

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. 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 merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat. Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 983.MENKES/SK/1992 mengenai pedoman rumah sakit umum dinyatakan bahwa "Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialisik, pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan". Tugas dari rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340 MENKES/ PER/ III/ 2010).

Berdasarkan Pasal 12 UU Tahun 2009 tentang rumah sakit sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit tergantung pada disiplin SDM-nya salah satunya yaitu tenaga keperawatan. Menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 Pasal 23 tenaga kesehatan berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Sekitar 40-60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan.

Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit. Perawat merupakan tenaga medis yang bertugas 24 jam yang bertugas melayani pasien dan keluarga pasien. Perawat menjadi bagian tidak terpisahkan dari rumah sakit. Dengan adanya tuntutan tersebut maka perawat harus mampu mengerahkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan semestinya.

Keberhasilan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari perawat yang mengerjakannya dengan baik, karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan usaha yang hendak dicapai.

Sastrohadiwiryo (2003:291) mengemukakan, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki perawat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perawat yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu rumah sakit harus memperhatikan tingkat disiplin kerja perawat, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan rumah sakit.

Di Kota Binjai salah satu tempat pelayanan kesehatan yang besar yaitu RSUD Dr. RM. Djoelham milik pemerintah daerah, rumah sakit ini sebagai rujukan untuk seluruh puskesmas yang ada di kota Binjai. Selain memberikan pelayanan umum bidang kesehatan juga memberikan berbagai pelayanan medis standar, diantaranya poliklinik dan bagian rawat inap. Ketepatan waktu telah dianggap sebagai karakteristik perawat yang baik dan pekerja keras. Beberapa Perawat yang memiliki ketepatan waktu dan merupakan aset utama bagi atasan masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan jumlah perawat yang terdapat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai sebanyak 268 dan didukung dengan data absensi

perawat pada bulan Januari–Desember 2019, masih banyak perawat yang tidak mematuhi jam datang dan pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku, adapula perawat yang masih lalai terhadap absensi sidik jari. Berikut adalah data absen perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai:

Tabel 1. 1
Persentase Keterlambatan Perawat 2019

No	Bulan	Jumlah Perawat	Persentase
1.	Januari	268	58%
2.	Februari	268	50%
3.	Maret	268	54%
4.	April	268	52%
5.	Mei	268	58%
6.	Juni	268	41%
7.	Juli	268	55%
8.	Agustus	268	56%
9.	September	268	58%
10.	Oktober	268	59%
11.	November	268	60%
12.	Desember	268	48%

Sumber : Data absensi perawat RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai 2019

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas menunjukkan presentase keterlambatan

perawat RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai tahun 2019 sangat tinggi, rata-ratanya berada diangka 54% . Dan setiap bulan persentase keterlambatan nya berada dibawah 60%. Disiplin kerja perawat perlu diperhatikan mengingat disiplin merupakan aspek penting dalam pelayanan kepada pasien. Disiplin kerja karyawan dikatakan baik apabila memenuhi syarat, di antaranya datang dan pulang sesuai dengan peraturan, tertib, berpakaian rapi, serta melapor jika tidak masuk kerja (Kusumawarni. 2007). Setiap pegawai seharusnya memiliki kedisiplinan yang tinggi karena dapat berpengaruh terhadap organisasi mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152).

Dalam mewujudkan perawat dengan disiplin kerja yang tinggi, kondisi lingkungan di tempat kerja merupakan aspek yang dirasa sangatlah perlu untuk diperhatikan. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin akan terwujud.

Dalam meningkatkan disiplin pihak Rumah Sakit Juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan obesrvasi yang dilakukan di RSUD DR.RM. Djoelham Binjai terdapat masalah terkait lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2009:28) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi: (1) Penerangan di tempat kerja, (2) Sirkulasi udara ditempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) Bau tidak sedap di tempat kerja, (5) Keamanan di tempat kerja. Suasana kerja adalah hal yang penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan. Saat observasi pada ruang kerja perawat ada sebagian ruangan yang tidak memiliki sirkulasi udara yang baik seperti tidak adanya pemasangan air conditioner (AC) dan kurangnya ventilasi udara, terdapat beberapa penjual yang bisa masuk menawarkan makanan, parfume dan kondisi ruang kerja perawat yang terkesan sempit. Hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan perawat di rumah sakit.

(Fuanida, 2012) menyatakan hubungan antar pelatihan dengan disiplin kerja menunjukkan sangat kuat karena meningkatnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menyerap dan memahami pelatihan yang diberikan maka disiplin kerja karyawan meningkat. Sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh Rivai (2011:43) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan diadakan dengan harapan salah satunya dapat meningkatkan disiplin kerja untuk mendukung tujuan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki ketrampilan secara teknis. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah masukan yang harus ditingkatkan oleh rumah sakit secara berlanjut untuk mengantisipasi adanya perkembangan lain

seperti kondisi kesehatan masyarakat yang beragam.

Dari uraian diatas cukup jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai rutin mengikuti kegiatan pelatihan.

Pelatihan yang dilakukan hanya diikuti oleh perawat yg berstatus PNS, pelatihan yang diadakan terbagi menjadi 2 jenis yaitu *internal training* dan *eksternal training*. *Internal training* adalah pelatihan yang diadakan di rumah sakit itu sendiri, sedangkan *eksternal training* adalah kegiatan pelatihan yg dilakukan diluar rumah sakit. Berikut adalah data awal yang didapatkan penulis mengenai jenis-jenis pelatihan yang diadakan:

Tabel 1. 2
Pelatihan yang Diikuti Perawat RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2019

NO	NAMA PELATIHAN	Jumlah Peserta
1	Pelatihan BHD (Bantuan Hidup Dasar)	62
2	Pelatihan BTCLS (Basic Trauma Cardiac Life Support)	33
3	Pelatihan Keperawatan Dasar Intensive Care Unit (ICU)	25
4	Pelatihan Manajemen Nyeri	75
5	Pelatihan Komunikasi Efektif	115
6	Pelatihan Code Red	42

7	Pelatihan K3RS (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit)	120
8	Pelatihan Manajemen Bangsal	15
9	Pelatihan Perawatan Mahir	55
10	Pelatihan Aspek Pelepasan Informasi Rekam Medik Ke Publik	21
11	Pelatihan Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi (PPI)	95
12	Pelatihan Manajemen Luka	88
13	Pelatihan Code Blue	46

Sumber: Data Pelatihan Bagian Diklat RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat jenis pelatihan yang diikuti oleh perawat RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai selama tahun 2019. Dilihat dari table diatas yg mengikuti pelatihan paling banyak 120 peserta dan jenis pelatihan Pelatihan K3RS (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit). Dalam PP RI nomor 71 tahun 1991 pasal 1 disebutkan: Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Kedisiplinan yang kurang memberikan pengaruh pencapaian tujuan organisasi. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk membuktikan keterkaitan antara lingkungan kerja dan pelatihan terhadap disiplin kerja pegawai. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Zulaini (2010) dengan judul “Pengaruh pelaksanaan

pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan kesejahteraan pendidikan dan perumahan” menyatakan hasil uji koefisien determinasi bahwa besarnya variabel pelatihan (X) mempengaruhi variabel disiplin kerja (Y) digunakan koefisien determinasi, hasil dari perhitungan bahwa pelatihan mempunyai kontribusi sebesar 75,60% terhadap disiplin kerja karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Pendidikan Dan Perumahan.

Dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin mengidentifikasi masalah yang terjadi di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai sebagai berikut :

1. Disiplin kerja perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai relatif rendah.
2. Program Pelatihan yang diberikan oleh RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai tidak merata keseluruh perawat.
3. Lingkungan fisik kerja perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai kurang nyaman.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diperlukan pembatasan-pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini sangat penting untuk menentukan fokus penelitian . Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja fisik Terhadap Disiplin Perawat di RSUD Dr Rm Djoelham Binjai.

1.4. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja Perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai ?
2. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Perawat di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Disiplin Kerja di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penelitian dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) Khususnya mengenai Pelatihan, Lingkungan Kerja

serta Disiplin Kerja di RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai baik secara teoritis maupun secara aplikasi.

2. Bagi Perusahaan

Dengan Penelitian ini, diharapkan memberi tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin Perawat.

3. Bagi Universitas Negeri Medan.

Menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat berguna Bagi ilmu pengetahuan tentang Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Perawat.

4. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.