

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PUSKESMAS LUBUK BASUNG

Anisa Sufia¹⁾, Hilma Shofia²⁾, Indah Cahyani³⁾, Jihan Putri Ralya⁴⁾,
Shofiyah Muannis Simanullang⁵⁾, Fitriani Pramitha Gurning⁶⁾

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Anisasufiasopang19@gmail.com , hilmashofia14@gmail.com,
cahyainindah09@gmail.com, jihanpr1234@gmail.com, shofiyahmanullang4@gmail.com,
fitrianiurning@uinsu.ac.id

RINGKASAN - Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, peningkatan produktivitas kerja tersebut tidak mudah untuk dilakukan. Oleh karena itu, produktivitas berkaitan erat dan tidak terpisahkan dengan sumber daya manusia. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja nya yang profesional dalam bekerja serta kedisiplinan yang tinggi dari para tenaga kerja kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pada tenaga kesehatan. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas, Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Puskesmas menjadi salah satu dari fasilitas layanan kesehatan yang memiliki peran dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Dalam hal ini, puskesmas sebagai sarana kesehatan yang memberikan pelayanan terdepan bagi masyarakat dengan menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengatasi permasalahan kesehatan yang terjadi pada masyarakat. Sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam mengatasi permasalahan kesehatan. Terdapat beberapa program pemerintah yang dalam hal ini menjadi upaya peningkatan pembangunan, dengan mengadakan program bagi segala bidang baik pusat ataupun daerah dengan melingkupi segala aspek. Sumber daya manusia sangat diperlukan guna menjalankan kegiatan pembangunan dan mendukung program dari pemerintah.

Sebagai daya guna dalam hal membantu proses dari kesiapan serta peningkatan sumber daya manusia dibutuhkan disiplin yang tinggi. Disiplin sendiri masih menjadi salah satu wadah dan memiliki peran serta yang cukup besar. Hal ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri.

Rivai dalam penjelasannya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, diantaranya: kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada peraturan kerja, dan yang terakhir bekerja keras serta tekun dalam bekerja. Sikap disiplin ini harus dimiliki oleh setiap orang, terlebih oleh para tenaga kesehatan. Bahkan, nyawa seseorang bisa bergantung dari bagaimana tenaga medis memberikan tindakan yang tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Tenaga kesehatan yang tidak memiliki sikap kedisiplinan, akan sulit bagi instansi kesehatan hasil yang memuaskan. Seorang tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka tenaga kesehatan tersebut akan bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh para atasan. Seorang tenaga kesehatan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi tidak akan mencuri waktu kerja dengan melakukan hal-hal lain yang tidak terdapat kaitan dengan pekerjaannya.

Tingkat disiplin kerja seseorang bahkan sangat mempengaruhi terhadap produktivitas dalam instansi pemerintahan. Instansi tidak bisa berjalan dengan baik jika manajemen tenaga kerja dalam motivasi dan kedisiplinan akan para tenaga kerja tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.. Salah satu masukan bagi mutu pelayanan kesehatan adalah dengan mengukur produktivitas kerja dari pelayanan kesehatan.

Produktivitas merupakan takaran sejauh mana seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang sudah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja dikatakan sebagai seorang yang produktif jika karyawan tersebut bisa menghasilkan produk sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dalam suatu instansi. Dalam hal ini jika disiplin kerja diterapkan dalam suatu instansi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas bukan hanya terdiri atas satu masalah teknis ataupun masalah

manajerial, namun hal tersebut merupakan suatu permasalahan kompleks, yang merupakan suatu permasalahan yang berkaitan dengan serikat buruh, barang-barang pemerintah, serta lembaga sosial lainnya. Usia, lama bekerja sebagai tenaga kesehatan, masalah kesehatan serta stres kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja.

Peningkatan produktivitas kerja bukan menjadi satu hal yang mudah untuk dilakukan. Pemimpin suatu perusahaan akan memiliki banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja serta diperlukannya suatu pendekatan khusus guna peningkatan produktivitas kerja, terkhusus bagi para tenaga kerja pada perusahaan itu sendiri. Guna menghasilkan produktivitas kerja yang baik, maka instansi kesehatan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik, dengan melakukan pekerjaan secara profesional khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya dengan kualitas yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk meneliti keadaan objek yang alamiah, dan peneliti sebagai kunci utama dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dengan beberapa pihak terkait sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Wawancara merupakan suatu alat yang cukup sering digunakan bagi para penelitian guna mengumpulkan data kualitatif.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dan dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan dengan beberapa narasumber, yaitu: Petugas bagian kepegawaian, Kepala ruangan UGD, Petugas UGD, Petugas bagian Pengaduan Pelayanan Konsumen dan wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara jarak jauh melalui via telepon.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dimiliki oleh

para tenaga kesehatan, hal ini bersangkutan juga dengan nyawa dari para pasien. Jika dalam suatu instansi kesehatan lebih banyak memiliki petugas kesehatan yang kurang disiplin dengan para tenaga kesehatan sering datang terlambat dan jarang berada di dalam ruangnya, maka banyak pasien yang akan terbengkalai atau lama dalam mendapatkan pelayanannya.

Dikutip dari Mangkunegara pada tahun 2001 halaman 129, David berpendapat bahwa disiplin kerja dapat sebagai pelaksanaan manajemen guna memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan menurut Saydam (2005:284), adalah kehadiran, tanggung jawab, sikap dan norma.

Kedisiplinan dapat dilakukan dengan upaya menjaga kualitas kegiatan sehingga hasil yang didapat adalah berupa meningkatnya pola pikir, sikap hingga perilaku ke arah yang lebih baik, hal ini dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan pengetahuan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan, dapat menjaga efektivitas kerja yang tepat waktu, kemudian dapat menjalin kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga nantinya masyarakat yang dilayani dapat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan setiap petugas di puskesmas.

Secara umum, semua responden berpendapat bahwa penerapan kedisiplinan bagi tenaga Kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung itu sangat penting, Seperti pendapat dari informan 3 : “Karena lokasi puskesmas lubas berada di ibukota kabupaten, yang setiap harinya memiliki pasien dalam jumlah banyak, kedisiplinan petugas tepat waktu datang dan disiplin melakukan kerja sangat berkaitan, jika petugas terlambat maka dampaknya tentu ke pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien yang sudah datang akan komplain”. Karena tenaga Kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), maka berlakulah sebuah Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam melakukan pekerjaan, ASN itu bekerja dan sudah diatur kedisiplinannya dalam menjalankan tugasnya”.

Pada umumnya, seluruh informan berpendapat bahwa kedisiplinan pelayanan di Puskesmas Lubuk basung sudah tergolong baik, dikarenakan petugasnya dinilai sudah baik dalam menjalankan aturan dan tugasnya sehingga

pelayanan yang diberikanpun nyaris sempurna. Hal ini didukung dengan pendapat yang diberikan informan 3: “Karena jumlah petugas banyak dan petugas yang kurang disiplin itu bisa dihitung jumlahnya, bisa diberi rentang 8 dari 10 jika dilihat dari kedisiplinan petugas, hal ini dapat dilihat dari kedatangan sesuai jam kerja, keberadaan diruangan selama jam kerja dan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan keterangan dari para informan, kondisi tingkat pemahaman dan pengetahuan tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung terhadap peraturan kedisiplinan yang diberlakukan di Puskesmas Lubuk Basung dapat dipastikan baik atau bahkan mendekati sempurna, dikarenakan sebelum bergabung di puskesmas setiap tenaga kesehatan terlebih dahulu diberikan perbekalan ilmu dan dijelaskan juga bagaimana peraturan yang diberlakukan, lalu tenaga kesehatan tersebut menjalankan masa orientasi di Puskesmas Lubuk Basung, sehingga tidak ada lagi alasan tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Lubuk Basung tidak mengetahui dan memahami perihal peraturan yang diberlakukan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama para informan, didapati bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung bisa dibidang cukup baik dari segi disiplin tepat waktu kedatangan. Dalam pencatatan kehadiran tenaga Kesehatan, Puskesmas Lubuk Basung memanfaatkan teknologi *finger print* yang direkap setiap harinya dan disesuaikan dengan jam/jadwal dinasny. Di puskesmas Lubuk Basung sendiri, terdapat pelayanan rawat jalan (poliklinik) dan rawat inap, bagi petugas rawat inap, diberlakukan pembagian sebanyak 3 shift, dengan jadwal masuk dan keluar yang sudah ditentukan yaitu dengan pembagian shift pertama yaitu masuk pukul 07.30 hingga 13.30 WIB, shift kedua masuk pukul 13.30 hingga 20.30 WIB dan shift terakhir masuk pukul 20.30 hingga 07.30 WIB. Untuk petugas rawat jalan atau bagian poliklinik atau pelayanan diberlakukan jadwal masuk dari pukul 07.30 hingga 14.30 WIB sedangkan untuk petugas bagian instansi yang bukan pelayanan masuk pukul 07.30 hingga 16.00 WIB.

Kedisiplinan dari segi tepat waktu dengan kedisiplinan dalam melakukan kerja sangat berkaitan, jika petugas terlambat maka dampaknya tentu ke pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien yang sudah datang akan complain karena mereka sudah datang cepat ke puskesmas yang tujuannya untuk segera

mendapatkan pelayanan namun jadi tertunda dan kadang bisa menghabiskan waktu yang lama. Untuk itu, sesuai dengan informasi yang didapat dari informan 2 bahwa bagi petugas dibagian UGD/Rawat Inap dimana pelayanannya 24 jam non-stop, sebelum petugas shift selanjutnya datang, petugas yang shiftnya sudah selesai tidak boleh meninggalkan pekerjaan/UGD terlebih dahulu, karna setiap pergantian petugas dilakukan serah terima laporan pasien kepada petugas shift berikutnya.

Selain kedisiplinan terhadap ketepatan waktu sesuai jadwal, kedisiplinan lain yang juga diterapkan di Puskesmas Lubuk Basung adalah kedisiplinan dalam menggunakan pakaian seragam sehari-hari, dimana aturan seragam ini sudah ditetapkan dalam rapat sehingga tenaga kesehatan dinilai tidak mungkin tidak mengetahui perihal keberadaan aturan berseragam tersebut, kondisi disiplin dalam berseragam di Puskesmas Lubuk Basung sangat baik, keadaan ini dinilai berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karena terlihat kompak dalam melayani masyarakat.

Sejauh ini, tidak ada konsekuensi atau *punishment* berat yang diberlakukan bagi tenaga kesehatan yang kurang disiplin di Puskesmas Lubuk Basung, hanya saja di Puskesmas Lubuk Basung yang sifatnya merupakan pembinaan, maka Menurut Informan 1: “hanya melakukan peringatan secara lisan 1-3 kali, kemudian berupa teguran 1-3 kali sambil tetap dilakukan evaluasi guna mengkaji akar permasalahan yang sebenarnya, jika tenaga kesehatan tersebut masih saja bermasalah maka direkomendasikan untuk menjalani pembinaan di Dinas Kesehatan dan kemudian bisa saja dikembalikan lagi ke puskesmas sambil tetap dilakukan pemantauan., namun dalam kurun waktu 10 tahun belakangan ini, Puskesmas Lubuk Basung tidak ada mengeluarkan surat pemulangan petugas yang tidak disiplin ke Dinas Kesehatan untuk mendapatkan pembinaan.

Sementara itu, untuk hadiah atau *reward* bagi tenaga Kesehatan di puskesmas Lubuk Basung ternyata sejauh ini belum ada hadiah yang diberikan oleh puskesmas langsung, namun tenaga kesehatan akan mendapatkan hadiah dari pemerintah RI yang diberikan melalui Pemerintah Kabupaten berupa tanda jasa yang disesuaikan dengan masa bakti yang sudah dijalani, dimulai dari masa bakti 10 dan 25 tahun. Puskesmas Lubuk Basung belum ada memberikan hadiah spesifik kepada tenaga kerjanya, namun di Puskesmas Lubuk Basung diadakan penilaian

petugas teladan dengan beberapa kategori seperti dokter teladan, petugas kesling teladan, petugas gizi teladan dan lainnya yang diselenggarakan setiap tahun dan hanya mengandalkan profesi masing-masing saja, untuk hadiah spesifik secara keseluruhan bagi tenaga kesehatan yang disiplin di Puskesmas Lubuk Basung sejauh ini belum ada.

Setelah ditelusuri lebih jauh, ternyata Di Puskesmas Lubuk basung juga terdapat posko pengaduan pelayanan konsumen yang berguna untuk menampung segala bentuk keluhan pasien terhadap pelayanan yang diberikan tenaga Kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung, alur pengaduan bisa dilakukan dengan mendatangi posko tersebut yang lokasinya dinilai sangat strategis sehingga dapat dengan mudah ditemukan oleh pasien, selain dengan cara mendatangi posko secara langsung, pengaduan juga bisa dilakukan melalui *telepon* ataupun *WhatsApp* ke nomor posko pengaduan pelayanan konsumen atau bisa juga melakukan pengaduan dengan memanfaatkan fitur *Dirrect Message* yang ada di platform *Instagram/Facebook* Puskesmas Lubuk Basung.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan 4, bahwa masalah yang biasa terjadi dan diadukan pasien ke posko pengaduan adalah pelayanan yang lama, karna status pasien yang sulit ditemukan karna pasien tersebut sudah lama tidak berobat, kalau permasalahan di poliklinik adalah pihak dokter yang punya kegiatan harus turun ke lapangan atau sedang pelatihan sehingga pelayanan pasien di poliklinik jadi sedikit terhambat. Ketika pembuatan sistem rujukan biasanya terkendala karna jaringan, sehingga pasien mengeluhkan karna sudah menunggu terlalu lama. Dengan adanya Posko Pelayanan Pengaduan ini dinilai efektif dalam memudahkan para pasien untuk memberikan aspirasinya mengenai pelayanan kesehatan oleh para tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Lubuk Basung.

Biasanya setelah mendapati pengaduan dari pasien, pihak bagian pengaduan pelayanan langsung mengkoordinasikan dengan pihak pengelola pelayanan dan kepala puskesmas, kemudian pihak pengaduan langsung mendatangi bagian pelayanan yang diadukan dan mempelajari permasalahan yang ada, kalau permasalahan diakibatkan oleh kesalahan teknis maka pihak pengaduan akan menyampaikan kepada pasien dan meminta kesabaran, kalau permasalahannya

diakibatkan oleh *human error* maka akan dikerahkan tenaga bantuan untuk mempercepat proses pelayanan, diharapkan setelah di Koordinasikan pengaduan dari pasien akan segera mendapat solusi dan pelayanan kesehatan di puskesmas akan semakin baik.

Dalam menerapkan kedisiplinan yang bagus sehingga dapat mendorong produktivitas kerja tenaga kesehatan tentu memiliki kendala, tidak beda dengan yang dialami tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung, dikarenakan petugas Puskesmas Lubuk Basung yang terbilang cukup banyak yakni sampai 79 orang, dimana sikap dan *mindset*nya pun berbeda-beda sehingga dalam penerimaan peraturan yang diberlakukan dalam meningkatkan kedisiplinan guna produktivitas yang baguspun mengalami kendala bahkan hingga menimbulkan protes, tetapi menurut juru kunci bagian kepegawaian hal ini dinilai biasa terjadi sehingga tidak terlalu digubris, Langkah penanganan yang dipilih ialah tetap melakukan pembinaan serta diberikan gambaran hasil jika peraturan tersebut berhasil dijalankan, lalu para stakeholder Puskesmas Lubuk Basung juga melakukan Langkah supervise dan intervensi ke lapangan secara langsung, walaupun dengan kendala karena beragamnya sikap dan sifat tenaga kesehatannya, selagi masih bisa dilakukan pembinaan maka stakeholder akan kebersamai pembinaan tersebut, namun jika pembinaan masih belum menampakkan hasil, maka tenaga kesehatan tersebut akan dikembalikan ke dinas kesehatan kabupaten untuk menjalani pembinaan hingga nanti pembinaan berhasil maka tenaga kesehatan tersebut akan dikembalikan ke puskesmas dengan harapan kedisiplinannya membaik sehingga produktivitasnya dalam melayani pasien juga semakin meningkat.

SIMPULAN

Dari hasil yang sudah didapatkan bahwa memang terdapat kaitan antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kesehatan di Puskemas Lubuk Basung. Puskemas Lubuk Basung menerapkan kedisiplinan dengan cara melaksanakan absen masuk dan absen pulang dengan menggunakan teknologi *finger print* yang direkap setiap harinya dan disesuaikan dengan jam/jadwal dinasnya. Produktivitas merupakan takaran sejauh mana seorang karyawan bisa

menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan data yang sudah didapatkan dari posko pengaduan pasien, pasien jarang memberikan pengaduan dalam hal disiplin kerja dari para tenaga kesehatan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dari tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Basung sudah cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, Mufti, And S Martono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja," 2016.
- Dalimunthe, Muhammad Bayhaqi, Asyiah Simanjorang, and Rina Hanum. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat" 4, no. 1 (2020).
- Dalimunthe, Muhammad Bayhaqi. "Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan 2019," 2018.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 82.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moleong, Lexy, J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ramadhanti, Nadia Nur, And Teguh Wicaksono. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin,"
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Utami, Annisa Wanda dkk. 2015. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Usaha Domba Analysis Farm Worker Productivity in Sheep Farm*. Fakultas Peternakan Universitas Padjajaran. Artikel tidak terpublikasi.
- Wahid Murni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017) hlm4
- Yurasti, Yurasti, Ria Widhia Sari, Yulihardi Yulihardi, And Bayu Syahputra. "Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pns Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 6, No. 1 (January 25, 2022): 291. <https://doi.org/10.29040/Jie.V6i1.4328>.