

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan suatu bagian terpenting dari kesejahteraan masyarakat, juga salah satu kebutuhan dasar manusia di samping adanya sandang, pangan, dan papan, dengan didasari berkembangnya pelayanan kesehatan yang optimal, namun kesehatan sering menjadi hilir (dampak) dari berbagai permasalahan yang dialami individu dan lingkungan sekitarnya. Padahal, kesehatan merupakan modal awal bagi perkembangan potensi individu dalam hidup bagi diri sendiri, Rumah Sakit maupun Puskesmas (Fadillah, Siri , Usman, 2019).

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kesehatan kepada perorangan (ellin, retina, 2019).

Pelayanan kesehatan Puskesmas Upaya Kesehatan Perseorangan yang selanjutnya disingkat (UKP) Nomor 43 adalah suatu kegiatan dan serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan dan tuntutan masyarakat dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas (Plano De Disciplina, 2019).

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting, dari persaingan inilah pelayanan kesehatan dituntut untuk

mempersiapkan sumber daya yang dimiliki salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) (Yulianda et al., 2018). Masalah yang sering terjadi adalah tentang pelayanan yang diberikan perawat itu sendiri sangat kurang ke masyarakat, sehingga keluhan yang disampaikan oleh masyarakat adalah tentang pelayanan yang lama ditangani, prosedur pelayanan yang berbelit-belit, masalah jaringan yang terkesan lambat sehingga masyarakat merasa jenuh dan cepat bosan, petugas pelayanan sering tidak ada ditempat ketika masyarakat membutuhkan pelayanan, dan yang paling klasik adalah mengenai sikap dan perilaku perawat yang jutek dan kurang peduli terhadap kebutuhan masyarakat, oleh perawat itu sendiri ketika sedang melayani masyarakat sehingga membuat masyarakat merasa tidak nyaman ketika berobat di puskesmas dan membuat kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas menurun.

Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas adalah salah satu penentu keberhasilan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat, karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu factor penentu baik dan buruknya pelayanan kesehatan, kinerja di puskesmas sebagai prestasi kerja (job performance), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan sebagai bentuk melayani dan memberikan pelayanan dibidang kesehatan yang baik dan kualitas perawat akan semakin optimal, kinerja juga sangat berpengaruh dengan etos kerja yang semakin baik (Fadillah, Siri , Usman, 2019).

Kualitas perawat akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang disertai dengan komitmen kerja yang bagus. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Demikian, kualitas perawat yang baik akan mewujudkan etos kerja perawat yang tinggi pula. Perawat

yang memiliki etos kerja rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya, hal ini juga harus ada peningkatan bekerja dari dalam diri seorang perawat tersebut (Anggi, 2016).

Peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Didapatkan hasil Etos kerja di wilayah puskesmas kota pekanbaru dikategorikan tinggi dengan jumlah 22 perawat (29,7%) sedangkan etos kerja dengan kategori rendah 52 perawat (70,3%) dari hasil perhitungan SPSS, di wilayah puskesmas kota pekanbaru.

Disiplin merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem peraturan yang tertib. Rendahnya disiplin perawat di puskesmas dipengaruhi oleh kurangnya tanggung jawab tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas, kurangnya fasilitas kerja yang tersedia sehingga dalam melaksanakan tugas perawat mengalami hambatan dan hasil yang didapatkan juga rendah yang mempengaruhi disiplin kerja masih ada saja yang kurang dan tidak efisien (Jannah, 2016).

Hasil perhitungan disiplin kerja kategori tinggi sebanyak 16 perawat (21,6%), dan dikategorikan rendah sebanyak 58 perawat (78,4%) di wilayah puskesmas kota pekanbaru. Dengan demikian, secara persentase dapat disimpulkan bahwa semakin rendah disiplin kerja perawat maka semakin tidak baik pula kinerja yang dihasilkan di Puskesmas Kota Pekanbaru.

Disiplin kerja sangat erat kaitannya dalam setiap perawat di puskesmas kota pekanbaru dalam memanfaatkan jam kerja yang dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir perawat yang didapatkan di Puskesmas Rejosari Pekanbaru dengan keterangan Alpa 49 hari, Tugas Belajar (*Tubel*) 6 orang perawat, kehadiran perawat sebanyak 115 orang selama terhitung dari bulan Juli-Desember tahun 2019 sampai dengan bulan juli tahun 2020. Rekapitulasi absensi Puskesmas Simpang Tiga

dengan keterangan Alpa 3 hari, Tugas Belajar (*Tubel*) 2 orang perawat, Kehadiran perawat sebanyak 171 orang selama terhitung dari bulan Desember tahun 2019 sampai dengan bulan Juli tahun 2020. Rekapitulasi absensi Puskesmas Sidomulyo RI dengan keterangan Alpa 8 hari, Tugas Belajar (*Tubel*) 4 orang perawat, kehadiran perawat sebanyak 140 orang selama terhitung dari bulan Desember tahun 2019 sampai dengan Juli tahun 2020. Rekapitulasi absensi Puskesmas Langsung dengan keterangan Tugas Belajar (*Tubel*) 4 orang perawat, kehadiran perawat sebanyak 116 selama terhitung dari bulan Desember tahun 2019 sampai dengan bulan Juli tahun 2020.

Hasil observasi di obyek penelitian pada tujuh puskesmas di pekanbaru bahwa optimalnya disiplin kerja perawat di lingkungan kerja, ditandai oleh beberapa indikasi yaitu adanya pegawai yang kurang adanya kesadaran diri untuk hadir tepat waktu, ketidakhadiran pegawai untuk mengikuti apel atau upacara yang sebagaimana diatur dalam disiplin kerja perawat yang sangat juga mempengaruhi kinerja perawat di puskesmas ketika memberikan pelayanan ke masyarakat, namun ada juga sebagian menjalankan tugas dan disiplin sesuai aturan sehingga semakin baik disiplin kerja maka kinerja perawat yang dihasilkan juga optimal.

Kinerja perawat adalah suatu upaya mengelola kompetensi yang dilakukan oleh institusi secara sistematis dan terus menerus agar perawat tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh pelayanan kesehatan, yaitu mampu memberikan pelayanan yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan optimal (Soedinar, 2016).

Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis Sumber Daya Manusia (SDM) di pelayanan kesehatan, baik jumlahnya yang kurang, kinerja, maupun distribusinya. Hasil penelitian tentang kinerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru dikategorikan baik sebanyak 8 perawat (10,8%) dan dikategorikan tidak baik sebanyak 66 perawat (89,2%). Sehingga dapat disimpulkan kinerja perawat Puskesmas Kota Pekanbaru dalam rentang tidak baik sehingga

hasil yang diperoleh tidak sangat signifikan ke masyarakat ketika berobat di Puskesmas.

Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh Sumber Daya Manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit dan puskesmas, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Supriadi, 2017).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 17 orang perawat di Puskesmas Simpang Tiga 10 orang dan Puskesmas Rejosari 7 orang perawat dapatkan dari kuesioner menunjukkan bahwa etos kerja dan kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan kinerja perawat. Termasuk terhadap pemanfaatan jam kerja terindikasi tinggi dan masih ada juga sebagian kecil pegawai yang kurang patuh terhadap pemanfaatan jam kerja efektif, kemauan diri seorang perawat dalam bekerja juga masih kurang sehingga kinerja yang dihasilkan juga kurang maksimal kepada masyarakat, sehingga ini yang menjadikan kepuasan pasien berkurang terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil survey kepuasan pasien di Puskesmas Rejosari, Puskesmas Simpang Tiga, Puskesmas Rumbai Pesisir, Puskesmas Langsung, Puskesmas Sidomulyo RI, Puskesmas Simpang Baru, Puskesmas Melur tahun 2019-2020 banyak pasien atau masyarakat yang mengeluhkan bagan alur pendaftaran pasien dengan sistem baru yang mudah dimengerti pasien, dengan format yang lebih besar sehingga pasien bisa membaca dengan jelas, juga papan petunjuk tempat pendafatarn yang digantung pada langit-langit sehingga letak pendaftaran pasien nampak jelas dan informative, informasi yang mudah terbaca pasien tentang kemudahan pengisian formulir bagi difable, lansia, buta huruf, dan pasien lain yang tidak bisa mengisi formulir, jadwal pendaftaran pasien, ada juga yang beranggapan bahwa pelayanan yang diberikan kurang optimal dan kinerja

yang dihasilkan juga sangat kurang sehingga membuat masyarakat atau pasien sering sekali menunggu terlalu lama, lalu ada beberapa perawat datang juga ada yang telat sehingga kepuasan pasien terganggu akibat pelayanan yang kurang.

Kepuasan pasien pada beberapa Puskesmas didapatkan hasil dari tempat parkir yang luas dan aman sehingga pasien atau masyarakat yang berobat merasa nyaman ketika kendaraannya dijaga oleh petugas satuan pengamanan (Satpam), lalu ada juga tempat ruang bermain anak dilantai atas yang membuat orangtua tidak mengeluhkan ketika anaknya bosan ketika diajak berobat ke Puskesmas tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan hasil survei awal banyak sekali permasalahan tentang etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja yang mempengaruhinya dari hasil beberapa Puskesmas maka peneliti perlu melakukan penelitian “Hubungan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Wilayah Puskesmas Kota Pekanbaru”

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini penting sekali diambil sebab banyak sekali menyinggung tentang etos kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat di Puskesmas yang sampai sekarang perawat itu sendiri tidak tau apa itu etos kerja didalam dirinya sendiri. Data yang didapatkan dari 74 perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru terhitung 11 Juli-09 Agustus 2020 etos kerja perawat sebanyak 22 perawat dikategorikan tinggi (29,7%) dan dikategorikan rendah sebanyak 52 perawat (70,3%), begitu juga dengan disiplin kerja perawat Puskesmas Kota Pekanbaru dikategorikan tinggi sebanyak 16 perawat (21,6%), dikategorikan rendah sebanyak 58 perawat (78,4%) dan kinerja perawat dikategorikan baik sebanyak 8 perawat (10,8%) dan dikategorikan tidak baik sebanyak 66 perawat (89,2%). Hal ini yang seharusnya dioptimalkan bagaimana Etos kerja atau perilaku positif yang disertai komitmen kerja yang bagus, melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas yang akan menjadikan budaya bekerja

pada diri seorang perawat itu sendiri, maka jika tidak ada etos kerja didalam diri seorang perawat akan sangat mempengaruhi kedisiplinan yang dikerjakan, jika kedisiplinan dalam bekerja sudah tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan juga seharusnya optimal namun masih ada beberapa dikategorikan rendah dalam kinerja, dampaknya keluhan seperti pelayanan yang lambat, sikap dan perilaku perawat yang kurang sopan sehingga membuat masyarakat menjadi enggan berobat ke puskesmas akibat ulah perawat itu sendiri sehingga pelayanan yang diberikan akan merosot dan tidak tercapai maksimal. Melalui penelitian ini tentunya dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Wilayah Puskesmas Kota Pekanbaru.

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui hubungan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui gambaran etos kerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.
- b. Mengetahui gambaran disiplin kerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.
- c. Mengetahui gambaran kinerja perawat perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.
- d. Mengetahui hubungan etos kerja terhadap kinerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.
- e. Mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi STIKes Payung Negeri Pekanbaru

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi institusi dalam upaya mengembangkan kurikulum dibidang manajemen keperawatan, meningkatkan peran pendidik dalam pengetahuan tentang etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Puskesmas dan Dinas Kesehatan

Memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola puskesmas dan dinas kesehatan sebagai dasar strategi dalam peningkatan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di wilayah puskesmas kota pekanbaru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan data pembandingan dan pertimbangan untuk melakukan penelitian-penelitian di pelayanan kesehatan Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan penelitian ini.