ditetapkan masih akan sulit dicapai secara optimal.

Pada dasarnya disiplin kerja akan menguntungkan kedua belah pihak, para pekerja dan juga pihak pengguna tenaga kerja. Bagi para pekerja adanya disiplin kerja menjadi faktor pendukung tercapainya tingkat prestasi kerja yang diinginkan dan menjadi unsure penilaian penting pengembangan karir karyawan dimasa akan datang. Sementara itu bagi organisasi atau perusahaan, disiplin kerja adalah produktivitas yang direncanakan.

Bagian ini menganalisis disiplin kerja perawata yang bekerja di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja para perawat tersebut berdasarkan konsep operasional dan criteria teknik pengukuran yang telah dikemukakan pada sebelumnya, yang menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang diajukan terhadap 100 responden.

Dari hal tersebut dapat dibuat menjadi indikator penelitian disiplin kerja yang terdiri atas beberapa buah pernyataan. Dari pernyataan (indikator) yang diajukan untuk mengukur disiplin kerja perawat akan didapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan responden (pasien rawat inap) rumah sakit lancang kuning.

Gambaran mengenai disiplin kerja perawat tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat baik apabila menjawab sangat setuju (SS), baik apabila menjawab setuju (S), Cukup Baik apabila menjawab Kurang setuju (KS), Kurang Baik apabila Menjawab tidak setuju (TS), dan tidak Baik apabila menjawab Sangat tidak setuju (STS). Berikut pembahasan mengenai masing-masing sub variable dari disiplin kerja perawat rumah sakit lancang kuning

Adapun faktor-faktor yang termasuk kedalam disiplin kerja adalah: Disiplin Waktu, Disiplin Tugas, Disiplin Tingkah Laku. Apabila factor-faktor tersebut dilakukan oleh para perawat dengan baik maka perkembangan disiplin kerja perawat pada rumah sakit lancang kuning pekanbaru akan secara langsung dapat meningkat kearah yang positif seperti halnya yang menjadi tujuan dari didirikannya rumah sakit tersebut.

3.2.1 Disiplin Waktu

Disiplin Waktu adalah ketaatan yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan

Indikator disiplin waktu ini di jabarkan menjadi 4 sub indikator yaitu:

1. Memberikan obat pada pasien tepat pada waktunya.
2. Memeriksa infuse secara berkala.
3. Mendengarkan keluhan.
4. Bila dibutuhkan mudah di hubungi.

Untuk menentukan disiplin waktu perawat di Rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru akan digunakan sub indikator yang terdiri dari 4 item pertanyaan tersebut.

Ada pun hasil kuesioner berupa tanggapan dari 100 responden penelitian yang digunakan untuk mengetahui tentang disiplin waktu perawat di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru adalah seperti terdapat pada table di bawah ini.

Tabel III.5
Tanggapan Responden Pasien Terhadap Sub Variabel Disiplin Waktu

No	Item Pertanyaan	Kategori tanggapan					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Perawat selalu memberikan obat tepat pada waktunya	11	43	33	13	0	100	3,52
		(11%)	(43%)	(33%)	(13%)	(0%)	(100%)	
		55	172	99	26	0	352	
2	Perawat memeriksa infuse pasien secara berkala	5	21	38	34	2	100	2,93
		(5%)	(21%)	(38%)	(34%)	(2%)	(100%)	
		25	84	114	68	6	293	
3	Perawat meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan keluarga pasien	10	57	24	9	0	100	3,60
		(10%)	(57%)	(24%)	(9%)	(0%)	(100%)	
		50	228	72	18	0	360	
4	Perawat mudah dihubungi ketika anda membutuhkan bantuan	2	23	53	20	2	100	3,03
		(2%)	(23%)	(53%)	(20%)	(2%)	(100%)	
		10	92	159	40	2	303	
Jumlah						1316	13,16	
Rata-Rata							3,19	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2012

Berdasarkan tabel III.5 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap disiplin waktu pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru ini dalam kategori Kurang setuju dengan nilai

rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3,19 (rentang 2,60-3,39) yang dikategorikan cukup baik, yang berarti bahwa para perawat Rumah Sakit Lancang Kuning dalam disiplin waktu masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Secara rinci dapat dilihat mengenai tanggapan responden dari masing-masing indikator disiplin waktu, yaitu tanggapan responden mengenai indikator perawat selalu memberikan obat tepat pada waktunya rata-rata skor tanggapan responden 3,52 (rentang 3,40 – 4,19) artinya bahwa dalam memberikan obat kepada pasien dalam kategori setuju, dalam artian responden merasa perawat sudah baik dalam menjalankan tugasnya dalam pemberian obat. Terhadap indikator perawat memeriksa infuse pasien secara berkala responden menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 2,93 (rentang 2,60-3,39) yang dikategorikan cukup baik, yang artinya bahwa menurut responden para perawat dalam memeriksa infuse pasien tidak secara berkala seperti yang telah diterapkan oleh rumah sakit, seharusnya hal tersebut menjadi perhatian bagi para perawat karna menyangkut kesehatan pasien dan benar-benar harus diperhatikan. Untuk mengenai waktu luang perawat mendengarkan keluhan pasien, rata-rata skor tanggapan responden adalah 3,60 (rentang 3,40 – 4,19) yang dikategorikan setuju, artinya bahwa menurut responden dalam meluangkan waktu perawat sudah sepenuhnya melaksanakan hal tersebut membuat pasien merasa terbantu dalam informasi keluhan apa yang dirasakan.

3.2.2 Disiplin Tugas

Disiplin tugas adalah ketaatan yang ditujukan oleh karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan jam masuk dan jam pulang serta pemanfaatan jam-jam kerja.

Indikator disiplin Tugas ini di jabarkan menjadi 4 sub indikator yaitu:

1. Melaksanakan setiap tugas sesuai prosedur
2. Kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab
3. Mendampingi dokter melaksanakan chekup rutin
4. Cekatan dalam memberikan tindakan

Ada pun hasil kuesioner berupa tanggapan dari 100 responden penelitian yang digunakan untuk mengetahui tentang Disiplin Tugas Perawat Di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru adalah seperti terdapat pada table di bawah ini.

Table III.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Disiplin Tugas

No	Item Pertanyaan	Kategori tanggapan					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Menjelaskan prosedur tindakan	24 (24%)	38 (38%)	34 (34%)	4 (4%)	0 (0%)	100 (100%) 312	3,12
		48	154	102	8	0		
2	Memberikan dukungan dan semangat untuk kesembuhan	6 (6%)	44 (44%)	31 (31%)	18 (18%)	1 (1%)	100 (100%) 336	3,36

		30	176	93	36	1		
3	Perawat hadir saat dokter melaksanakan checkup rutin	6 (6%) 30	19 (19%) 76	35 (35%) 105	39 (39%) 78	1 (1%) 1	100 (100%) 290	2,90
4	Perawat cepat mengambil tindakan dalam menangani penyakit	2 (2%) 10	31 (31%) 124	53 (53%) 159	11 (11%) 22	6 (2%) 6	100 (100%) 317	3,17
Jumlah							1255	12,55
Rata-Rata								3,13

Sumber : data olahan peneliti, 2012

Dari tabel III.6 diatas diperoleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata 3,13 yang berada pada interval 2,60-3,39 dengan kategori kurang setuju, yang berarti bahwa pasien rawat Inap Rumah Sakit Lancang Kuning kurang setuju dengan tugas para perawat. Secara rinci dapat dilihat mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing indikator disiplin tugas, yaitu tanggapan responden mengenai indikator menjelaskan prosedur tindakan yang memiliki nilai rata-rata 3,12 yang berada pada interval skor 2,60-3,39 dengan kategori kurang setuju, yang berarti para pasien rawat inap pada rumah sakit lancang kuning belum mendapatkan penjelasan yang cukup dari perawat dalam melakukan tindakan yang dilakukan, dalam tugas seperti ini perawat seharusnya menjelaskan kepada pasien karna dengan begitu pasien dapat memahami tindakan yang dilakukan. Terhadap indikator memberikan dukungan dan semangat bagi kesembuhan, dengan rata-rata 3,36 yang berada pada interval skor 2,60-3,39 dengan kategori kurang setuju, dalam hal ini pasien merasa tidak adanya sebuah dukungan dalam kesembuhan yang diberikan perawat, dengan memberikan dukungan kesembuhan pasien akan merasa lebih baik dan dapat merasakan nyaman saat rawat inap di rumah sakit lancang kuning. Untuk indikator perawat hadir saat dokter melakukan checkup rutin, tanggapan responden memiliki rata-rata 2,90 yang berada pada interval skor 2,60-3,39 dengan kategori kurang setuju yang berarti bahwa para perawat dalam bertugas disaat mendampingi dokter checkup belum sepenuhnya terpenuhi, dalam hal ini harus adanya teguran dari pihak rumah sakit terhadap perawat yang lalai dalam bertugas dimana saat dokter menjelaskan perkembangan pasien perawat tidak selalu ada dan pasien ingin mengetahui perkembangan kondisinya sedikit kesulitan ingin mengetahui kepada siapa.

3.2.1 Disiplin Tingkah Laku

Disiplin tingkah laku adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melayani masyarakat sesuai dengan sopan santun, dan norma-norma yang berlaku.

Indikator disiplin Tingkah Laku ini di jabarkan menjadi 3 sub indikator yaitu:

1. Bersikap ramah Terhadap Pasien dalam Setaip Tugas
2. Bersikap Sopan Terhadap Pasien dalam tugas-tugas rutin
3. memberikan perasaan aman, dan terhindar dari ketakutan terhadap tindakan yang dilakukan

Adapun hasil kuesioner berupa tanggapan dari 100 responden penelitian yang digunakan untuk mengetahui tentang Disiplin Tingkah Laku Perawat Di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru adalah seperti terdapat pada table di bawah ini.

Tabel III.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Sub Variabel Disiplin Tingkah Laku

No	Item Pertanyaan	Kategori tanggapan					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	STS	STS		
1	Perawat selalu bersikap ramah dalam memberitahu peraturan kepada pasien	12	40	35	11	2	100	4,19
		(12%)	(40%)	(35%)	(11%)	(2%)	419	
		60	160	175	22	6		
2	Perawat dalam bertindak berikap sopan	11	37	38	14	0	100	3,45
		(11%)	(37%)	(38%)	(14%)	(0%)	345	
		55	148	114	28	0		
3	Perawat memberikan perasaan aman terhadap tindakan yang dilakukan kepada pasien	8	39	46	7	0	100	3,38
		(8%)	(39%)	(46%)	(7%)	(0%)	338	
		40	156	138	14	0		
Jumlah						1102	11,02	
Rata-Rata							3,67	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel III.7 diatas, diperoleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata 3,67 yang berada pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju, yang berarti bahwa para responden merasa perawat sudah baik dalam bersikap terhadap pasien yang rawat inap di Rumah Sakit Lancang Kuning sudah sesuai dengan harapan pasien dalam melayani keluhan-keluhan pasien perawat dengan sabar dan sopan dalam menjelaskan. Secara rinci dapat dilihat tanggapan responden dari masing-masing indikator disiplin tingkah laku, tanggapan responden mengenai indikator Perawat selalu bersikap ramah dalam memberitahu peraturan kepada pasien memiliki nilai rata-rata 4,19 yang berada pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju, yang berarti bahwa para responden menyatakan bahwa petugas Rumah Sakit Lancang Kuning sudah memberikan sikap yang ramah dan memberitahukan dengan jelas apa yang menjadi aturan rumah sakit yang harus ditaati oleh pasien yang menginap. Untuk tanggapan responden mengenai Perawat dalam bertindak bersikap sopan tanggapan responden memiliki nilai rata-rata 3,45 yang berada pada interval 3,40 – 4,19 dengan kategori setuju, yang berarti bahwa responden merasakan dalam menjalankan tugas selama pasien berada di rumah sakit perawat bertindak sopan dan responden menyatakan sudah sesuai dengan harapan dan standar dari rumah sakit lancang kuning. Terhadap indikator Perawat memberikan perasaan aman terhadap tindakan yang dilakukan kepada pasien tanggapan responden memiliki nilai rata-rata 3,38 yang berada pada interval 2,60 – 3,39 dengan kategori kurang setuju yang berarti bahwa perhatian perawat dalam

memberikan perasaan aman terhadap tindakan yang dilakukan cukup baik masih belum sesuai dengan harapan pasien, dimana perawat selalu memberikan kenyamanan misalnya saat pasien merasakan ketakutan perawat dengan segera langsung memeriksa dan memberikan penjelasan atas ketakutan yang di alami pasien.

Maka dari semua jawaban responden terhadap pernyataan disiplin tingkah laku yang meliputi tiga indikator, pasien merasa setuju dengan kategori nilai pada rata-rata 3,67 yang berarti bahwa para perawat sudah dalam kategori baik dalam melaksanakan disiplin tingkah laku. Namun pihak rumah sakit masih perlu mempertahankan kondisi ini karena merupakan salah satu faktor penyebab pasien merasakan puas atas tingkah laku perawat dan dapat menjadi asset berharga bagi rumah sakit.

Jadi, keseluruhan analisis pernyataan responden terhadap variabel bebas disiplin kerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning

No	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
1	Disiplin Waktu	3,19	Kurang Setuju
6	Disiplin Tugas	3,13	Kurang setuju
3	Disiplin Tingkah Laku	3,67	Setuju
Jumlah		9,99	
Rata-Rata		3,33	Kurang setuju

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2012

Jika dilihat dari tabel III.8 di atas, pernyataan responden terhadap disiplin kerja perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, para pasien mengkategorikan kurang setuju dengan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,33 yang berada pada interval 2,60-3,39 yang berarti bahwa disiplin kerja perawat cukup baik. Hal ini didukung oleh disiplin tingkah laku perawat yang termasuk kedalam kategori baik meskipun pada indikator disiplin waktu, disiplin tugas masih dalam kategori cukup baik. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dimana pihak rumah sakit perlu meningkatkan tiap-tiap unsur dari indikator-indikator di atas . karena dalam kondisi cukup baik berarti kualitas perawat dalam berdisiplin akan menimbulkan reaksi yang biasa-biasa saja dari pasien, oleh karena itu rumah sakit perlu meningkatkan disiplin bagi perawatnya rumah sakit yang menginginkan kemajuan tentunya tidak lepas dari peran perawat yang berkualitas.

Upaya yang diambil rumah sakit terhadap perawat yang melakukan pelanggaran disiplin kerja rumah sakit lancang kuning pekanbaru:

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik namun belum optimal. Hal ini dikarenakan dalam mentaati peraturan yang berlaku di Rumah Sakit Lancang

Kuning Pekanbaru sering terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perawat. Ada pun upaya yang di ambil oleh pihak rumah sakit lancang kuning dalam menegakkan disiplin kerja:

1. Teguran Lisan

Teguran lisan diberikan kepada perawat yang melakukan pelanggaran:

- a) Tidak masuk kerja tanpa alasan 1 (satu) kali dalam sebulan
- b) Terlambat masuk kerja dan atau pulang lebih awal 2 (dua) kali dalam sebulan tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.
- c) Tidak memakai seragam kerja dan perlengkapan lainnya
- d) Merokok ditempat-tempat larangan dilingkungan rumah sakit, tidur pada saat dinas malam melebihi waktu yang telah ditetapkan
- e) Tidak melakukan absensi (masuk/pulang) 2 (dua) kali dalam sebulan.
- f) Menonton televisi dalam jam kerja sehingga mengganggu pekerjaan/pelayanan.
- g) Melakukan pertukaran jadwal dinas tanpa sepengetahuan atasan 2 (dua) kali dalam sebulan.
- h) Tidak melakukan serah terima pekerjaan pada waktu pertukaran shift.

2. Surat Peringatan tertulis

Surat peringatan tertulis ini diberikan kepada perawat yang melakukan pelanggaran atas ketentuan dan tata tertib kerja RS Lancang Kuning. Pada dasarnya surat peringatan tertulis diberikan secara berturut-turut yakni:

- a. Surat Peringatan Pertama.
- b. Surat Peringatan Kedua.
- c. Surat Peringatan Terakhir.

Perawat yang ditegur dengan surat peringatan diatas wajib menandatangani copynya sebagai bukti surat peringatan telah disampaikan kepadanya, apabila perawat tidak mau menandatangani surat peringatan atas kesalahan yang telah dilakukan, maka surat peringatan tersebut dianggap sah dan tetap berlaku untuk menjadi arsip perawat yang bersangkutan dibagian SDM. Surat peringatan dapat dikeluarkan tanpa harus sesuai dengan urutannya tergantung dari besar kecilnya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan.

3. Penurunan Tingkat Jabatan

Diberikannya sanksi penurunan tingkat jabatan kepada para perawat yang bertindak hal sebagai berikut:

- a. Tidak memiliki kemampuan mengemban jabatan yang diberikan dan atau menyalahgunakan jabatan.
- b. Lalai secara serempangan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan atau melalaikan perintah atasan tanpa alasan yang dapat diterima sehingga merugikan Rumah Sakit.
- c. Menghilangkan atau merusak fasilitas dan peralatan Rumah Sakit baik karena kesengajaan atau kelalaian.
- d. Membverikan keterangan tidak benar atau bersikap tidak jujur dalam hal pekerjaan, menyembunyikan kesalahan orang lain maupun dirinya sehingga merugikan Rumah sakit.
- e. Karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran sehingga dikenakan tindakan skorsing berhak mendapat gaji 100% selama menjalani skorsing dan jangka waktu skorsing paling lama 3 (tiga) bulan. Dan selanjutnya akan berkoordinasi dengan disnaker setempat.

- f. Skorsing dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada perawat yang bersangkutan oleh SDM.

4. Pemotongan Upah

pihak rumah sakit melakukan pemotongan upah diberikan kepada perawat yang melakukan sanksi:

- a. pelanggaran Dating Lambat (DL), Pulang Cepat (PC), Lupa Absen (LA), dan tidak masuk kerja tanpa pemberi tauhan
- b. perawat yang karena kesengajaan/melalaikannya menyebabkan terjadinya kerusakan yang fatal terhadap alat atau barang atau kerugian lainnya akan dikenakan ganti rugi yang besarnya ditetapkan oleh manajemen Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Maximal tidak melebihi 25% dari penghasilan perbulan atau dengan sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dilakukan pihak Rumah Sakit Lancang Kuning dengan mengikuti prosedur undang-undang No.2 tahun 2004 jo Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, maka perawat yang melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan surat peringatan III / terakhir dan masih melakukan pelanggaran, manajemen Rumah Sakit berhak memutuskan hubungan kerja sesuai UU No.12/1964 jo UU No. 13 Tahun 2003.

1.9 KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, untuk mengetahui disiplin kerja perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja perawat Rumah sakit Lancang Kuning Pekanbaru para pasien menjawab kurang setuju yang berarti cukup baik dimana hal ini dilihat pada disiplin waktu para perawat yang masih belum dapat menyesuaikan pekerjaan perawat dengan kebutuhan para pasiennya, dan juga dilihat pada disiplin tugas para perawat yang dikategorikan oleh pasien masih kurang setuju dimana para perawat dalam menjalankan tugas belum sepenuhnya sesuai dengan keinginan para pasien yang dirawat di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Namun disamping itu, masih terdapatnya disiplin perawat dalam tingkah laku yang dikategorikan pasien setuju yang berarti baik dimana pasien merasa adanya sikap perawat dalam menangani kondisi pasien sudah baik dan pasien merasakan nyaman perawat dalam bersikap dan hal ini dapat menjadi nilai tambah bagi rumah sakit karena rumah sakit yang baik itu dinilai dari perawat yang dipekerjakan.

Para perawat Rumah Sakit Lancang kuning Pekanbaru kurang disiplin terhadap memeriksa infuse pasien secara berkala pada hal ini dimana kesehatan pasien menjadi tanggung jawab penting bagi perawat karena kurang telitinya perawat terhadap memeriksa infuse pasien dapat terjadinyakesalahan fatal yang mengakibatkan kondisi pasien semakin memburuk.

Para perawat Rumah Sakit Lancang Kuning pekanbaru masih kurang disiplin dalam perawat mendampingi dokter check up pasien dimana hal ini pasien menjadi kurang ketahuannya dalam hal apa yang di anjurkan dokter bagi kesehatan pasien yang telah diberitahukan kepada perawat, dengan kurang disiplinnya perawat dalam mengikuti dokter check up rutin ini dapat membuat pasien menjadi kebingungan atas apa yang sudah di beritahukan perkembangan pasien kepada perawat.

2. Dalam sebuah institusi Rumah Sakit Perawat adalah hal yang terpenting bagi pelayanan rumah sakit yang dapat menjadikan kemajuan bagi Rumah Sakit Tersebut, terdapatnya perawat di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang tidak disiplin dikarenakan ketegasan dari pemimpin masih kurang yang menjadikan perawat lalai dalam bekerja dan seringnya perawat meninggalkan pos jaga perawat yang sewaktu-waktu apabila pasien membutuhkan bantuan perawat dengan segera pasien tidak mendapatkan perawat sedang tidak berada di pos jaganya. Hal ini membuat pasien merasa kebingungan dan hal ini dapat membuat rumah sakit sendiri mengalami penurunan dalam pasien di rawat.

1.2 SARAN

Melihat kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perawat Rumah Sakit Lancang kuning Pekanbaru lebih ditingkatkan lagi disiplin dalam bertugas perawat harus menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan tidak melalaikan pekerjaan yang diberikan sehingga tugas yang diberikan dapat berjalan dengan waktu yang ditentukan.
2. Manajemen Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dibenahi kembali agar mengetahui masing-masing divisi sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing sehingga kemajuan dari Rumah Sakit Itu sendiri menjadi lebih bagus.
3. Diharapkan bagi pihak Rumah sakit Lancang Kuning sebagai penyedia layanan kesehatan untuk dapat meningkatkan disiplin waktu yang sering terjadi di Rumah Sakit Lancang Kuning pekanbaru diharapkan dapat tegas dalam hal yang menyangkut waktu karena bagi sebuah institusi Rumah Sakit Waktu ibarat Nyawa Pasien, apabila lalai dalam waktu dapat mengakibatkan hal yang fatal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemenn Sumber Daya manusia*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi aksara
<http://id.shvoong.com/business-management/management/2134363-pengertian-disiplin-kerja/#ixzz1oOvC70jF>
<http://journal.ui.ac.id/jbb/article/viewFile/601/586>
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22306/5/Chapter%20I.pdf>
- Handoko, T HANI. 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
_____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi aksara
http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=/jiunkpe/s1/eman/1997/jiunkpe-ns-s1-1997-31491268-16549-uni_lion-chapter2.pdf
- Situs: <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=3682>
<http://www.asrori.com/2011/04/konsep-disiplin-kerja.html>
- Nitisemito, S Alex. 1996, *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nawawi, H. hadari. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, gadjah mada unersersity press
- Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori Ke Praktik*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Sabarguna, Boy S. dan Sumarni. 2003, *Sumber daya Manusia Rumah Sakit*. Yogyakarta, Konsorsium Rumah Sakit Islam jateng – DIY.
- Saydam, Gouzali. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Djambatan
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian administrasi* Bandung. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
- Tohardi, ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar maju.
- Umar, husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta, PT. gramedia Pustaka
- Wartina, Eflin. 2010. *Analisis Tingkat Disiplin Kerja tenaga Medis (sudi evaluasi Karyawan Medis) Pada Rumah Sakit Tabrani Pekanbaru*. Program Studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau.