



Media Kesmas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

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

**ANALISIS INDIKATOR KEDISIPLINAN PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
DI RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU TAHUN 2021
ANALYSIS OF NURSE DISCIPLINE INDICATORS ON THE INPATIENT ROOM
AT ERIA BUNDA MOTHER CHILD HOSPITAL PEKANBARU IN 2021**

Aisafira Sari Anhelma ¹, Arnawilis ², Arief Wahyudi³, Misbahuddin⁴,
Raviola⁵

STIKes Hangtuh
Pekanbaru

¹)aisafirasarianhelma@gmail.com

Histori artikel

Received:
10-10-2021

Accepted:
08-03-2022

Published:
30-04-2022

Abstrak

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis indikator kedisiplinan perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dengan metode wawancara dan observasi lapangan dimana penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru pada bulan Juni-Agustus 2021. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang yang bekerja di RSIA Eria Bunda di antaranya 5 Perawat, 1 Kepala ruang rawat dan 1 Staff HRD. Variabel dalam penelitian ini yaitu teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Hasil penelitian bahwa secara kualitas maupun kuantitas sudah baik. Pimpinan telah menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja dan memberikan contoh yang baik agar perawat mampu bersikap disiplin terhadap aturan-aturan Rumah Sakit, balas jasa yang diterima oleh pegawai tidak mempengaruhi kedisiplinan perawat. Pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan di Rumah Sakit sudah bagus tetapi perlu ditingkatkan. Sanksi hukum yang ada di Rumah Sakit sudah cukup baik, sehingga pelanggaran aturan oleh perawat sedikit dan juga ada hukuman berat yang diberikan pimpinan kepada perawat yang melanggar peraturan. Pimpinan sudah memiliki ketegasan yang baik namun masih ada perawat di Rumah Sakit yang berperilaku tidak disiplin meski pimpinan sudah memberikan sanksi hukum bagi perawat

Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan 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.

Disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku sekitarnya terutama berprofesi sebagai perawat yaitu kedisiplinan perawat yang telah di tentukan di RS. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap seorang perawat dengan begitu mereka akan menjadi perawat yang bertanggung jawab. (Fajri, 2017)

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer dan pimpinan atau secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Arnianti (2020), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosia yang berlaku. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar organisasi. Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di rumah sakit apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada (Maria, 2020).

Perawat adalah tenaga yang paling lama kontak dan berhubungan dengan pasien selama jam kerjanya sehingga peran perawat di rumah sakit sangat penting karena tenaga perawat merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit. Seorang perawat yang memiliki etos kerja yang baik tidak hanya perlu memiliki *skill*, *knowledge*, dan *attitude* tetapi harus memiliki keinginan dan semangat untuk berprestasi tinggi mengembangkan organisasi dan rumah sakit tempatnya bernaung dan bekerja. Perawat yang mempunyai etos kerja yang tinggi, terlatih dan terampil akan menghasilkan pelayanan prima yang merupakan tantangan bagi perawat manager dalam mengoptimalkannya. (Agustin, 2015)

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan di rumah sakit dan puskesmas memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena itu tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat sebenarnya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin

terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan menangani pasien akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien (Arnianti, 2013).

Di dalam pelayanan keperawatan dapat menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat sebagai salah satu unsur unit dalam rumah sakit. Dalam meningkatkan derajat kesehatan rumah sakit mampu berkembang dan bersaing sehingga rumah sakit membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dimana Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat menentukan kinerja dari rumah sakit, khususnya yang berprofesi sebagai perawat. (Karen Malista,2017).

RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu Rumah Sakit yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 163, Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru, Riau 28122. Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sudah menjadi RS Khusus Kelas C serta telah Terakreditasi Perdana SNARS Edisi 1 oleh KARS. Cakupan layanan kesehatan yang diberikan oleh RSIA Eria Bunda Pekanbaru meliputi instalasi gawat darurat, poliklinik rawat jalan, instalasi farmasi, rawat inap, HCU, ICU, NICU, PICU, instalasi gizi, laboratorium dan penunjang medis lainnya.

Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan perawat di Rumah Sakit, perlu dilakukan analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan perawat, untuk itu dilakukan tindakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan. Hal ini menjadi latar belakang peneliti untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Indikator Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap di RSIA EriaBunda Pekanbaru Tahun 2021”

Metode

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru pada bulan Juni-Agustus 2021. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang yang bekerja di RSIA Eria Bunda di antaranya 5 Perawat, 1 Kepala ruang rawat dan 1 Staff HRD. Pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan lembar observasi.

Hasil

a. Teladan Pimpinan

Keteladanan pimpinan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru terdapat beberapa sikap disiplin dari pimpinan maupun pegawai yang sama-sama akan memberikan contoh yang baik seperti disiplin jam masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari informan pertanyaan yaitu :

“Sangat setuju, karena dalam pelayanan kepasien kita harus teladan”(I. U1) “ Menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja” (I.U2)

“Kalau saya itu..sikap saya ya mengikuti peraturan yang telah ditetapkan di RS” (I.U3)

“Saya kan orangnya penakut juga, jadi kalau jam kerja saya pasti disiplin apalagi kalau masalah keterlambatan, saya jarang sekali terlambat” (I.U4)

“Cara memberikan teladan yang baik sebagai seorang pimpinan kepada karyawan yaitu dimulai dengan diri sendiri yaitu pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan misalnya dengan datang sebelum jam kerja dimulai, sehingga bagi karyawan yang suka terlambat dia akan merasa tidak enak dengan pimpinan dan berusaha mendisiplinkan diri sendiri” (I.U5)

“Sikap saya, hm ya kalau sebagai pimpinan itu harus memberi contoh disiplin agar para pegawai juga bisa mengikutinya... apalagi dalam jam masuk kerja ya harus taat, karena disitulah atau saya dapat menilai pegawai-pegawai saya. Apabila pegawai RS terlambat, hm ya saya memberikan peneguran agar tidak di ulang kembali”(I. K1)

“Kalau menurut saya,kita harus memberi contoh dulu, bagaimana cara bersikap dalam mematuhi peraturan yang ada. Jadi, kalau mereka sudah melihat oh ternyata begini, oh ternyata tidak boleh terlambat, dsb.”(I. K2)

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap informan terdapat sikap dan keteladanan pimpinan Rumah Sakit dalam hal disiplin yaitu dengan menunjukkan contoh yang baik kepada karyawan supaya jam datang kerja agar tepat waktu, dengan datangnya tepat waktu kita sudah menunjukkan kedisiplinan kita dengan baik.

b. Balas Jasa

Balas Jasa di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah sesuai dengan gaji yang ditetapkan dan juga adanya *reward* yang diberikan kepada perawat yang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari informan pertanyaan yaitu :

“Sesuai apa yang sudah dibeikan Rumah Sakit”

(I.U1) “ Ya.. sesuai dan tercukupilah..” (I.U2)

“ Sudah sesuai dek..” I.U3)

“Sudah memuaskanlah.. dan sesuai dengan kerja yang diberikan”(I.U4)

“Lembur itu pasti ada setiap karyawan Cuma kan beda-beda prosesnya kan, ya jadi kalau imbalannya tu ya seperti..kalau lagi lembur dikasi makan siang gratis atau beli gorengan gitu untuk karyawan yang lagi lembur” (I.U5)

“Ga ada, cuma ya kalau emang lembur itu memang sudah tugasnya dan bagaimana caranya harus diselesaikan”(I.K1)“Memuaskanlah, kerja lembur itu pasti ada dek... paling dikasih makan siang gratis tapi kalau

untuk tambahan gaji tidak ada. sesuailah dengan kerja yang diberikan” (I.K2)

Hasil observasi tidak terlihat bahwa kerja lembur yang dilakukan perawat di Rumah Sakit sesuai tunjangan tetapi dari wawancara didapat telah sesuai dan tercukupi dengan tunjangan yang didapat mereka saat THR.

c. Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat yang dilakukan oleh pimpinan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah dilakukan setiap hari dan pimpinan langsung melakukan pengawasan langsung untuk melihat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit di bagian Rawat Inap. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari informan pertanyaan yaitu :

“ Sangat baik dengan datang tepat waktu, karna tepat waktu termasuk kedisiplinan juga kan..”(I. U1)

*“ Sudah sangat baguslah tindakannya disini”
(I.U2)*

*“ Tindakan pengawasannya udah cukup baik disini”
(I.U3)*

“ Dengan melakukan monitoring memantau sangat ketatlah dalam bekerja” (I.U4)

“ Ouh.. kalau disini sudah bagus pimpinannya, boasanya kalau tidak disiplin ya langsung diberi sanksi gitu” (I.U5)

“Ya untuk pengawasan ya sudah cukup baik disini dan tegas juga sih.ada yang datang terlambat, pimpinan... langsung memberikan teguran lisan.”(I. K1)

*“ Kalau pengawasan sudah cukup baik disin dan tegas”
(I. K2)*

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat mereka mengatakan pengawasan di Rumah Sakit sudah cukup baik dan tegas terhadap petugasnya.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sangat berpengaruh dalam kedisiplinan di rumah sakit. Sanksi hukum sudah sangat bagus dan berjalan cukup baik di bagian Rawat Inap. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari informan pertanyaan yaitu :

“ Ya.. pasti adanya sanksi jika ada karyawan yang keterlambatan kerja” (I.U1) “ Ya.. sangat berpengaruh sekali lah” (I.U2)

“ Mempengaruhi kedisiplinan itu pasti, karna kalau kerja kita bagus ya pasti disiplin, dan kalau kerjanya tidak bagus pasti kerja nya gak akan selesai..” (I.U3)

“ Sangat berpengaruh sekali.. karena kalau kita tidak disiplin pasti kita diberi sanksi dan disitulah kita jadinya lembur, dan kita harus menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan tersebut” (I.U4)

“ Tentu berpengaruh sekali ya.. biasanya kalau ada yang terlambat ya pasti ditegur dan diberi sanksi supaya tidak diulang lagi gitu” (I.U5)

“Pengaruhlah, karena jika ada perawat yang telat dan yang masuk kerja cuma sedikit, ya..pekerjaan tidak selesai dan bias berpengaruh” (I.K1)

“ Tentu berpengaruh, karena kalau kita ada yang melanggar peraturan yah.. harus diberi sanksi lah”(I.K2)

Hasil observasi dapat terlihat sanksi hukum selalu diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil wawancara di Rumah Sakit selalu menerapkan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan di Rumah Sakit, dengan adanya sanksi maka karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

e. Ketegasan

Ketegasan piminana di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sangat berpengaruh terhadap keidisiplinan di Rumah Sakit. Ketegasan pimpinan sudah cukup tegas dalam mengambil keputusan jika ada petugas di Rumah Sakit yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari informan pertanyaan yaitu :

“ Sangat setuju, harus ditegaskan peraturan di RS karena untuk kedisiplinan” (I.U1)

“ Harus tegaslah.. karena kalau tidak tegas pasti akan diberikan sanksi, sanksi sesuai undang-undang” (I.U2)

“ Harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan” (I.U3)

“ Menurut saya bagus tegas ya aturannya, denga mematuhi aturan yang telah ditetapkan” (I.U4)

“ Kita dulu harus tegas, kita dulu harus disiplin, dan kita juga harus mencontoh yang baik duu kan.” (I.U5)

“ Harus tegas dulu sih, memberikan contoh agar disiplin”(I.K1)

“ Kita kalau mau tegas, tentu diri kita sendiri dulu yang dibenahi. jadi, kalau kita benar ya tentu dibawah kit jadi ikut benar”(I.K2)

Hasil observasi dapat terlihat bahwa pimpinan dan perawat selalu tegas dalam menyikapi peraturan yang ada di Rumah Sakit, dan dari wawancara masih ada beberapa perawat yang terlambat dalam masuk kerja.

Pembahasan

1. Teladan Pimpinan

Hasil Observasi yang dilakukan peneliti terhadap keteladanan pimpinan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru didapatkan bahwa keteladanan pimpinan di Rumah Sakit sudah cukup baik dari datangnya tepat waktu jam kerja pimpinan di Rumah Sakit serta pimpinan maupun pegawai sama-sama memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2014) Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Menurut Swasto (2017), teladan pimpinan yang baik akan membantu meningkatkan kinerja perawat sehingga dapat menciptakan kedisiplinan dan tingkat motivasi kerja yang luar biasa untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Kepemimpinan yang baik akan membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat perawat berusaha lebih keras meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Menurut peneliti, teladan pimpinan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Karena pimpinan merupakan tolak ukur dari kedisiplinan petugas di Rumah Sakit. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan teladan kepada perawat dan staff Rumah Sakit agar kedepannya semakin disiplin dalam kerja.

2. Balas Jasa

Bedasarkan hasil observasi di dapatkan bahwa adanya *reward* dari Rumah Sakit yang diberikan kepada perawat yang disiplin namun jarang diberikan. Balas Jasa juga tidak mempengaruhi kedisiplinan di ruang rawat inap karena tunjangan kerja lembur sangat sesuai bagi perawat yang melebihi jam kerja yang diterapkan.

Menurut Hasibuan (2014) Balas Jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Menurut Handoko (2011), pemberian balas jasa yaitu berupa *reward* sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlakukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam meningkatkan disiplin kerja dalam sebuah organisasi *reward* berperan penting. Dengan adanya *reward* akan berfungsi sebagai pemotivasi yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan secara positif karena dengan adanya *system reward* maka kinerja dan ketaatan pada perusahaan akan meningkat, sehingga mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan *reward* yang dijanjikan oleh rumah sakit.

Menurut peneliti, balas jasa di RSIA Eria Bunda Pekanbaru tidak mempengaruhi kedisiplinan perawat karena imbalan yang di dapat sudah sesuai dengan kinerja masing- masing perawat. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan balas jasa berupa *reward* bagi petugas yang bekerja lembur untuk menunjang dan memperbaiki kedisiplinan yang kurang baik.

3. Pengawasan Melekat

Dari hasil wawancara yang didapatkan, ada pengaruh signifikan antara pengawasan melekat dengan kedisiplinan kerja perawat Rumah Sakit. Karena pengawasan dilakukan setiap hari melalui pengecekan absen yang sudah diterapkan. Didukung dengan observasi didapatkan bahwa pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada bawahannya.

Menurut Hasibuan (2014) Pengawasan Melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku,

moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan datang ke tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mulyono (2013), pengawasan melekat terhadap perawat sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bila mana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Bagi perawat di ruang rawat inap, pimpinan adalah yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Salah satu kegiatan pengendalian mutu pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan kegiatan pengawasan oleh pimpinan yang terutama dilakukan oleh kepala ruangan. Melalui kegiatan supervisi akan dapat diketahui apakah asuhan keperawatan kepada pasien dapat dijalankan dengan benar oleh perawat.

Menurut peneliti, pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan secara langsung di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup baik. Karena pengawasan melekat dilakukan setiap hari melalui absen secara tertulis. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat melakukan pengawasan melekat yaitu dengan melakukan pemantauan kepada perawat, dikarenakan masih adanya perawat yang terlambat dalam jam masuk kerja.

4. Sanksi Hukum

Berdasarkan hasil observasi yang didapatkan bahwa adanya sanksi hukum, baik secara tertulis maupun tidak tertulis di setiap ruang rawat inap di Rumah Sakit dan juga sanksi hukum sudah berjalan baik sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat.

Menurut Hasibuan (2014) Sanksi Hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Menurut Kurniawati (2013), mengemukakan bahwa kepala ruangan harus menegakkan sanksi hukum yang diberikan kepada perawat yang tidak mematuhi SOP yang ada saat bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut peneliti, sanksi hukum di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup baik terhadap kedisiplinan perawat, karena sudah menerapkan sanksi hukum sesuai pelanggaran yang dilakukan perawat. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan sanksi hukum berupa pemotongan gaji bagi perawat yang tidak masuk kerja dengan alasan tanpa keterangan dan keterlambatan yang melebihi 1 jam, agar kedisiplinan kerja perawat lebih baik lagi untuk kedepannya.

5. Ketegasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi untuk faktor ketegasan, menunjukkan bahwa pimpinan selalu mengambil tindakan yang tegas dalam sanksi hukum yang dilakukan dan pengawasan setiap hari melalui absen. Didukung oleh hasil observasi didapatkan bahwa ketegasan pimpinan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup tegas dalam mengambil keputusan.

Menurut Hasibuan (2014), ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Menurut Hidayat (2018), ketegasan merupakan teguran atau pemberitahuan oleh pimpinan rumah sakit kepada perawat tentang kesalahan yang telah dilakukan dan dia telah mengetahui aturan yang seharusnya untuk dipatuhi.

Menurut peneliti, ketegasan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup baik dan pimpinan selalu tegas dalam memberikan sanksi hukum ketidakdisiplinan perawat terhadap aturan Rumah Sakit. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan ketegasan terhadap perawat dan dapat dilakukan evaluasi ulang terhadap kinerja dan dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja disetiap waktu.

Kesimpulan

Teladan Pimpinan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Karena pimpinan merupakan tolak ukur dari kedisiplinan petugas di Rumah Sakit. Balas Jasa di RSIA Eria Bunda Pekanbaru tidak mempengaruhi kedisiplinan perawat karena imbalan yang di dapat sudah sesuai dengan kinerja masing-masing perawat. Pengawasan Melekat yang dilakukan pimpinan secara langsung di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup baik. Karena pengawasan melekat dilakukan setiap hari melalui absen secara tertulis. Sanksi hukum di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup baik terhadap kedisiplinan perawat, karena sudah menerapkan sanksi hukum sesuai pelanggaran yang dilakukan perawat. Ketegasan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah cukup baik dan pimpinan selalu tegas dalam memberikan sanksi hukum ketidakdisiplinan perawat terhadap aturan Rumah Sakit.

Diharapkan pada Rumah Sakit meningkatkan kedisiplinan perawat diantaranya adalah : Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan teladan kepada perawat dan staff. Rumah Sakit agar kedepannya semakin disiplin dalam kerja. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan balas jasa berupa *reward* bagi petugas yang bekerja lembur

untuk menunjang dan memperbaiki kedisiplinan yang kurang baik. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat melakukan pengawasan melekat yaitu dengan melakukan pemantauan kepada perawat, dikarenakan masih adanya perawat yang terlambat dalam jam masuk kerja. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan sanksi hukum berupa pemotongan gaji bagi perawat yang tidak masuk kerja dengan alasan tanpa keterangan dan keterlambatan yang melebihi 1 jam, agar kedisiplinan kerja perawat lebih baik lagi untuk kedepannya. Sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda dapat memberikan ketegasan terhadap perawat dan dapat dilakukan evaluasi ulang terhadap kinerja dan dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja disetiap waktu.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih atas izin penelitian kepada Pimpinan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Bady, 2012. Analisis Kinerja Perawat Dalam Pengendalian Infeksi Nosokomial Di IRNA I RSUP DR. Sardjito. Jurnal Universitas Gadjah Mada,
- Handoko. T. Hani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Edisi 2. BPPEYogyakarta. Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, Faizal. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Jurnal. <http://dspace.uir.ac.id/bitstream/handle/123456789/7340>
- Mulyono, M. Hadi. 2013. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di RS TK III, Ambon. Jurnal AKK, Vol. 2 No. 1, <http://unhas.ac.id/index.php/jadkkm/article/download/536/449>
- Notoatmodjo, S., (2012). Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. Profil RSIA Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2020
- Schermerhorn John R, Introduction to Management 10 th Edition. Hoboken, *John Wiley & Sons Asia International Student Verson*,2010.
- Scot Snell and John Bohlander, Principles of Human Resource Management. South Western, *Cengage Learning*,2010
- Siagian, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pt. Bumi Aksara*.