

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Undang-undang No 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit juga menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

2.1.2 Tugas dan fungsi Rumah Sakit

Tugas Rumah Sakit dalam Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor :159/KEMENKES/Per/II/1988, adalah melaksanakan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat

badan dan jiwa yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif).

Tugas rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan juga memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan bertanggung jawab terhadap masyarakat terutama di wilayah cakupannya. Sedangkan fungsi rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan spesialisik atau medik sekunder dan pelayanan subspecialistik atau medik tersier. Oleh karena itu produk utama (core product) rumah sakit adalah pelayanan medik (Sari, Irine Diana, 2010). Rumah sakit juga memiliki fungsi dalam pelaksanaannya, Fungsi Rumah sakit dilihat dari UU No 44/2009. Memiliki fungsi untuk menjalankan tugas yaitu:

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan.
3. Pemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan. dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang. Untuk menyelenggarakan fungsinya, maka rumah sakit menyelenggarakan kegiatan:
 - a. Pelayanan medis.

- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan.
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis.
- d. Pelayanan kesehatan kemasyarakatan dan rujukan.
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan.
- f. Administrasi umum dan keuangan.

2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia atau dapat disingkat menjadi SDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan Sumber Daya (Tenaga Kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.2.2 Tujuan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Untuk mengembangkan efektivitas kerja sdm dalam sebuah perusahaan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi sehingga bisa memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.
3. Membuat dan memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada perusahaan.
4. Untuk menyeimbangkan antara tujuan masing-masing individu dan menyelaraskannya hingga mampu bergerak seirama demi tercapainya tujuan bersama yaitu tujuan organisasi.

5. Bertujuan untuk membantu para manajer fungsional dan manajer lini untuk mengelola seluruh tenaga kerja atau karyawan selaku sdm dengancara yang lebih efektif

2.3 Teori Kedisiplinan

2.3.1 Kedisiplinan

Keith Davis (1985;336) mengemukakan bahwa “*dicipline is management action to enforce organization standards*” hal ini dapat diartikan bahwa, disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.

Veithzal Riva’i (2003; 497), mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang mendorong ketaatan terhadap standar kerja. Pengertian disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan dari karyawan perusahaan untuk mentaati dan menjalani dengan komitmen yang tinggi terhadap semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Indikator Disiplinan Kerja

Menurut Soejono (2010:67) terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Ketepatan Waktu datang dan pulang

Ketepatan waktu Para pegawai datang ke kantor tepat waktu. tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan yang berlaku

Ketaatan terhadap aturan kantor Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.3.3 Jenis-jenis Disiplinan Kerja.

Ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin, korektif, dan disiplin progestif.

1. Disiplin Preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang sudah digariskan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk mengerakkan pegawai disiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif, yaitu pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
3. Disiplin Progresif, yaitu menekankan pada pentingnya penerapan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan atau tata tertib organisasi. Tujuan dari disiplin ini adalah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius. Pendisiplinan yang progresif juga memberikan waktu bagi pemimpin untuk bekerja sama dengan pegawai guna memperbaiki kesalahan yang dilakukan seperti mangkir tanpa alasan yang dibenarkan.

2.3.4 Pendekatan Disiplinan Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja pegawai dalam perusahaan yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan dengan tradisi, dan disiplinbertujuan:

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini beransumsi bahwadisiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku. Dalam disiplin modern keputusan yang semanya terhadap kesalahan dan prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta- faktanya dan melakukan proses terhadap keputusan berat sebelah pihak terhadapkasus

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi.
3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu berasumsi bahwa disiplin kerja harus bisa diterima dan dipahami oleh semua pegawai. Disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku dan ditujukan untuk perubahan perilaku yang baik. Disiplin pegawai juga bertujuan agar pegawai bertanggung jawab perbuatannya.

2.3.5 Prinsip-Prinsip Kedisiplinan

Menurut Soejono (2010) Prinsip – prinsip Kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendisiplinan karyawan merupakan salah satu sub sistem dan manajemen kinerja SDM, yang tujuannya untuk memperbaiki kemerosotan kinerja pegawai.
2. Pendisiplinan disesuaikan dengan peraturan organisasi dalam perusahaan dan peraturan ketenaga kerjaan yang dikeluarkan pemerintah.
3. Didokumentasikan secara baik
4. Menggunakan tekanan dan paksaan se-minimum mungkin.
5. Melibatkan karyawan.
6. Bersifat keteladanan dari pihak manajemen.

2.4 Jurnal Pendukung

No	Nama dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Ketut Ratih Indriasari, Gede Putu Agus Jana Susila , I Wayan Bagia (2019)	Analisis Ketidakterdisiplinan Karyawan	Penyebab ketidakdisiplinan : 1. aspek internal meliputi : - Lingkungan Kerja - Beban Kerja Yang Berlebihan - Penilaian Kerja Yang Kurang Efektif - Kejenuhan Didalam Bekerja - Terjadi Konflik Antara Bawahan Dengan Atasan 2. Aspek Eksternal meliputi: - Kurangnya pengawasan dari pihak direktur

No	Nama dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya penenerapan dan penegasan didalam menaati tata tertib - Pemberian toleransi waktu keterlambatan yang berlebihan
2.	Hafidah, Kelana Sri dan Farida Gustini (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid 19	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X dengan besar pengaruhnya 14,4 % yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 dengan nilai $p \text{ value} \leq \alpha$ ($0,001 \leq 0,05$)
3.	Monica, Helen & Windi Anggreni Sitepu (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis Di RSGM Lubuk Pakam (Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Performance Of Medical Record Employees In Grandmed Hospital Lubuk Pakam)	Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja ($0,79 > 0,370$) pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam.
4.	Sabirin B. Syukur & ,Rini Asnawati (2019)	Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo	Ada Hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo Dibuktikan dengan nilai $p \text{ value}$ 0,012 lebih kecil dari pada $\alpha < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima saat menjadi karyawan tetap. Hal inidibuktikan bahwa karyawan tersebut lebih baik pada saat menajdi karyawan tetap.
5.	Pranitasari, Diah & Khusnul Khotimah (2021)	Analisis Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh status karyawan terhadap

No	Nama dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
			disiplin. Hal ini dibuktikan dengan ketidakhadiran mayoritas (74%) lebih baik pada saat menjadi karyawan kontrak. Dan mayoritas karyawan (83%) memiliki ketetapan waktu pada
6.	Indriyani, Anisa Farah, dkk (2020)	Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Hasil dari penelitian ini di antaranya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai Kelurahan Magelang sudah baik sehingga lancar melaksanakan tugasnya yang kemudian dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ditunjukkan dengan hasil survei masyarakat dengan hasil skor 84.
7.	Roza Ariesta Aprinaldi , Welly Sando , Dami Yanthi (2020)	Analisis Kedisiplinan Pegawai Rawat Inap Kebidanan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2020	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

No	Nama dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
			melanggar aturan rumah sakit.8.
8.	Irpan Sopian (2020)	Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau)	Hasil penelitian menunjukkan: 2.3 Disiplin kerja pegawai sudah baik dibuktikan dengan dilaksanakannya semua tugas pegawai sesuai dengan job deskripsi masing-masing. Peningkatan disiplin. Produktivitas kerja pegawai merupakan hasil dari adanya kedisiplinan pegawai. Pegawai yang bekerja sesuai dengan prosedur kerja dengan tepat waktu dan sesuai kebutuhan.
9.	I Gst Ngr Bagus Putra Bangsawan (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan pada Pt. BPR Luhur Damai Tabanan	Terdapat 4 yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakan disiplin, faktor kepemimpinan dan gaji, dan faktor kompensasi.
10.	Syatriawan Perdana Putra, Thatok Asmony, Mahyudin Nasir (2018)	Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :keteladanan pemimpin, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan diketahui variabel keteladanan pemimpin yang dominan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu