

Disiplin Dan Kinerja Pegawai Kesehatan di UPT Puskesmas Muara Laung

Aulia Rachman¹, Lucia Andi Crismilasari¹, Ermeisi Er Unja¹

¹ Stikes Suaka Insan, Banjarmasin, Indonesia

Info Artikel

Submitted: 3 November 2023

Revised: 16 November

Accepted: 25 Desember

*Corresponding author:

Aulia Rachman

Email:

auliarachman04@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.33859/jni.v4i2.443>

ABSTRAK

Latar Belakang: Meningkatnya tuntutan mutu pelayanan masyarakat, menuntut para petugas agar lebih meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sehingga mutu pelayanan yang diharapkan dapat memenuhi kepuasan masyarakat, untuk mencapai suatu kinerja yang baik dibutuhkan disiplin dalam bekerja yang mempengaruhi pelayanan terhadap Masyarakat yang berobat ke puskesmas

Tujuan: Mengetahui gambaran disiplin dan kinerja pegawai kesehatan

Metode: Jenis penelitian dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan metode pendekatan observasional dan survei. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 semua sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Tempat penelitian dilakukan di UPT Puskesmas Muara Laung.

Hasil: Observasi kedatangan pegawai secara dan menggunakan absensi finger print untuk monitor kedatangan dan kepulangan. Analisa data yang digunakan menggunakan data deskriptif. Sebagian besar responden menunjukkan disiplin aspek sikap kedatangan tepat waktu sebanyak 20 responden (66,67%), sedangkan yang datang terlambat lebih dari 5 menit sebanyak 10 responden (33,33%), Kinerja pegawai adalah baik dari 30 responden (100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gambaran pelaksanaan disiplin pegawai puskesmas di UPT Puskesmas Muara Laung dengan kategori tepat waktu (66,67%), sikap tanggung jawab responden dalam menyelesaikan tugas dengan kategori menyelesaikan tepat waktu (100%), sikap ketaatan terhadap aturan kantor menggunakan seragam sesuai dengan peraturan (100%) dan membuat surat ijin ketika tidak masuk kerja (100%).

Kesimpulan: Pelaksanaan disiplin pegawai di UPT Puskesmas Muara Laung terhadap pegawai dengan kategori tepat waktu (66,67 %). Kinerja pegawai Kesehatan di UPT Puskesmas Muara Laung dengan kategori baik (100%). Pegawai yang berkinerja baik mendapatkan penghargaan berupa adanya peningkatan tunjangan dalam kinerja, sebaliknya apabila kinerja jelek maka akan mengalami pemotongan tunjangan kinerja

Kata kunci: Disiplin, Kinerja, Kesehatan, Pegawai, Puskesmas

ABSTRACT

Background: Increasing demands for the quality of community services require officers to further improve their performance and professionalism, so that the quality of service is expected to meet community satisfaction. To achieve good performance requires discipline in work which affects services to the community who seek treatment at the community health center.

Objective: know the description of discipline and performance of health employees

Method: The type of research in this study is descriptive quantitative with observational and survey approach methods. The number of samples used was 30 all samples used in this study were total sampling. The research was conducted at UPT Puskesmas Muara Laung

Result: Observation of employee arrival and using finger print attendance to monitor arrival and return. The data analysis used used descriptive data. Most respondents showed discipline in the aspect of arriving on time as many as 20 respondents (66.67%), while those who arrived more than 5 minutes late were

10 respondents (33.33%), employee performance was good from 30 respondents (100%). So it can be concluded that the description of the implementation of the discipline of health center employees at UPT Puskesmas Muara Laung in the on-time category (66.67%), the respondent's attitude of responsibility in completing tasks with the category of completing on time (100%), the attitude of obedience to office rules using uniforms in accordance with regulations (100%) and making permission letters when absent from work (100%).

Conclusion: Implementation of employee discipline at UPT Puskesmas Muara Laung towards employees in the timely category (66.67%). The performance of health employees at UPT Puskesmas Muara Laung is in the good category (100%). Employees who perform well get awards in the form of an increase in performance allowances, on the other hand, if the performance is poor, the performance allowance will be cut.

Keywords: Discipline, Performance, Health, Employee, Health Center

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang mengutamakan upaya promotif dan preventif harus memiliki peran aktif dalam mewujudkan visi misi tersebut, dengan cara meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja para pegawai yang ada. Puskesmas sebagai salah satu fasilitas layanan kesehatan memiliki peran dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan terdepan di masyarakat yang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dihadapkan pada masalah yang sangat mendasar yaitu tuntutan masyarakat akan pelayanan yang bermutu. Meningkatnya tuntutan mutu pelayanan oleh masyarakat, menuntut para petugas agar lebih meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sehingga mutu pelayanan yang diharapkan dapat memenuhi kepuasan masyarakat, untuk mencapai suatu kinerja yang baik dibutuhkan disiplin dalam bekerja (Dalimunthe, 2021).

Disiplin kerja merupakan disiplin dalam segala hal baik itu dalam bekerja maupun tidak. Membiasakan diri dalam disiplin pekerjaan akan ternilai baik serta tidak mendapatkan sanksi jika disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. (Arifuddin dan Napirah 2015).

Pegawai yang memiliki tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Dampak negative yang di timbulkan karena ketidaksiplinan pegawai adalah mengurangi kepuasan pelanggan, pelayanan kurang optimal yang berdampak terhadap status Kesehatan Masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja (Hasibuan, 2012).

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti selama satu minggu dengan cara observasi langsung dan wawancara singkat dengan 6 pegawai, ditemukan presentase pegawai yang datang tepat waktu 25,89 % dan presentase pegawai yang pulang tepat waktu 24,11 %, sering juga di antara petugas tidak berada di Puskesmas pada saat jam kerja. Selain itu, dalam penelitian ini menemukan beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, 1 minggu pelayanan ada 3 kali molor waktu pelayanan, yang seharusnya pelayanan jam 08.00 WIB, waktu pelayanan lewat dari jam 08.00 WIB petugas datang terlambat. Hal ini tentunya menjadi masalah bagaimana pasien sudah menunggu dari waktu yang seharusnya, waktu pasien mendapat pelayanan terhambat dan terlantar berdampak terhadap kepuasan pasien. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Gambaran Disiplin dan Kinerja Pegawai Kesehatan di UPT Puskesmas Muara Laung".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan metode observasional dan survei. Metode yang digunakan adalah observasi langsung (pengamatan langsung) dan menggunakan kuisioner dengan tehnik total sampling dengan jumlah 30 responden. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei s/d Juni 2023. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung dan menggunakan kuisioner. Lembar kuisioner yang digunakan adalah beisi tentang disiplin pegawai, jam kerja pegawai. Serta lembar observasi yang digunakan untuk memonitor kedisiplinan tiap pegawai.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan hasil distribusi frekuensi untuk analisa univariat sebagai berikut,

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Variabel	Kategori Variabel	Frekuensi (n)	%
Usia	17-25 tahun	4	13.3
	26-45 tahun	22	73.3
	46-65 tahun	4	13.3
	Jumlah	30	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	20
	Perempuan	24	80
	Jumlah	30	
Pendidikan	Sarjana	29	63
	Diploma	11	37
	Jumlah	30	
Pekerjaan	PNS	12	40
	Honoror	18	60
Masa Kerja	0-3 tahun	10	33.3
	4-6 tahun	5	16.7
	7-9 tahun	5	16.7
	>10 tahun	10	33.3
	Jumlah	30	
Tingkat Disiplin	Sikap ketepatan waktu datang :	20	66,67
	Tepat \leq 5 menit	10	33,33
	Terlambat >5 menit		
	Kehati-hatian dalam menggunakan alat kesehatan	30	100
	Sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas :	30	100
	Menyelesaikan tepat waktu		
	Sikap ketaatan terhadap aturan kantor		
	a.Seragam	30	100
	b.Surat ijin jika tidak hadir	30	100
	Jumlah	30	100
Kinerja	Baik	30	100
	Tidak Baik	0	
	Jumlah	30	100

Hasil pada tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26 – 45 tahun yaitu sebanyak 22 orang responden (73,3%), usia 17 – 25 tahun 4 responden (13,3%) dan usia 46 – 65 tahun 4 responden (13,3%). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau 80%, jenjang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 19 orang (63,3%), responden dalam penelitian ini berstatus sebagai

Honorer sebanyak 18 orang (60%) sedangkan PNS sebanyak 12 orang (40%). masa kerja 0 – 3 tahun dan diatas 10 tahun masing – masing sebanyak 10 orang (33,3%), sedangkan pegawai dengan masa kerja 4 – 6 tahun dan 7 – 9 tahun masing – masing sebanyak 5 orang (16,7%). Kategori disiplin dari pegawai kesehatan di UPT Puskesmas Muara Laung Tahun 2023 adalah sikap kedatangan tepat waktu sebanyak 20 responden (66,67%), sedangkan yang datang terlambat lebih dari 5 menit sebanyak 10 responden (33,33%). Sikap kehati-hatian dalam menggunakan alat kesehatan sebanyak 30 responden (100%) menggunakan alat kesehatan dengan hati-hati, sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sebanyak 30 responden (100%) menyelesaikan tugas tepat waktu dan sikap ketaatan terhadap aturan kantor sebanyak 30 responden (100%) menggunakan seragam sesuai ketentuan dan membuat surat ijin ketika tidak masuk kantor. Kinerja responden kesehatan di UPT Puskesmas Muara Laung Tahun 2023 adalah baik dari 30 responden (100%).

PEMBAHASAN

Waktu masuk kerja pelayanan dimulai pada hari senin s/d kamis jam 08.00 – 12.00, Jumat s/d Sabtu jam 08.00 – 11.00. Dari data di atas 33,33% petugas terlambat datang sehingga mengakibatkan layanan Kesehatan terlambat hal ini menyebabkan lamanya pasien menunggu dalam hal antri dalam pemeriksaan Kesehatan, keterlambatan dari petugas ini mengakibatkan keluhan dari beberapa pasien untuk layanan Kesehatan mengalami waktu lama/waktu tunggu lama. Hasil observasi lapangan ditemukan bahwa masih ada pegawai yang baru datang melebihi ketentuan jam kerja sedangkan pasien sudah mulai berdatangan antri tetapi pelayanan belum dimulai. Keterlambatan dalam pelayanan bisa mengakibatkan ketidakmaksimalan dalam pelayanan, akibatnya banyak pasien menunggu lama, penanganan lambat serta asuhan keperawatan tidak maksimal. Perlu adanya penghargaan bagi pegawai yang rajin dan disiplin untuk meningkatkan motivasi yang lebih baik lagi. Sebaliknya apabila pegawai banyak yang terlambat bisa memberikan sanksi baik lisan maupun tulisan untuk membuat jera supaya tidak terlambat lagi. Pegawai Puskesmas bekerja dengan profesional. Menurut Hasibuan (2009), karyawan dikatakan disiplin dalam bekerja ketika memenuhi komponen-komponen seperti: tepat waktu, taat terhadap peraturan, bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban, melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap orang, terutama pegawai dalam disiplin kerja.

Disiplin menjadi persyaratan pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang dapat membuat pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan yang diharapkan dari Puskesmas. Disiplin kerja menurut Gouzali (2006) adalah sikap dan perilaku seorang karyawan dengan sadar, tulus ikhlas atau dengan tanpa paksaan dalam mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan tempat bekerja.

Pengamatan sikap kehati-hatian dalam menggunakan peralatan (Alkes) bagus, setiap selesai menggunakan alkes langsung di cuci dan di sterilisasi. Peneliti mewawancarai salah satu pegawai UPT Puskesmas tentang sikap kehati-hatiannya tersebut mereka menyatakan, bahwa barang harus dijaga agar tetap bersih dan steril untuk menghindari kemungkinan terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan. Sikap atau perilaku dalam tanggung jawab menyelesaikan tugas menggunakan waktu secara efektif. Sikap disiplin wajib dilakukan untuk semua pegawai yang bekerja di UPT Puskesmas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai tersebut. Termasuk ketaatan untuk memakai seragam kantor, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dari hasil observasi ditemukan pegawai memakai seragam sesuai ketentuan dan membuat surat ijin ketika tidak masuk Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Andri Helmi (2014) yaitu kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan demikian seorang pemimpin berusaha untuk mengarahkan bawahannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan yang baik tidak mudah dilakukan oleh setiap karyawan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut diantaranya adalah tentang absensi, adanya keterlambatan kerja, dan sering terjadinya kesalahan.

Menurut Tohardi (2002), pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi

karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Upaya menanamkan kedisiplinan pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai guna mencapai tujuan Puskesmas Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan perawat adalah faktor-faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan, peranan yang berlaku di lingkungan kerja serta faktor dari dalam yaitu moral atau semangat dan kesadaran dari Perawat akan pentingnya disiplin kerja, disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada, dan kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi. Penelitian ini sejalan dengan Arniati 2020 yang menyatakan Hasil analisis faktor lingkungan terhadap kedisiplinan perawat di PKM Maros Baru Kabupaten Maros setelah di berikan kuesioner menunjukkan nilai signifika $n\ 0,827 > 0,05$ yang artinya H_a ditolak dan H_0 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan terhadap kedisiplinan tidak ada pengaruh.

Sebuah instansi bakal berusaha untuk menaikkan kualitas kinerja pegawainya dengan impian visi instansi dapat diraih, oleh sebab itu kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi Aziz (2016). Kinerja adalah konsekuensi kewajiban yang telah dikerjakan dan bisa diraih oleh karyawan dalam sebuah organisasi yg sejalan dengan kewenangan dan komitmen terhadap kewajibannya masing-masing dalam bentuk usaha melaksanakan visi instansi secara resmi dan tidak menyalahi hukum, Maguni dan Maupa (2018). Menurut peneliti kinerja pegawai dengan 30 orang responden mempunyai kinerja baik. Kinerja yang baik akan berpengaruh kepada kepuasan pasien maupun hasil pencapaian kerja.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kedisiplinan pegawai di UPT Puskesmas Muara Laung masih belum semua pegawai dapat melaksanakan disiplin dengan baik. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu, pihak UPT Puskesmas Muara Laung sebaiknya memperhatikan hal ini dan memberikan sanksi/tindakan secara tegas jika seorang pegawai di UPT Puskesmas Muara Laung melakukan pelanggaran disiplin

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Lengkong (2018) di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon didapatkan hasil bahwa kinerja tenaga kesehatan sudah baik, penelitian juga yang dilakukan oleh Lumantow (2017) di Puskesmas Kawangkoan didapatkan responden yang memiliki kinerja baik lebih banyak dibandingkan responden yang memiliki kinerja kurang baik. Kinerja baik dikarenakan program kerja dari pegawai dapat selesai pada waktu yang. Kinerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai capaian kinerja karena jika suatu organisasi memiliki kinerja pegawai yang kurang baik pasti standar dari organisasi tersebut juga akan menurun

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait disiplin dan kinerja pegawai Kesehatan di Puskemas Muara Laung : Pelaksanaan disiplin yang dilaksanakan di UPT Puskesmas Muara Laung terhadap pegawai dengan kategori tepat waktu 66,67 %, sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan kategori menyelesaikan tepat waktu 100%, sikap ketaatan terhadap aturan kantor menggunakan seragam sesuai dengan peraturan 100% dan membuat surat ijin ketika tidak masuk kerja 100%. Kinerja pegawai Kesehatan di UPT Puskesmas Muara Laung dengan kategori baik 100%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Arikunto, S (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 2010*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dalimunthe, D. A. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Fathoni, Abdurrahman (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin (2010). *Personel Management (Manajemen Personalia Edisi VII Jilid II*, Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara.
- Haydah, Nur, Titin (2012). *Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin PNS daerah (studi di BKD Kab. Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya.
- Hidayat, A Aziz, Alimul (2007). *Pengantar Konsep Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Napirah (2015). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sanguara Kec. Palu Barat Kota Palu*. Jurnal Universitas Tadulako.
- Notoadmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam (2013). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Pasolong, Harbani (2006). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

- Pradella, Nesia Dea (2017). *Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017*.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.
- Tambunan (2012). *Disiplin Kerja*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ozelia F. M. Morais (2019). PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KEDISIPLINAN PERAWAT PNS DI PUSKESMAS DINOYO DAN PUSKESMAS BATU.
<https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/view/1476/1048>