



## Media Kesmas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

<https://jom.htp.ac.id/index.php/kesmas>

### ANALISIS KEDISIPLINAN PEGAWAI RAWAT INAP KEBIDANAN DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU

### DISCIPLINE ANALYSIS STAFF INPATIENT MIDWIFERY IN PETALA BUMI HOSPITAL RIAU PROVINCE

Roza Ariesta Aprinaldi<sup>1</sup>, Welly Sando<sup>2</sup>, Dami Yanthi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Email : aprinaldiroza04@gmail.com

Histori artikel	Abstrak
<p><i>Received:</i> 23-11-2020</p> <p><i>Accepted:</i> 03-12-2021</p> <p><i>Published:</i> 12-12-2021</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Kedisiplinan pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan ataupun rumah sakit dan norma-norma yang berlaku. Masih adanya keterlambatan pegawai kebidanan rawat inap rumah sakit dapat dilihat dari absensi 3 bulan terakhir dan kurang diterapkannya peraturan rumah sakit. Tujuan penelitian untuk diperolehnya informasi yang mendalam tentang analisis kedisiplinan pegawai rawat inap kebidanan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2020. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan metode kualitatif untuk menganalisis kedisiplinan pegawai kebidanan di rumah sakit dalam rangka meningkatkan kedisiplinan yang lebih baik lagi. Data dikumpulkan dari hasil wawancara mendalam dan observasi. Dari hasil penelitian terdapat lima variabel yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu keteladanan pimpinan, balas/jasa, pengawasan melekat, sanksi hukum dan ketegasan. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan keteladanan pimpinan secara kualitas dan kuantitas sudah baik, pengawasan melekat selalu diterapkan, sanksi hukum perlu ditingkatkan lagi bagi yang melanggar kedisiplinan, balas jasa/imbalan yang masih kurang dan ketegasan pimpinan sudah cukup bagus untuk pegawai yang melanggar aturan rumah sakit. Sarannya diharapkan bagi pihak rumah sakit menerapkan aturan untuk meningkatkan kedisiplinan yang lebih baik lagi juga mempercepat mengeluarkan hasil pola penyempurnaan jasa baru agar pegawai bisa melihat ada atau tidaknya pemotongan jasa dan pemberian reward kepada pegawai kebidanan yang disiplin tiap bulannya.</p> <p><b>Kata Kunci</b> : Disiplin Kerja, Bidan, Rumah Sakit</p> <p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Discipline essentially reflects the amount of responsibility a person has for the tasks assigned to him and is a person's awareness in obeying all company or hospital regulations and prevailing norms. The presence of</i></p>

---

*inpatient midwifery staff delays at the hospital can be seen from the attendance for the last 3 months and the lack of application of hospital regulations. The research objective was to obtain in-depth information about the discipline analysis of inpatient midwifery staff at Petala Bumi Hospital, Riau Province in 2020. This research method is qualitative with a qualitative method approach to analyze the discipline of midwifery staff at the hospital in order to improve discipline. Data were collected from in-depth interviews and observations. From the research results, there are five variables that affect discipline, namely exemplary leadership, remuneration / service, inherent supervision, legal sanctions and firmness. Based on this research, it can be concluded that the exemplary leadership in quality and quantity is good, inherent supervision is always applied, legal sanctions need to be increased again for those who violate discipline, remuneration / rewards are still lacking and the firmness of the leadership is good enough for employees who violate hospital rules. The suggestion is expected for the hospital to implement rules to improve discipline that is better and also to accelerate the issuance of new service improvement patterns so that employees can see whether or not there is a cut in services and giving rewards to disciplined midwifery employees each month.*

**Keywords** : *Work Discipline, Midwife, Hospital*

---

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 definisi Rumah Sakit yaitu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit dapat bertahan harus memiliki sistem manajemen yang baik khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat memenuhi semua kebutuhan masyarakat dan pasien. Segala aktifitas dapat berjalan dengan baik apabila mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi.(Fajri, 2017)

Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional, SKN merupakan pengelolaan kesehatan yang diselenggarakan oleh semua komponen bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. SKN diselenggarakan melalui pengelolaan upaya kesehatan, penelitian dan pengembangan kesehatan, pembiayaan kesehatan, SDM kesehatan, sediaan farmasi, alat kesehatan dan makanan, manajemen, informasi dan regulasi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat. Subsistem upaya kesehatan merupakan komponen penting dalam terselenggaranya pelayanan kesehatan yang adil, merata, terjangkau dan bermutu dengan tujuan menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan diutamakan pada berbagai kegiatan

yang mempunyai daya ungkit tinggi dalam pencapaian sasaran pembangunan kesehatan utamanya penduduk rentan antara lain ibu, bayi, anak, manusia usia lanjut dan masyarakat miskin.(Yuningsih, 2016)

Pelayanan kebidanan merupakan salah satu upaya kesehatan yang diberikan oleh tenaga kebidanan yang telah terdaftar dan terlisensi sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk dapat melakukan praktik kebidanan. Pelayanan kebidanan diberikan pada wanita sepanjang masa reproduksinya yang meliputi masa pra kehamilan, kehamilan, persalinan, nifas; bayi baru lahir; dan anak usia di bawah lima tahun(balita). Hal tersebut mendasari keyakinan bahwa bidan merupakan mitra perempuan sepanjang masa reproduksinya. Sebagai pelaksana pelayanan kebidanan, bidan merupakan tenaga kesehatan yang strategis dalam menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB), dan Angka Kematian Balita (AKABA).(Yuningsih, 2016)

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah “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”. Disiplin kerja juga manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin tinggi juga perstasi kerja yang akan dicapai. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun bermanfaat juga bagi karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.(Tyas, 2018)

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga mendapatkan motivasi yang baik dalam mencapainya tujuan. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar akan mendapat sanksi, jadi hal ini saling berkaitan untuk tercapainya kinerja yang baik. (SETIAWAN, 2013)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Singodimedjo dan Sutrisno adalah sebagai berikut : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.(Satriani, 2019)

RSUD Petala Bumi adalah rumah sakit negeri kelas C di Pekanbaru yang berada dalam pengawasan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Dan beralamatkan di Jl. Dr. Soetomo No

65 Pekanbaru. Jumlah karyawan rumah sakit petala bumi adalah 454 orang pada akhir 2019. Adapun visi dan misi yang ingin diwujudkan Rumah Sakit Petala Bumi ini yaitu : “Unggul Dalam Pelayanan”. Dan misi Rumah Sakit Petala Bumi adalah : (1) Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau. (2) Meningkatkan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia menuju Rumah Sakit dengan pelayanan unggulan. (3) Mewujudkan pengelolaan administrasi secara transparan dan bertanggung jawab.

Adapun cakupan layanan yang diberikan RSUD Petala Bumi meliputi Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Rawat Jalan, Pelayanan Rawat Inap, Pelayanan Bedah Sentral, Pelayanan Intensif Care (ICU), Pelayanan Perinatologi, Pelayanan Penunjang Medik, Pelayanan Pemulasaran Jenazah, Pelayanan Ambulans. Rumah sakit Petala Bumi memiliki MOTTO yaitu RSPB (Ramah, Santun, Peduli, Bertanggung Jawab).

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan metode kualitatif dan melakukan wawancara guna mendapatkan data yang mendalam sesuai dengan fakta-fakta yang terlihat dan bersifat apa adanya. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif ini karena penelitian ini menganalisis kedisiplinan pegawai di Rawat Inap Kebidanan RSUD Petala Bumi Tahun 2020

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi

Dari Hasil wawancara mendalam kepada kepala instalasi rawat inap dan kepala ruangan kebidanan sebagai informan utama dan informan kunci mengatakan balas jasa/imbalan sangat berpengaruh untuk kedisiplinan para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan kedua informan tersebut sebagai berikut :

*“kita sistem nya berjenjang, jadi dari ruangan ini kita memberikan pelaporan kepada rumah sakit nanti yang perlombaan itu rumah sakit yang mengadakan persemester, kalau dari ruangan sendiri, masing-masing itu kan da nilainya, nilai itu lah yang akan di laporkan di atas” (IK<sub>1</sub>)*

*”kalau tunjangan itu dikita kan sekarang pake pola penyempurnaan jasa baru ya, itu berdasarkan eee point-point tertentu jadi supaya adil, contoh misalnya pegawai yang masa kerja nya sudah lebih lama dengan honor tentu berbeda pointnya gitu, terus apa eee ada lagi nanti point-point kalau di kebidanan ya ada tindakan segala macam itu pasti berbeda” (IU<sub>1</sub>)*

Hasil wawancara dengan informan kunci dan informan utama balas jasa yang ada di RSUD Petala Bumi diberikan sesuai dengan point-point tertentu dan point tersebut akan di laporkan ke pihak rumah sakit.

Sementara itu hasil wawancara mendalam kepada pegawai PNS dan non PNS, dari ke 3 (tiga) orang informan pegawai kebidanan ada yang mengatakan puas dengan reward yang diberikan dan ada juga yang mengatakan biasa saja atau masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari ketiga informan tersebut sebagai berikut :

*“eee kalau pegawai teladan ada kemaren reward, biasa dalam bentuk piagam” (IP<sub>1</sub>)*

*“hmmm kami biasa aja karena ga ada apa maksudnya ga ada nilai tambah gitu kan, tapi kalau orang kan kebutuhan orang naik kan untuk finansial nya kan kalau ini kan Cuma reward piagam gitu aja itu pun biasa aja, kalau dikantor biasa aja kalau di swasta dikasi tips lebih kan” (IP<sub>1</sub>)*

*“ada, kalau kita disini ada, dalam bentuk eee piagam penghargaan,eee dan juga ada hadiahnya kayak uang gitu, puas sih, he’eh” (IP<sub>2</sub>)*

*“kalau untuk pegawai berprestasi kayaknya dari rumah sakit sendiri masih kurang sih, ga ada reward nya” (IP<sub>3</sub>)*

Jadi dapat disimpulkan balas jasa yang ada di RSUD Petala Bumi ada yang mengatakan puas dengan reward yang diberikan dan ada juga mengatakan masih kurang dan biasa saja, hadiah yang diberikan hanya berbentuk uang, piagam, dan piala. Sebaiknya lebih meningkatkan lagi balas jasa atau reward yang ada di RSUD Petala Bumi agar meningkatkan motivasi dan semangat kepada pegawainya karena balas jasa/imbalan akan sangat berpengaruh untuk memotivasi pegawai agar berdisiplin dalam bekerja.

## PEMBAHASAN

### Balas Jasa/Imbalan

Balas jasa/imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Balas jasa atau reward, juga memeperngaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa/imbalan akan menambah kecintaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai, sebaliknya apabila blas jasa kecil maka

kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara mendalam terkait balas jasa atau reward di instalasi rawat inap kebidanan Petala Bumi Provinsi Riau, dari ke 3 (tiga) pegawai kebidanan sebagai informan pendukung ada satu informan mengatakan puas dengan reward yang diberikan sedangkan dua informan lagi mengatakan masih kurang dan biasa saja. Dan hadiah yang diberikan hanya berbentuk uang, piagam, dan piala.

Sementara itu menurut hasil wawancara mendalam yang dilakukan ke kepala instalasi rawat inap dan kepala ruangan kebidanan selaku informan utama dan informan kunci dalam penelitian ini, mengatakan balas jasa atau reward yang diberikan kepada pegawai menggunakan pola penyempurnaan jasa baru, dengan menggunakan point-point tertentu agar adil, jadi sistemnya berjenjang dari ruangan sendiri memberikan nilai ke masing-masing pegawai dan nilai itulah yang akan diberikan kepada pihak rumah sakit.

Menurut (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2014), balas jasa atau reward ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai, Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai, sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan (Setiadi, 2016), balas jasa tidak diterapkan karena sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahwa kenaikan gaji maupun reward sudah diatur oleh pemerintah bukan dari pimpinan maupun instansi terkait. Tidak adanya reward atau kenaikan gaji memang lah akan sedikit berpengaruh menurunnya kedisiplinan pegawai karena tidak adanya pemacu atau penyemangat dalam pekerjaan. Bahkan pegawai mengaku tidak bisa mencukupi kebutuhan hidupnya jika hanya mengandalkan gaji sebagai pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang relevan maka peneliti berpendapat bahwa lebih meningkatkan lagi balas jasa atau reward yang ada di RSUD Petala Bumi agar meningkatkan motivasi dan semangat kepada pegawainya karena balas jasa/imbalance akan sangat berpengaruh untuk memotivasi pegawai agar berdisiplin dalam bekerja

## **SIMPULAN**

Balas jasa/imbalance yang ada di RSUD Petala Bumi masih ada yang mengatakan masih kurang atau biasa saja dengan reward yang diberikan, hal ini terjadi karena RSUD

menggunakan point-point tertentu agar adil, jadi sistemnya berjenjang dari ruangan memberikan nilai ke masing-masing pegawai dan nilai itu akan diberikan kepada pihak rumah sakit.

## SARAN

Diharapkan adanya balas jasa/imbalan yang ada di Petala Bumi agar meningkatkan motivasi dan semangat bagi pegawai dengan melakukan pemberian reward sebagai pegawai teladan sehingga pegawai lain termotivasi agar lebih disiplin.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Direktur RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang telah memberikan izin penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Fajri, N. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru, 4(9), 547–561. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Satriani. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada kantor kelurahan salokaraja kabupaten soppeng. Retrieved from [http://eprints.unm.ac.id/13418/1/jurnal\\_SATRIANI\\_1566040025.pdf](http://eprints.unm.ac.id/13418/1/jurnal_SATRIANI_1566040025.pdf)
- Setiadi, D. (2016). Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 218.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Tyas, R. D. (2018). KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pertamina ( Persero ) Refinery Unit IV Cilacap ), 62(1), 172–180. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2662/305>

Yuniarsih, P. D. T., & Dr. Suwatno, M. S. (2013). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Alfabeta, Bandung.

Yuningsih, R. (2016). Midwifery Profession In Policy Development Efforts To Improve Maternal and Child Health Services Rahmi. Center for Expertise Research DPR RI, 7, 63–76. Retrieved from %0APENGEMBANGAN KEBIJAKAN PROFESI BIDAN DALAM ...jurnal.dpr.go.id › index.php › aspirasi › article › download%0A

Permenkes No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit.

Undang-Undang Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit