

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zubir Mahmud, adalah salah satu Rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Aceh Timur. Pemberian nama RSUD dr. Zubir Mahmud diatur dalam Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 6 tahun 2014 tentang Pemberian Nama Rumah Sakit Daerah pemberian nama tersebut berdasarkan nama seorang dokter yang sudah berjasa di bidang kesehatan di Kabupaten Aceh Timur. RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan rumah sakit kelas B yang terakreditasi paripurna oleh lembaga Akreditasi Rumah Sakit Damar Husada Paripurna.¹

Sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, kemudian ditegaskan pelaksanaannya dalam Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 6 Tahun 2021 tentang perubahan Kedua Atas Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur maka RSUD dr. Zubir Mahmud Menjadi UPTD RSUD dr. Zubir Mahmud Idi sebagai Unit Organisasi Bersifat Khusus pada Dinas Kesehatan. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 25 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr.Zubir

¹ Data Rumah Sakit Terakreditasi LARS DHP, <https://www.larsdhp.or.id/home/rs-akre>

Mahmud Idi Sebagai Unit Organisasi Bersifat Khusus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Timur.

RSUD dr. Zubir Mahmud adalah rumah sakit rujukan BPJS di Kabupaten Aceh Timur dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat, terutama masyarakat Aceh Timur. Terkait dengan hal itu, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menetapkan RSUD dr. Zubir Mahmud sebagai salah satu rumah sakit dengan layanan prioritas KJSU (Kanker, Jantung, *Stroke*, dan *Uronefrologi*).²

Berdasarkan hal tersebut, RSUD dr. Zubir Mahmud semakin dituntut untuk memberi pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Pelayanan terhadap masyarakat, dituntut untuk memiliki ciri khas, dan regulasi yang dapat menjadi suatu aturan. manajemen pelayanan publik memiliki kepentingan yang luas termasuk kepentingan ingin dilayani (*wide stakeholders*), serta memiliki tujuan sosial serta akuntabel.³

Peran Sumber daya Manusia (SDM) sebagai pelaksana sangat penting untuk memberikan pelayanan yang baik bahkan berinteraksi dengan para pasien. Kualitas SDM yang baik sangat berpengaruh untuk menambah rasa percaya masyarakat terhadap dedikasi Rumah Sakit, sehingga masyarakat tidak ragu untuk memilih RSUD dr. Zubir Mahmud untuk pengobatan kesehatannya sehingga dapat juga meningkatkan pendapatan Rumah Sakit.

² Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor H.01.07/MENKES/1337/2023 Tentang Rumah Sakit Jejaring Pengampuan Pelayanan Kanker*, Jakarta, 2023, Hlm. 1-23

³Fitriani, *Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara Pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2015-2017*, Perpustakaan Universitas Riau, Pekanbaru , 2019, hlm. 1

SDM yang terdapat di RSUD dr. Zubir Mahmud sangat kompleks, terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan, dengan didominasi oleh tenaga medis dan paramedis. SDM Pada RSUD dr. Zubir Mahmud terdiri dari 188 orang tenaga PNS, 34 orang tenaga PPPK, 441 tenaga kontrak BLUD, dan 230 orang tenaga sukarela. Jika dilihat dari jumlahnya, Tenaga PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud sangat sedikit jumlahnya dibandingkan dengan tenaga kontrak dan tenaga sukarela, hal ini tentunya tidak seimbang dengan fungsi RSUD dr. Zubir Mahmud sebagai RSUD milik Kabupaten Aceh Timur. Dilihat dari kenyataannya dengan jumlah PNS yang minim seperti itu, banyak tugas dan tanggung jawab yang tidak terselesaikan sehingga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan administrasi kepegawaian.

Dalam melakukan dan menjalankan fungsi Rumah Sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan, PNS sebagai aset Negara yang bertugas di RSUD dr. Zubir Mahmud dituntut untuk profesional, berintegritas tinggi, disiplin dan menjunjung tinggi nilai etika. Setiap PNS memiliki tugas dan tanggungjawab yang berlandaskan pada nilai adab, etika dan moral. PNS juga dituntut untuk produktif dan berkompeten karena Kinerja para PNS menjadi acuan terhadap tingkat kepuasan masyarakat yang mendapat layanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud, begitu juga sebaliknya tingkat kepuasan masyarakat adalah suatu pencapaian bagi kinerja PNS. Selain itu, kinerja PNS juga menjadi contoh dalam melaksanakan tanggungjawab utama dan fungsi sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Sesuai Nilai Dasar ASN sebagaimana diatur Dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.⁴

Disiplin adalah kunci dari keberhasilan kinerja PNS dalam menghadapi tuntutan masyarakat yang kian beragam di bidang kesehatan. Tidak hanya disiplin waktu, akan tetapi meliputi juga disiplin dalam mengelola dan menjalankan administrasi kepegawaian, tata kelola rumah sakit, pelayanan medis, peningkatan mutu serta penerapan aturan-aturan yang berlaku. Hal tersebut juga dapat meminimalisir terjadinya complain atas kelalaian yang mengakibatkan penurunan mutu, penurunan pendapatan rumah sakit dan musibah klinis yang tidak diharapkan.

PNS indisipliner, juga dianggap merusak tatanan organisasi pemerintahan. Karena suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas program yang dijalankan dan adanya usaha yang gigih dari orang-orang yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan tersebut. Apabila terdapat PNS indisipliner pada suatu perangkat kerja daerah, maka akan berpengaruh buruk terhadap capaian kinerja Perangkat daerah tersebut, terlebih hal itu terjadi pada perangkat daerah yang melaksanakan pelayanan publik seperti halnya RSUD dr. Zubir Mahmud.

Terkait dengan masalah kedisiplinan, RSUD dr. Zubir Mahmud termasuk Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Aceh Timur yang terdata dalam kasus indisipliner PNS. PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud berjumlah 188 Orang dan Selama Kurun Waktu tahun 2019 - 2023 terdapat 7 (tujuh) orang tenaga PNS di

⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jakarta, 2023, hlm. 1-44

lingkungan RSUD dr. Zubir Mahmud yang masuk dalam daftar PNS indisipliner Pada Kabupaten Aceh Timur. Data terkait PNS Indisipliner tersebut dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel I.1

Daftar PNS *Indisipliner* Pada RSUD dr. Zubir Mahmud

Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

NO	NAMA	JABATAN	JENIS PELANGGARAN DISIPLIN	KET
1.	HS	Tenaga Fisioterapi	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam kerja Selama Lebih dari 30 Hari dalam 1 Tahun	Termasuk Pelanggaran Disiplin Berat
2.	MS	Tenaga Perekam Medis	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam kerja Selama Lebih dari 30 Hari dalam 1 Tahun	Termasuk Pelanggaran Disiplin Berat
3.	ML	Tenaga Perawat	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam kerja Selama Lebih dari 30 Hari dalam 1 Tahun	Termasuk Pelanggaran Disiplin Berat
4.	dr. ZLF	Dokter Spesialis Bedah Thorax dan Kardiovaskuler	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam kerja Selama Lebih dari 30 Hari dalam 1 Tahun	Termasuk Pelanggaran Disiplin Berat
5.	dr. ZLB	Dokter Spesialis Bedah	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam kerja Selama Lebih dari 30 Hari dalam 1 Tahun	Termasuk Pelanggaran Disiplin Berat
6.	dr. SYH	Dokter Spesialis Urologi	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam kerja Selama Lebih dari 30 Hari dalam 1 Tahun	Termasuk Pelanggaran Disiplin Berat
7.	dr. HF	Dokter Spesialis Anestesi	Tidak hadir bekerja dan melanggar ketentuan jam	Termasuk Pelanggaran

			kerja Selama 20 Hari Kerja	Sedang
--	--	--	----------------------------	--------

Sumber: data PNS Indisipliner dari BKPSDM Aceh Timur

Berdasarkan pada tabel I.1, dapat diketahui bahwa seluruh PNS Indisipliner tersebut merupakan tenaga Medis dan paramedis yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan pelayanan kesehatan pada RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Pelanggaran Disiplin yang mereka lakukan adalah tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sebagaimana kewajiban PNS yang diatur dalam Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁵ Dari Tabel diatas dapat terlihat pula 6 (enam) diantaranya termasuk PNS yang melakukan pelanggaran disiplin berat dan terhadap mereka seharusnya dapat diberhentikan statusnya sebagai PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁶

Terhadap PNS indisipliner tersebut, Pemerintah Kabupaten Aceh Timur melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur, telah memberikan sanksi berupa penurunan pangkat dan golongan satu tingkat lebih rendah dalam masa 1 (satu) tahun, penurunan pangkat dan golongan satu tingkat lebih rendah dalam masa 3 (tiga) tahun dan ada juga PNS yang hanya diberikan teguran lisan dan tertulis karena PNS tersebut baru terlibat indisipliner. Sanksi yang dikenakan terhadap PNS Indisipliner oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Timur bertentangan dengan

⁵Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, 2021, hlm. 1-51

⁶Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ...*, *Ibid*

ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kasus PNS indisipliner ini sudah menjadi temuan BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) karena dalam hal ini PNS Indisipliner tersebut telah menimbulkan kerugian keuangan daerah. Kerugian keuangan daerah timbul karena adanya pembayaran gaji terhadap PNS yang tidak produktif di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dalam mencapai tujuannya memerlukan PNS yang bertugas secara adil, menjunjung tinggi kesatuan dan persatuan bangsa dengan tunduk dan patuh serta setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. PNS indisipliner merupakan perbuatan yang tidak profesional dan bertanggung jawab.

Pada Kabupaten Aceh Timur, terdapat 107 orang PNS Indisipliner dalam kurun waktu tahun 2019-2023, dan RSUD dr. Zubir Mahmud adalah OPD yang memiliki jumlah PNS Indisipliner terbanyak dari OPD lainnya. Hal ini menimbulkan ketertarikan penulis untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut mengenai **PENERAPAN DAN PENGAWASAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. ZUBIR MAHMUD IDI KABUPATEN ACEH TIMUR.**

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa topik yang layak untuk dipeleajari lebih lanjut berdasarkan latar belakang masalah. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan dan pengawasan pelaksanaan PP nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur?.
2. Bagaimana pengaruh Kasus Indisipliner terhadap pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur?
3. Bagaimana Upaya yang dilakukan pejabat berwenang untuk menangani kasus indisipliner di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan dan pengawasan pelaksanaan PP nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di Rumah Sakit Umum daerah dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kasus Indisipliner terhadap pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang untuk menangani kasus indisipliner di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penulis berharap penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terhadap pengembangan hukum, khususnya pemahaman tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.
2. Secara praktis, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pikiran Serta dapat memberikan kontribusi serta referensi bagi para Pegawai Negeri Sipil dan para Pejabat Pembina Kepegawaian serta stakeholder di Kabupaten Aceh Timur.

D. Keaslian Penelitian.

Untuk menghindari plagiasi, penulis telah meninjau beberapa penelitian sebelumnya termasuk tesis, laporan penelitian, dan lainnya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian yang penulis lakukan, sehingga dapat diketahui hal-hal apa saja yang telah dan belum diteliti. Ada sejumlah penelitian yang serupa dengan penelitian ini namun yang menjadi pokok pembahasan dan pengkajian serta kasus yang dikaji berbeda.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Welly Octaria dengan judul *Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Riau Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara*. Penelitian ini menjelaskan mengenai PNS di Lingkungan niversitas Riau yang telah diusulkan pemberhentiannya, pemberhentian itu dilakukan karena PNS tersebut melakukan tindak pidana dan melanggar disiplin tidak masuk kerja. Hasil

penelitian ini menjelaskan bahwa prosedur pemberhentian PNS berdasarkan Hukum Administrasi Negara dibedakan atas dasar pemberhentian. Prosedur pemberhentian PNS yang melakukan tindak pidana berbeda dengan prosedur pemberhentian PNS yang melanggar disiplin. Kemudian, PNS yang melanggar disiplin, tidak lagi diberhentikan tidak dengan hormat, tetapi dapat diberikan hukuman pemberhentian dengan hormat. Sedangkan penerapan di lingkungan Universitas Riau, PNS yang melanggar disiplin tidak masuk kerja, pemberhentiannya belum sesuai dengan aturan tata cara pemberhentian. Secara garis besar, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Akan tetapi, penelitian ini menjelaskan proses pemberhentian PNS di lingkungan Universitas RIAU sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus pada Penerapan dan Pengawasan terhadap Kewajiban PNS untuk menaati jam kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

2) Penelitian yang dilakukan oleh ArihunRahmatin yang berjudul *Implementasi Kebijakan Disiplin PNS Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan terhadap disiplin PNS di Kantor Camat Utan Kabupaten Sumbawa Provinsi NTB belum efektif dikarenakan kesadaran diri pegawai yang masih sangat kurang untuk bekerja dengan disiplin. Perbedaan dengan penelitian yang

⁷Welly Octaria, *Implementasi Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Riau Ditinjau Dari Hukum Administrasi Negara*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2019, hlm. 1-144

penulis lakukan adalah penulis menganalisa bagaimana penerapan dan pengawasan pelaksanaan PP nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS di Rumah Sakit Umum daerah dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur dan pengaruh kasus indisipliner pada pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh.⁸

3) Karya Muhammad Farhan Taruna yang berjudul *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan Pada Tahun 2021*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan. Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan telah secara efektif menjalankan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil demi terwujudnya *Good and Clean Governance*. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada studi kasus yang dijadikan dasar penulisan dan juga perbedaan terletak pada lokasi penelitian.⁹

4) Penelitian yang berjudul *Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin* oleh Hermansyah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Implementasi pemberian sanksi bagi PNS pelanggar disiplin pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin belum berjalan optimal, karena masih dijumpai

⁸Arihun Rahmatin, *Implementasi Kebijakan Disiplin PNS Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jurnal MSDA Volume 6 & Nomor 1, Desember 2018, hlm 149-170.*

⁹ Muhammad Farhan Taruna, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan Pada Tahun 2021*, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Tahun 2023, hlm 1-96.

adanya pelanggaran disiplin yang belum diberi sanksi akan tetapi, pemerintah terus berusaha secara preventif dan refresif untuk menegakkan disiplin dengan cara menerapkan sanksi disiplin sesuai peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan guna memperkecil pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS, melakukan pembinaan dan sosialisasi tentang PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah pada fokus penelitian, penelitian ini mengkaji tentang penegakan sanksi terhadap pelanggaran disiplin sedangkan penelitian penulis lebih mengkaji bagaimana penerapan dan pengawasan terhadap kewajiban PNS menaati jam kerja, perbedaan juga dapat dilihat dari lokasi penelitian. Penelitian ini yang dilakukan di Kabupaten Musi Banyuasin, sementara penelitian penulis dilakukan di Kabupaten Aceh Timur.¹⁰

- 5) Penelitian yang berjudul *Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017* oleh Aditya Rian Pradita yang hasilnya menjelaskan bahwa faktor penyebab belum optimalnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah adalah kualitas dan kuantitas kerja, tanggungjawab pegawai, kerjasama sesama pegawai dan inisiatif pegawai. Selain itu kemampuan dan motivasi juga memberi pengaruh yang besar pada kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini mengkaji faktor penyebab belum

¹⁰ Hermansyah, *Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin*, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang 2022, hlm 1-115

optimalnya kinerja pegawai dan upaya menanganinya sedangkan penelitian penulis mengkaji mengenai penerapan dan pengawasan suatu kebijakan tentang disiplin PNS serta dampaknya pada pelayanan publik, selain itu lokasi penelitian juga terdapat perbedaan.¹¹

6) Penelitian keenam yang menjadi perbandingan dengan penelitian penulis adalah *Analisis Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi*. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmono. Hasil dari penelitian ini menjelaskan mengenai Pelaksanaan kedisiplinan PNS pada Kabupaten Kuantan Singingi dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin PNS tersebut. Perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada materi yang menjadi fokus penelitian serta lokasi penelitian..¹²

7) Selanjutnya penelitian Muzanny, yang berjudul *Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur*. Hasil Penelitian ini menjelaskan mengenai disiplin waktu dan disiplin kerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur serta hambatan yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Timur untuk meningkatkan disiplin waktu dan disiplin kerja ASN. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penelitian yang penulis lakukan adalah mengkaji bagaimana penerapan dan pengawasan kewajiban pns menaati jam kerja pada RSUD

¹¹ Aditya Rian Pradita, *Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017*, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, 2019, hlm.1-68.

¹²Sudarmono, *Analisis Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi*, UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012, hlm 1-138.

dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur serta dampaknya dan pengaruhnya pada pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.¹³

Dari 7 (tujuh) penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian penulis memiliki perbedaan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya, baik dari kasus yang diteliti, lokasi penelitian maupun materi yang dikaji. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji mengenai penerapan dan pengawasan pelaksanaan PP nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur serta pengaruhnya terhadap pelayanan kesehatan pada RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

E. Kerangka Pikir dan Tinjauan Pustaka

1. Kerangka Pikir

Penulis dalam melakukan penelitian menggunakan beberapa teori hukum yang digunakan sebagai kerangka berpikir yang merupakan pola pikir sistematis dan dapat dijadikan landasan untuk menganalisis dan menjawab suatu permasalahan. Teori-teori hukum tersebut antara lain:

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan hal yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Pada Hakikatnya Hukum harus pasti dan adil. Sebagai pedoman dalam berperilaku, hukum itu harus pasti dan adil karena yang menjadi pedoman

¹³Muzanny, *Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur*, Universitas Medan Area, Medan, 2019, hlm. 1-102.

berperilaku itu haruslah menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.¹⁴

Kepastian adalah sifat hukum yang tidak terpisahkan terutama dalam hal norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Apabila dilihat secara histori, perbincangan mengenai kepastian hukum merupakan perbincangan yang telah muncul sejak adanya gagasan pemisahan kekuasaan dari Montesquieu.¹⁵

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan pengertian yang kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁶

¹⁴Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari : Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59

¹⁵Universitas Sebelas Maret, *Teori Kepastian Hukum*, https://www.google.com/search?q=About+https://layanan.hukum.uns.ac.id/data/RENSI%2520file/Data%2520Backup/Done%2520To%2520BackUp/TEORI%2520KEPASTIAN%2520HUKUM.docx&tbm=ilp&sa=X&ved=2ahUKEwivv9v_I2EAxXQS2wGHWZiCZkQv5AHegQIABAD, diakses pada Tanggal 12 Februari 2023, Pukul 13.00.

¹⁶Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23

Sudikno Mertokusumo berpendapat, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.¹⁷ Kepastian hukum adalah pelaksanaan hukum sesuai dengan seharusnya hukum itu berlaku sehingga memberikan kepastian bagi masyarakat bahwa hukum itu terlaksana dengan baik.

Penciptaan kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan, memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri.¹⁸ Persyaratan internal tersebut adalah sebagai berikut:¹⁹

- a) Kejelasan konsep yang digunakan.
- b) Kejelasan hirarki kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan.
- c) Konsistensi norma hukum perundang-undangan.

Kepastian dari hukum menghendaki munculnya aturan hukum yang bersifat yuridis sehingga dapat menjamin terlaksananya fungsi hukum sebagai sebuah peraturan yang harus dipatuhi. Kepastian hukum juga memiliki pengertian tidak menimbulkan multitafsir dan tidak kontradiktif. Dengan kepastian hukum, siapapun dapat memaknai ketentuan hukum dengan pemahaman yang baik.

b. Teori manfaat hukum.

¹⁷Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 160

¹⁸Fernando M. Manulang, *Hukum dalam Kepastian*, Prakarsa, Bandung, 2007, hlm 95

¹⁹*Ibid*, hlm 39

Hukum yang tertib, dapat mewujudkan ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut yang kemudian disebut sebagai Manfaat Hukum. Satjipto Raharjo mengungkapkan bahwa teori kemanfaatan hukum bisa dilihat sebagai perlengkapan masyarakat untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan. Oleh karena itu ia bekerja dengan memberikan petunjuk tentang tingkah laku dan berupa norma (aturan-aturan hukum). Pada dasarnya peraturan hukum yang mendatangkan kemanfaatan atau kegunaan hukum ialah untuk terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat, karena adanya hukum tertib (*rechtsore*).²⁰

Teori manfaat hukum juga dikenal sebagai teori *utilitarianisme* yang dicetuskan oleh Jeremy Bentham yaitu sebuah reaksi terhadap konsepsi hukum alam pada abad ke 18 dan 19. Bentham mengecam konsepsi hukum alam, sebab menganggap bahwa hukum alam tidak kabur dan tidak tetap. Bentham mengetengahkan Gerakan periodical dari yang abstrak, idealis, dan apriori sampai kepada yang konkret, materialis dan mendasar. Tujuan hukum salah satunya adalah memberikan kemanfaatan untuk mencapai kebahagiaan.²¹

Utilitarianisme merupakan pandangan yang menjelaskan dimana tindakan perlu dievaluasi berdasarkan manfaat serta biaya yang dibebankan pada masyarakat. Permasalahan yang dihadapi merupakan bagaimana menilai kebijakan publik, yaitu kebijakan yang mempunyai akibat kepada

²⁰Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1991, hlm. 13.

²¹The Liang Gie, *Teori-teori keadilan*, Sumber Sukses, Yogyakarta, 1982, hlm. 22

kepentingan banyak orang secara moral. Dasar yang paling objektif yaitu melihat apakah suatu kebijakan memberikan manfaat atau hasil yang berguna atau sebaliknya²²

Asas Kemanfaatan hukum adalah asas yang menyertai asas kepastian hukum dan keadilan. Dalam melaksanakan asas kepastian hukum dan asas keadilan sepatutnya mempertimbangkan asas kemanfaatan. Kemanfaatan hukum perlu diperhatikan karena semua orang mengharapkan adanya manfaat dalam pelaksanaan penegakan hukum. Keadilan adalah salah satu nilai utama, namun harus ada perbandingan proporsional antara manfaat dengan pengorbanan.²³

c. Teori Kepatuhan Hukum

Hukum merupakan instrument yang menyusun atau membentuk pola tingkah laku dan tatanan kehidupan masyarakat. Menurut Abdul Manan, Hukum adalah suatu rangkaian peraturan yang menguasai tingkah laku dan perbuatan tertentu dari manusia dalam hidup bermasyarakat. Hukum itu sendiri mempunyai ciri yang tetap yakni hukum merupakan suatu organ peraturan-peraturan abstrak, hukum untuk mengatur kepentingan-

²²Inggal Ayu Noorsanti, Kemanfaatan Hukum Jeremy Bentham Relevansinya dengan Kebijakan Pemerintah Melalui Bantuan Langsung Tunai Desa, *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum*, volume 3 nomor 2, Desember 2023, hlm.185-186.

²³Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area, *Analisa Konsep Aturan Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Dalam Penegakan Hukum Tindak Pidana Pertambangan di Indonesia*, <https://mh.uma.ac.id/analisa-konsep-aturan-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-dalam-penegakan-hukum-tindak-pidana-pertambangan-di-indonesia/> , diakses tanggal 12 Februari 2023, Pukul 13.25.

kepentingan manusia, siapa saja yang melanggar hukum akan dikenakan sanksi sesuai dengan apa yang telah ditentukan.²⁴

Kepatuhan hukum adalah kesadaran kemanfaatan hukum yang melahirkan bentuk “kesetiaan” masyarakat terhadap nilai-nilai hukum yang diberlakukan dalam hidup Bersama yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang senyatanya patuh terhadap nilai-nilai hukum itu sendiri yang dapat dilihat dan dirasakan oleh sesama anggota masyarakat.²⁵

Kepatuhan hukum merupakan kesadaran akan hukum yang membentuk rasa setia dalam masyarakat terhadap nilai-nilai hukum yang diberlakukan. Singkatnya, kepatuhan hukum adalah patuh terhadap hukum, pelaksanaan aturan hukum oleh masyarakat.²⁶

Berdasarkan uraian dari kerangka teori, maka penulis akan menjelaskan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Kewajiban menaati jam kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.
- b) Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS di Lingkungan RSUD. dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur
- c) Penerapan dan pengawasan terhadap kewajiban menaati jam kerja bagi pns di rumah sakit umum daerah dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur

²⁴Abdul Manan, *Aspek-aspek Pengaruh Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm.2

²⁵S. Maronie, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, <http://www.zriefmaronie.blogspot.com>, diakses pada tanggal 12 Februari 2023, pukul 13.45 WIB.

²⁶Tim Hukum Online, *Kepatuhan Hukum dan Solusi Masa kini Untuk Memenuhinya*, <https://rca.hukumonline.com/insights/kepatuhan-hukum-dan-solusinya>. Diakses pada tanggal 12 Februari 2023 pukul 14.00

2. Tinjauan Pustaka

a. Penerapan dan pengawasan

Penerapan adalah implementasi suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan dan kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan sesuai perencanaan sebelumnya. Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Secara Bahasa penerapan adalah hal, cara atau hasil.²⁷

Penerapan juga dapat diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau kelompok-kelompok yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan. Dalam hal ini, penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktekkan kedalam masyarakat.²⁸

Sedangkan pengawasan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk memastikan apakah semua aktifitas yang terlaksana sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Menurut Winardi, pengawasan adalah semua aktifitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan.²⁹

²⁷Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Efektifitas Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka , Jakarta, 2010. hlm. 1487

²⁸ Wahab, *Tujuan Penerapan Program*, Bulan Bintang, Jakarta, 2008, hlm.64

²⁹Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, *Pengertian Pengawasan dan Jenis Pengawasan (part 1)*, <https://inspektorat.sulbarprov.go.id/v2/portfolio/fungsi-pengawasan-dalam-manajemen-controlling-dan-jenisnya/> , diakses pada Tanggal 12 Februari 2023, pukul 14.15

Tujuan pengawasan adalah untuk menghindari kemungkinan adanya terjadinya penyelewengan atau penyimpangan, baik yang bersifat anggaran (*budgeting*) ataupun proses (*prosedur*) dan kewenangan (*authority*). Adapun tujuan pengawasan secara khusus, yaitu:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi pemerintah.

Manfaat dari pengawasan adalah :

1. Menentukan tujuan dan cara mencapai (*Planning*)
2. Struktur organisasi dan aktifitas (*organizing*)
3. Memotivasi /mengarahkan anggota (*actuating*).³⁰

b. Kewajiban

³⁰ Abdul Choliq, *Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html#:~:text=Pengawasan%20adalah%20fungsi%20manajemen%20yang,%2C%20dan%20misi%20perusahaan%20organisasi>. diakses Pada Tanggal 12 Februari 2023, pukul 14.30 WB

Kewajiban adalah tindakan yang dapat meningkatkan individu dan kelompok. Kewajiban adalah tindakan untuk menuntun orang bertindak dengan cara yang dianggap dapat diterima oleh masyarakat.³¹

Kewajiban selalu disandingkan dengan hak, karena hak muncul ketika kewajiban dapat dijalankan dengan baik dan benar serta penuh rasa tanggungjawab. Kewajiban juga dapat menentukan kegiatan yang menjadi prioritas untuk dikerjakan.

Kewajiban adalah suatu yang harus dilaksanakan atau dilakukan. Maka, kewajiban merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan baik.³²

Prof. R.M.T Sukamto Notonagoro berpendapat bahwa kewajiban adalah sesuatu hal yang harus dikerjakan oleh pihak-pihak tertentu dengan penuh rasa tanggung jawab serta dengan prinsip yang bias dituntut secara paksa oleh pihak yang berkepentingan.³³

Kewajiban dan tanggung jawab saling berhubungan, tanggung jawab merupakan hasil dari kewajiban, artinya ketika kita memiliki kewajiban untuk melakukan sesuatu, maka kita juga memiliki tanggung jawab untuk melakukannya dengan baik dan benar. Kewajiban adalah penyebab dari tanggung jawab, artinya ketika kita melakukan sesuatu karena adanya

³¹Husnul Abdi, Pengertian Kewajiban, Jenis-jenis , dan Hubungannya dengan Hak, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html>. Diakses pada tanggal 18 Februari 2023, pukul 19.30 WIB

³²Umam, *Pengertian Kewajiban: Jenis dan Contohnya*, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kewajiban>, diakses pada 18 Februari 2023, pukul 19.44 WIB

³³Umam, *Pengertian Kewajiban: Jenis dan Contohnya*, <https://www.gramedia.com/.....Ibid>

kewajiban, maka kita juga harus siap menanggung akibat dari apa yang kita lakukan.³⁴

c. Disiplin.

Disiplin adalah pelatihan diri untuk mengembangkan tabiat untuk menaati peraturan yang berlaku. Tohari berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.³⁵ Disiplin merupakan bentuk ketaatan terhadap kebijakan dan peraturan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Sebagai contoh adalah Disiplin menaati jam kerja bagi PNS.

Pengaturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Dalam Peraturan tersebut disebutkan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.³⁶

Peraturan tentang Disiplin PNS menyebutkan bahwa PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Kewajiban tersebut salah satunya adalah Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Dalam hal ini PNS dituntut untuk menerapkan aspek disiplin

³⁴Universitas Islam An-Nur Lampung, *Apa Arti Tanggung Jawab dan Kewajiban?*, [https://an-nur.ac.id/blog/apa-arti-tanggung-jawab-dan-kewajiban.html#Pengertian Tanggung Jawab](https://an-nur.ac.id/blog/apa-arti-tanggung-jawab-dan-kewajiban.html#Pengertian_Tanggung_Jawab), diakses pada tanggal 18 Februari 2023 pukul 20.00 WIB

³⁵Thoha, Mifta, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm.393

³⁶Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS*, Jakarta, 2021, hlm.1-51

waktu. Disiplin waktu merupakan disiplin yang mudah dikontrol dan dilihat baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat karena saat waktu telah ditentukan, indikator penilaiannya terletak pada daftar hadir PNS yang menunjukkan apakah PNS tersebut telah melaksanakan kewajiban sesuai peraturan atau tidak.

Terhadap PNS yang tidak menjalankan kewajiban sesuai ketentuan perundang-undangan akan dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Dengan ditetapkannya sanksi terhadap PNS yang melanggar disiplin, maka diharapkan jumlah pelanggaran disiplin akan terus berkurang. Tujuan pendisiplinan tersebut adalah untuk memberikan motivasi agar PNS menaati peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja PNS.

F. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mencari kebenaran, pencarian kebenaran dimaksud adalah upaya manusia untuk memahami dunia dengan segala rahasia yang terkandung didalamnya untuk mendapatkan solusi atau jalan keluar dari setiap masalah yang dihadapi, mencari kebenaran dapat diupayakan dengan cara:³⁷

- a) Berdasarkan pengalaman
- b) Menanyakan pada orang yang ahli
- c) Karena Kebetulan

³⁷ Soetandyo Wignyosubroto, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Huma, 2002, hlm.139

d) Berdasarkan Penelitian.

Penelitian adalah sebuah cara ilmiah untuk mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu.³⁸ Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa penelitian adalah “suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya”. Disamping itu, mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan permasalahan yang timbul di dalam gejala hukum.³⁹ Penelitian Hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.⁴⁰

Untuk mempermudah menganalisa bahan hukum yang diperoleh, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kualitatif. yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, tindakan dan lainnya, secara menyeluruh dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata naratif pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan metode ilmiah.⁴¹ Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm 2

³⁹ Soerjono Soekanto (Soekanto2), *Sosiologi, Suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta, 1986, hlm.6

⁴⁰Soejono S, *Pengenalan Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2008, hlm 23

⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Bumiaksara, Jakarta, 1999, hlm 32

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁴² Deskriptif bersifat pemaparan, dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di suatu tempat, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁴³

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Empiris, yaitu penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan dan kontrak secara factual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴⁴

Pada hakikatnya, Penelitian Empiris adalah penelitian yang melihat keadaan secara nyata, hal ini berawal dari sebuah filsafat positivism yang melihat sesuatu adalah benar jika dapat dibuktikan nyata adanya (positif).⁴⁵

2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.

a. Sumber Data

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum nasional, dalam hal ini Peraturan Pemerintah

⁴² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm.3

⁴³ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm.48-51

⁴⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, *Ibid*, hlm. 52-54.

⁴⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, UPT. Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 31

Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS yang merupakan objek utama penelitian.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa buku teks, jurnal-jurnal, pendapat para sarjana, kasus hukum serta symposium yang dilakukan para pakar terkait.⁴⁶

3) Bahan Hukum Tersier.

Bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan juga bahan hukum sekunder bias berupa kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris-Indonesia, kamus hukum, dan ensiklopedia.

b. Teknik pengumpulan data.

1) Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, catatan-catatan, buku-buku, jurnal, skripsi, internet, dan bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2) Dokumentasi

Metode ini adalah teknik pengumpulan bahan hukum yang diperoleh, catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan semua data yang berkaitan dengan penelitian.

⁴⁶ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2012, hlm 392.

3) Wawancara

Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan responden atau informan. Wawancara dilakukan untuk mengetahui pengalaman, pengetahuan dan pandangan mengenai topik pembahasan.

Dalam melakukan penelitian ini, yang menjadi responden adalah Pelaku Pelanggaran Disiplin PNS dan atasan langsung yang bersakutan serta pihak manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud. Sedangkan yang menjadi Informan adalah Pihak BKPSDM Kabupaten Aceh Timur, Pihak asosiasi profesi, pasien, dan petugas RSUD dr. Zubir Mahmud.

c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif, dengan mengumpulkan data yang kemudian diklasifikasikan sesuai kriteria tertentu, selanjutnya akan dapat ditarik suatu analisis dalam penelitian ini dan dipaparkan secara deskriptif guna mendapatkan gambaran fakta dan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah.

Selain itu dengan melakukan penafsiran yang menghubungkan perundang-undangan satu dengan perundang-undangan lain yang saling berkaitan serta membaca penjelasan suatu undang-undang sehingga diperoleh pengertian yang jelas maksudnya.

d. Sistematika Penulisan

Adapun rencana penulisan hasil penelitian yang akan dituangkan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan latar belakang permasalahan, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini akan menguraikan tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, teori-teori terkait kajian tentang Disiplin PNS

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulisan menguraikan tentang penyelesaian tindak pidana penyalahgunaan narkoba serta menguraikan hasil analisa, dan pembahasan atas jawaban-jawaban perumusan masalah.

BAB IV PENUTUP

Pada Bab penutup, akan memuat kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah dan saran-saran yang penulis sampaikan untuk kemajuan sebuah penelitian.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP PENERAPAN DAN PENGAWASAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. KONSEP PENERAPAN DAN PENGAWASAN

1. Penerapan

Penerapan adalah implementasi suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan dan kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan sesuai perencanaan sebelumnya. Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Secara Bahasa penerapan adalah hal, cara atau hasil.⁴⁷

Penerapan juga dapat diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau kelompok-kelompok yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan. Dalam hal ini, penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktekkan kedalam masyarakat.⁴⁸

Penerapan atau implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan dan adanya suatu mekanisme sistem. Penerapan bukan hanya aktivitas melainkan kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan.⁴⁹

Terkait dengan suatu kebijakan, Penerapan atau implementasi merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan, tanpa adanya suatu

⁴⁷Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Efektifitas Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka , Jakarta, 2010. hlm. 1487

⁴⁸ Wahab, *Tujuan Penerapan Program*, Baulan Bintang, Jakarta, 2008, hlm.64

⁴⁹ Siti Badriyah, *Implementasi: Pengertian, Tujuan, dan Jenis-jenisnya*, <https://www.gramedia.com/literasi/implementasi/> , diakses pada tanggal 2 April 2024, Pukul 21.00 WIB

implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia.⁵⁰ Inti dari suatu penerapan itu adalah mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para pembuat kebijakan kepada kelompok sasaran sebagai upaya mewujudkan kebijakan.⁵¹

Penerapan atau implementasi berkonsep pada penyediaan sarana untuk melaksanakan suatu hal yang dapat berdampak atau akibat. Seperti kutipan Solichin dari Kamus Webster “*to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) *to give practical effect to* (menimbulkan) dampak/akibat terhadap sesuatu).⁵²

Apabila ditinjau dari studi pelaksanaan publik, implementasi tidak hanya terkait dengan mekanisme penjabaran keputusan ke dalam prosedur, melainkan mencakup juga pada masalah konflik, keputusan dan siapa yang menerima dampak dari implementasi tersebut. Sehingga pada prinsipnya implementasi adalah cara agar sebuah pelaksanaan dapat mencapai tujuan.

George C. Edward III merumuskan model penerapan atau implementasi kebijakan yang berspektif *top down* yang dinamakan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam teori ini terdapat 4 (empat) variabel yang

⁵⁰ Awan Y. Abdoellah dan Yudi Rusfiana, *Teori dan Analisis Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung, 2016, hlm. 57

⁵¹ Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Bumi Aksara, 1991, hlm.21

⁵² Abdul Wahab Solihin, *Analisa Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 64

mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu: Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.⁵³

Komunikasi sangat berperan penting terhadap implementasi kebijakan, dengan komunikasi yang baik dan tepat, kebijakan dapat dipahami sepenuhnya oleh para penerima kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan juga dipengaruhi oleh sumber daya, apabila sumber daya mencukupi dan kompeten dibidangnya dalam arti sumber daya tersebut memiliki keahlian dan kemampuan sehingga sumber daya dimaksud akan dengan mudah mengetahui maksud dan tujuan suatu kebijakan sehingga mempermudah mengimplementasi kebijakan tersebut.

Disposisi dan Struktur Birokrasi merupakan jenjang penyempaian kebijakan. Oleh karena itu, apabila terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi maka kebijakan akan sulit diimplementasikan karena suatu kebijakan menuntut kerjasama banyak orang sehingga dapat berjalan efektif dan tidak ada hambatan dalam pelaksanaannya.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk memastikan apakah semua aktifitas yang terlaksana sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Menurut Winardi, pengawasan adalah semua aktifitas yang

⁵³ George Edward III, *Publik Policy Implementation*, Jai Press, London-England, 1990, hlm. 149-154

dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan.⁵⁴

Pengawasan dapat dikatakan juga sebagai kontrol yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan dari sebuah organisasi atau unit kerja terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan agar sesuai dengan tugas pokok masing-masing sehingga terwujud suatu tujuan seperti yang diharapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.⁵⁵

Pengawasan haruslah berpedoman pada Rencana (*Planning*) yang telah ditentukan, Perintah (*Orders*) terhadap pelaksanaan pekerjaan (*Performance*), Tujuan dan Kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁶

Tujuan pengawasan adalah untuk menghindari kemungkinan adanya terjadinya penyelewengan atau penyimpangan, baik yang bersifat anggaran (*budgeting*) ataupun proses (*prosedur*) dan kewenangan (*authority*). Adapun tujuan pengawasan secara khusus, yaitu:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.

⁵⁴Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, *Pengertian Pengawasan dan Jenis Pengawasan (part I)*, <https://inspektorat.sulbarprov.go.id/v2/portfolio/fungsi-pengawasan-dalam-manajemen-controlling-dan-jenisnya/>, diakses pada Tanggal 12 Februari 2023, pukul 14.15

⁵⁵ Erlis Milta Rin Sondole, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran –VII Pertamina BBM Bitung*, Jurnal EMBA, 2015, volume 3, hlm. 652

⁵⁶ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 61

- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan.
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi pemerintah.

Dalam melakukan pengawasan, harus memperhatikan langkah-langkah, yaitu:⁵⁷

- 1) Menetapkan standar, langkah ini untuk menentukan tolak ukur penilaian dalam melaksanakan pengawasan, sehingga dapat diketahui sasaran-sasaran yang akan dinilai.
- 2) Pengukuran kegiatan, seperti berapa kali dilakukan pengawasan, dalam bentuk apa pengukuran dilakukan apakah dalam laporan tertulis ataukah dalam inspeksi visual. Kemudian siapa saja yang melakukan pengawasan, seperti supervisor, atau tim khusus dan sebagainya.
- 3) Membandingkan kegiatan dengan standar yang ditetapkan, sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya penyimpangan.
- 4) Melakukan Koreksi

Macam-macam Pengawasan:

- 1) Pengawasan dari dalam organisasi (*internal control*)

⁵⁷ Abdul Choliq, *Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html> , diakses Pada Tanggal 27 Mei 2024, Pukul 20.00 WIB

Pengawasan ini dilakukan oleh unit atau personal yang telah dibentuk di dalam organisasi itu sendiri. Unit atau personal tersebut melakukan pengawasan dengan cara mengumpulkan data dan informasi mengenai objek pengawasan. Hasil dari pengawasan dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam menetapkan kebijakan, sebaliknya pimpinan dapat melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.⁵⁸

2) Pengawasan dari luar organisasi (*External control*)

Pengawasan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh unit atau personal dari luar organisasi. Pengawasan eksternal dilakukan atas permintaan pimpinan suatu organisasi dan atas nama pimpinan organisasi yang meminta dilakukan pengawasan.

3) Pengawasan preventif

Pengawasan ini dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan, maksudnya adalah untuk mencegah adanya kekeliruan atau kesalahan dalam pelaksanaan.

Pengawasan ini sering disebut Preaudit, yang dapat dilakukan dengan cara:

- a) Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerjanya.
- b) Membuat pedoman sesuai peraturan yang telah ditetapkan.
- c) Menentukan kedudukan, tugas dan wewenang serta tanggung jawab.
- d) Mengorganisasikan segala kegiatan, menentukan petugas dan membagi pekerjaan.

⁵⁸ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-dasar ..., Ibid*, hlm. 62

- e) Menentukan sistem dalam berkoordinasi, sistem pelaporan dan pemeriksaan.
- f) Menentukan sanksi terhadap penyimpangan yang terjadi.

4) Pengawasan Represif

Pengawasan setelah pekerjaan dilakukan, dengan maksud untuk menjamin kelangsungan suatu pekerjaan agar hasilnya sesuai rencana yang ditetapkan, atau sering juga disebut post-audit.

Pengawasan dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa metode, yaitu:

1) Pengawasan langsung

Pengawasan Langsung yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau unit pengawas di lingkungan pelaksanaan pekerjaan seperti inspeksi, verifikasi dan investigasi yang dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan.⁵⁹

2) Pengawasan tidak langsung

Dalam metode ini, pengawasan hanya melalui laporan yang diterima oleh pimpinan organisasi, laporan tersebut berisi angka-angka atau nominal pekerjaan, statistik, gambaran hasil pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan anggaran yang ditetapkan dalam perencanaan. Kelemahan dari metode ini, kesalahan atau penyimpangan yang terjadi akan terlambat untuk diketahui sehingga perbaikan

⁵⁹ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-dasar...*, *Ibid*, hlm. 65

dan penyempurnaan juga terlambat untuk dilakukan sehingga tidak menutup kemungkinan terjadinya kerugian yang lebih banyak.

3) Pengawasan formal

Pengawasan formal dilakukan dengan menentukan prosedur, dan tata kerja secara formal oleh unit pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan.

4) Pengawasan Informal

Pengawasan ini dilakukan secara tidak formal dan dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan kunjungan tidak resmi atau *incognito*. Pengawasan ini dilakukan biasanya untuk menghindari kekakuan antara pemimpin dan bawahan sehingga dapat mendekatkan hubungan antara pemimpin dan bawahan. Hubungan yang baik tersebut dapat menguntungkan pada pelaksanaan pekerjaan.

5) Pengawasan administratif

Pengawasan ini biasanya dilakukan terhadap keuangan, kepegawaian dan material.⁶⁰

Manfaat dari pengawasan adalah :

1. Menentukan tujuan dan cara mencapai (*Planning*)
2. Struktur organisasi dan aktifitas (*organizing*)
3. Memotivasi /mengarahkan anggota (*actuating*).⁶¹

⁶⁰ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-dasar...*, *Ibid*, hlm. 67

⁶¹ Abdul Choliq, *Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html#:~:text=Pengawasan%20adalah%20fungsi%20manajemen%20yang,%2C%20dan%20misi%20perusahaan%20organisasi>. diakses Pada Tanggal 12 Februari 2023, pukul 14.30 WB

B. KEWAJIBAN

Setiap manusia melekat padanya kewajiban dan hak yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kewajiban adalah hal yang diutamakan dan dilaksanakan terlebih dahulu. Kewajiban yang dilakukan secara baik, benar dan bertanggung jawab akan menghasilkan hak. Kewajiban yang dijalankan secara maksimal akan meningkatkan kesejahteraan bagi seseorang.

Kewajiban adalah tindakan yang dapat meningkatkan individu dan kelompok. Kewajiban adalah tindakan untuk menuntun orang bertindak dengan cara yang dianggap dapat diterima oleh masyarakat.⁶² Kewajiban adalah suatu yang harus dilaksanakan atau dilakukan. Maka, kewajiban merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan baik.⁶³

Prof. R.M.T Sukanto Notonagoro berpendapat bahwa kewajiban adalah sesuatu hal yang harus dikerjakan oleh pihak-pihak tertentu dengan penuh rasa tanggung jawab serta dengan prinsip yang bisa dituntut secara paksa oleh pihak yang berkepentingan.⁶⁴

Kewajiban dan tanggung jawab saling berhubungan, tanggung jawab merupakan hasil dari kewajiban, artinya ketika kita memiliki kewajiban untuk melakukan sesuatu, maka kita juga memiliki tanggung jawab untuk melakukannya dengan baik dan benar. Kewajiban adalah penyebab dari tanggung jawab, artinya

⁶²Husnul Abdi, Pengertian Kewajiban, Jenis-jenis , dan Hubungannya dengan Hak, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html>. Diakses pada tanggal 18 Februari 2023, pukul 19.30 WIB

⁶³Umam, *Pengertian Kewajiban: Jenis dan Contohnya*, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kewajiban>, diakses pada 18 Februari 2023, pukul 19.44 WIB

⁶⁴Umam, *Pengertian Kewajiban: Jenis dan Contohnya*, <https://www.gramedia.com/.....Ibid>

ketika kita melakukan sesuatu karena adanya kewajiban, maka kita juga harus siap menanggung akibat dari apa yang kita lakukan.⁶⁵

a. Jenis-jenis kewajiban⁶⁶

1) Kewajiban Mutlak

Kewajiban mutlak merupakan kewajiban yang harus dilakukan seseorang terhadap dirinya sendiri.

2) Kewajiban Publik

Kewajiban yang berkaitan dengan hak-hak publik. Kewajiban ini salah satunya adalah kewajiban mematuhi peraturan hukum dan perundang-undangan.

3) Kewajiban Positif dan Negatif

Kewajiban ini berkaitan dengan ingin atau tidaknya seseorang untuk melakukan sesuatu. Kewajiban positif merupakan kewajiban seseorang untuk meniatkan dirinya melakukan sesuatu, sedangkan kewajiban negatif adalah sebaliknya dari kewajiban positif.

4) Kewajiban umum dan khusus

⁶⁵Universitas Islam An-Nur Lampung, *Apa Arti Tanggung Jawab dan Kewajiban?*, https://an-nur.ac.id/blog/apa-arti-tanggung-jawab-dan-kewajiban.html#Pengertian_Tanggung_Jawab, diakses pada tanggal 18 Februari 2023 pukul 20.00 WIB

⁶⁶ Umam, *Pengertian Kewajiban: Jenis dan Contohnya*, <https://www.gramedia.com/.....>, *Opcit*

Kewajiban umum ditujukan untuk masyarakat di suatu wilayah atau Negara secara umum, dan Kewajiban khusus hanya diperuntukkan bagi beberapa golongan saja.

5) Kewajiban Primer

Kewajiban yang berkaitan langsung dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Kewajiban primer bisa muncul karena seseorang tidak melawan pada hukum seperti kewajiban membayar pajak, dan juga bisa muncul akibat suatu perilaku melawan hukum seperti kewajiban membayar denda akibat keterlambatan membayar pajak.

Apabila dilihat dari sumbernya, kewajiban dapat dibedakan menjadi kewajiban hukum dan kewajiban moral. Kewajiban hukum harus ditaati karena jika tidak ditaati maka akan ada sanksi hukum, sedangkan kewajiban moral tidak berkaitan dengan hukum namun pelaksanaannya dilakukan sesuai hati nurani seseorang.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

1. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan.⁶⁷

⁶⁷ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, 2021, hlm. 1

Pegawai Negeri Sipil (*civil servant*) secara etimologi merupakan orang yang dipekerjakan dengan syarat tertentu oleh lembaga pemerintah untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan dan padanya akan diberikan tugas untuk memberikan pelayanan kepada publik.⁶⁸

Apabila dilihat dari pengertian PNS dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai PNS, yaitu:

- a) Memenuhi syarat tertentu
- b) Diangkat secara tetap oleh Pejabat yang berwenang
- c) Diberikan tugas pokok dalam pemerintahan.

Kepada PNS diserahkan tugas pokok untuk menyelenggarakan pemerintahan dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk menciptakan PNS yang berintegritas, memiliki moral yang baik, professional dan akuntabel, PNS dituntut untuk menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan pada sistem karir dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir.⁶⁹

⁶⁸ Wikipedia, *Pegawai Negeri Sipil*, https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri_sipil , diakses tanggal 14 April 2024, Pukul 21.00 WIB

⁶⁹ Republik Indonesia, *Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, 2021, hlm. 1

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS merupakan warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selain PNS, Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara juga menyebutkan bahwa terdapat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.⁷⁰

Dari definisi PNS menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tersirat bahwa PNS merupakan pegawai tetap pemerintahan. Oleh karena itu, PNS lah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan. PNS wajib mengabdikan dirinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Kewajiban PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah:⁷¹

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;

⁷⁰ Republik Indonesia, *Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jakarta, 2023, hlm. 2

⁷¹ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021...*, *Opcit*, hlm. 3

- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain kewajiban tersebut, PNS juga wajib mengucapkan sumpah/janji PNS, mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan pribadi atau golongan, wajib melaporkan segala bentuk upaya atau kegiatan yang dapat membahayakan Negara, melaporkan kekayaan pribadi, mematuhi ketentuan jam kerja, memelihara aset Negara, dan wajib menolak gratifikasi.⁷²

Sesuai dengan kewajiban untuk setia dan taat sepenuhnya terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, PNS harus memusatkan perhatian dan fikiran serta jiwa raga untuk keberlangsungan pemerintahan. PNS wajib memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat sesuai kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian, PNS sebagai penentu penyelenggaraan pemerintahan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Selain kewajiban yang harus dilaksanakan, PNS yang merupakan bagian dari ASN kepadanya juga melekat hak-hak sebagaimana diatur dalam Pasal 21

⁷² Republik Indonesia, *Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, 2021, hlm. 4

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu: berhak menerima penghargaan materil dan non materil, menerima penghasilan berupa gaji/upah, tunjangan dan fasilitas, lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan karir dan kompetensi, dan berhak mendapat bantuan hukum.⁷³

2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Konsep Tanggung Jawab

Disiplin berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan dalam mengembangkan harkat, spiritualitas dan kepribadian.⁷⁴ dapat dikatakan bahwa disiplin adalah rasa patuh yang ditanamkan dalam diri terhadap nilai atau norma yang dipercaya. Disiplin adalah pelatihan diri untuk mengembangkan tabiat untuk menaati peraturan yang berlaku. Tohari berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.⁷⁵

Pada konsep disiplin, fokus yang utama adalah usaha untuk menata perilaku seseorang dengan maksud agar dapat terbiasa untuk melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya dengan menyertakan sanksi terhadap perilaku yang tidak sesuai norma. Disiplin merupakan bentuk ketaatan terhadap kebijakan dan peraturan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Sebagai contoh adalah Disiplin menaati jam kerja bagi PNS.

⁷³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 ...*, *Opcit*, hlm. 12

⁷⁴ Sevilla, *Sikap Disiplin: Pengertian, Macam, Contoh, Manfaat*, <https://www.gramedia.com/best-seller/sika-disiplin/>, diakses Pada Tanggal 13 April, Pukul 09.00 WIB

⁷⁵Thoha, Mifta, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm.393

Pengaturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Dalam Peraturan tersebut disebutkan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.⁷⁶

Peraturan tentang Disiplin PNS menyebutkan bahwa PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Kewajiban tersebut salah satunya adalah Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Dalam hal ini PNS dituntut untuk menerapkan aspek disiplin waktu. Disiplin waktu merupakan disiplin yang mudah dikontrol dan dilihat baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat karena saat waktu telah ditentukan, indikator penilaiannya terletak pada daftar hadir PNS yang menunjukkan apakah PNS tersebut telah melaksanakan kewajiban sesuai peraturan atau tidak.

Terhadap PNS yang tidak menjalankan kewajiban sesuai ketentuan perundang-undangan akan dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Dengan ditetapkannya sanksi terhadap PNS yang melanggar disiplin, maka diharapkan jumlah pelanggaran disiplin akan terus berkurang. Tujuan pendisiplinan tersebut adalah untuk memberikan motivasi agar PNS menaati peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja PNS.

⁷⁶Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS*, Jakarta, 2021, hlm.1-51

Menurut Singodimenjo, yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya kompensasi.⁷⁷ Semakin besar kompensasi yang diberikan dan sesuai dengan kinerja seorang pegawai, maka semakin besar peluang untuk pegawai tersebut untuk menegakkan kedisiplinan. Tujuan dari disiplin ini adalah memberikan kenyamanan kepada seseorang, mengembangkan aturan untuk menata perilaku manusia dan membatasi ruang lingkup perilaku manusia dalam suatu pengendalian agar dapat mengembangkan diri.⁷⁸

Disiplin dapat dikatakan telah berjalan dengan baik jika telah menciptakan semangat kerja yang besar dan inisiatif yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, berkembangnya rasa solidaritas dan rasa memiliki yang tinggi serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja dari para pegawai.⁷⁹

Unsur-unsur disiplin adalah:⁸⁰

- a) Sikap mental, disiplin akan terwujud apabila didukung oleh sikap mental yang tercermin dari sikap seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- b) Adanya alat ukur seperti waktu, tugas pokok dan larangan-larangan yang dituang dalam peraturan.
- c) Sanksi yang diberikan atas pelanggaran.

⁷⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 86

⁷⁸ Sevilla, *Sikap Disiplin: Pengertian, Opcit*,

⁷⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 230

⁸⁰ Muzanny, *Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur*, Universitas Medan Area, Medan, 2019, hlm. 20

Apabila ditinjau dari segi tanggung jawab, pelaksanaan tanggung jawab dari seorang PNS dalam melakukan pekerjaan dapat terealisasi dengan baik apabila diiringi dengan kedisiplinan yang baik pula. Seorang PNS harus siap menanggung segala resiko dalam menjalankan pekerjaannya, nilai tanggung jawab akan membentuk kemauan yang kuat dalam diri seseorang. Kemauan untuk melaksanakan tanggung jawab inilah yang sedikit demi sedikit membangun sikap disiplin dalam seseorang. Sebagai contoh, seorang PNS bertanggung jawab untuk memenuhi jam kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, PNS tersebut harus membangun disiplin waktu sehingga tanggung jawabnya mematuhi jam kerja dapat terpenuhi.

Adanya kedisiplinan juga mempengaruhi keberlanjutan tugas dan peran pemerintahan, sehingga untuk menciptakan ASN yang bertanggung jawab melaksanakan tugas pokok pemerintahan perlu untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun keteladanan dari pimpinan.⁸¹

Disiplin akan semakin kuat terbentuk jika disertai dengan sanksi atas pelanggarannya. Sanksi yang diberikan akan menstimulasi keinginan seseorang agar menghindari pelanggaran disiplin. Kelalaian pemberian sanksi akan melemahkan penegakan disiplin. Pemberian sanksi haruslah dilaksanakan secara konsisten dan harus sama pemberlakuannya tanpa ada perbedaan.

⁸¹ Muzanny, *Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur, Ibid*, hlm. 30

Salah satu syarat pemberian sanksi adalah, sanksi harus impersonal (adil) tanpa membedakan usia, jenis kelamin, jabatan, status sosial, agama, dan lain-lain.⁸² Dalam penerapan sanksi harus memperhatikan beberapa hal, yaitu:⁸³

- a) Karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahukan pelanggaran atau kesalahan apa yang diperbuatnya.
- b) Kepada yang diberi sanksi, diberikan kesempatan untuk membela diri.
- c) Apabila sanksinya pemberhentian, maka pimpinan harus menjelaskan alasan apa yang menjadi latar belakang sehingga pemberhentian tersebut dilakukan.

D. KEDUDUKAN DAN TATA KELOLA RSUD dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR

RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan sebuah rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Aceh Timur yang berlokasi di Desa Seuneubok Barat Kecamatan Idi Timur Kabupaten Aceh Timur dengan lahan seluas 83.458 M². RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) sebagai Organisasi Bersifat Khusus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Timur.⁸⁴

RSUD dr. Zubir Mahmud sebelumnya bernama RSUD Idi Kabupaten Aceh Timur, didirikan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2006 tentang Pembentukan Rumah Sakit Idi Kabupaten Aceh Timur. Pada tahun 2008, RSUD

⁸² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 131-132

⁸³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Opcit, hlm.307

⁸⁴ Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, *Pasal 2 Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 25 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr.Zubir Mahmud Idi Sebagai Unit Organisasi Bersifat Khusus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Timur*, Idi, 2022, hlm.4

Idi Kabupaten Aceh Timur ditetapkan sebagai rumah sakit kelas C sesuai Surat Keputusan Kementerian Kesehatan Nomor 430/MENKES/SK/V/2008.

RSUD Idi Kabupaten Aceh Timur, kemudian berubah namanya menjadi RSUD dr. Zubir Mahmud sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemberian Nama Rumah Sakit Umum Daerah.⁸⁵ Nama dr. Zubir Mahmud diambil dari nama seorang tenaga medis Kabupaten Aceh Timur yang telah berbakti dibidang kesehatan. Pemberian nama tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kecintaan dan penghargaan masyarakat Aceh Timur terhadap salah satu tokoh yang memberikan bakti dan kontribusinya pada bidang kesehatan di Kabupaten Aceh Timur.⁸⁶

RSUD dr. Zubir Mahmud selalu berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sehingga pada Tahun 2022 RSUD dr. Zubir Mahmud mengusulkan kenaikan kelas rumah sakit, sehingga pada bulan Juli 2022 RSUD dr. Zubir Mahmud resmi menjadi rumah sakit kelas B berdasarkan surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Aceh nomor 552.1/DPMPSTP/359/2022/RSZM.

⁸⁵ Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, *Pasal 2 Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemberian Nama Rumah Sakit Umum Daerah*, Idi, 2014, hlm. 4

⁸⁶ Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, *Pasal 3 Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 6 Tahun 2014...*, *Ibid*, hlm. 4

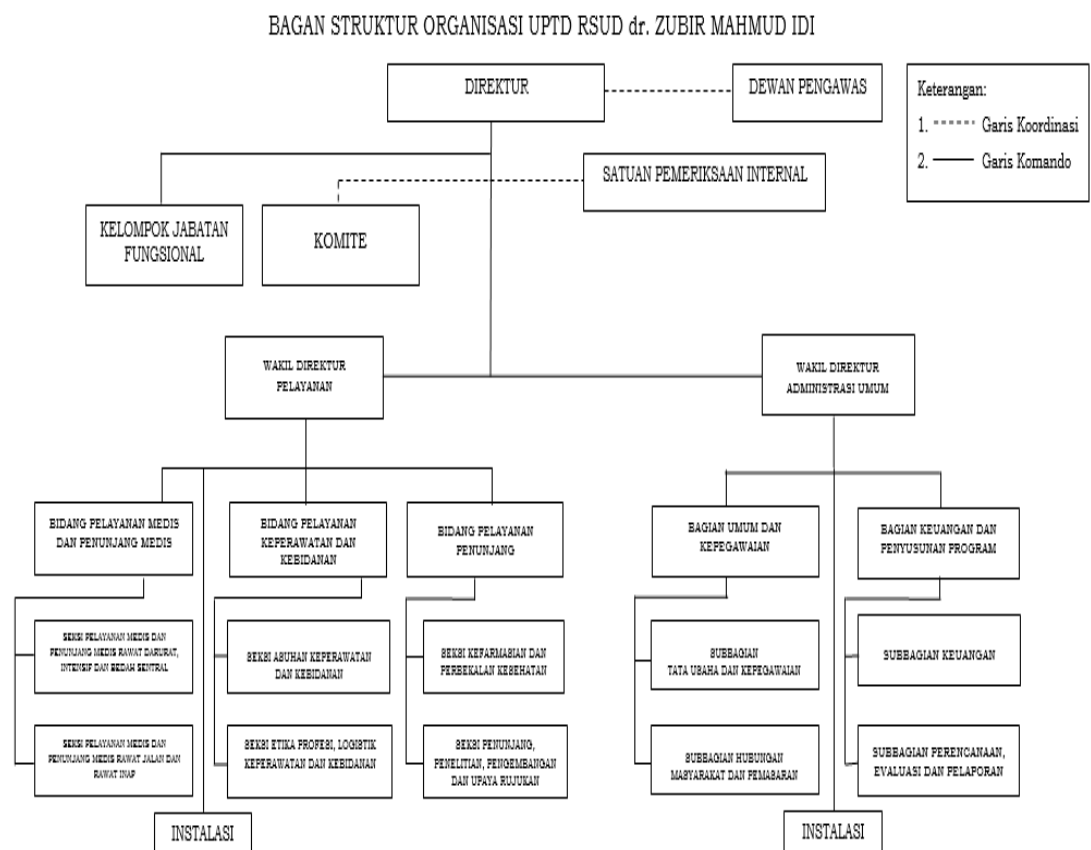
RSUD dr. Zubir Mahmud memiliki visi “*Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan Masyarakat Aceh Timur*”. Selain visi tersebut, RSUD dr. Zubir Mahmud memiliki misi sebagai berikut: ⁸⁷

- a. Memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepentingan pelanggan yang bisa dipertanggung jawabkan secara medik, moral dan dilaksanakan dengan penuh keikhlasan.
- b. Memberikan pelayanan kesehatan dengan layanan tambahan yang berbeda dari pelayanan sejenis di rumah sakit lain.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi SDM rumah sakit melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
- d. Penyediaan Sarana dan Prasarana yang sesuai standar kebutuhan rumah sakit.
- e. Mengembangkan layanan kesehatan unggulan sesuai kebutuhan masyarakat dan kemampuan rumah sakit.

RSUD dr. Zubir Mahmud dipimpin oleh seorang Direktur dibantu dengan 2 (dua) orang Wakil Direktur yaitu Wakil Direktur Administrasi Umum dan Wakil Direktur Pelayanan. Wakil Direktur Adminitrasi Umum berwenang pada bagian tata usaha, kepegawaian, hubungan masyarakat, keuangan dan penyusunan program kerja rumah sakit. Sedangkan Wakil Direktur Pelayanan berwenang pada bidang pelayanan medis, keperawatan dan kebidanan serta pelayanan penunjang medis pada RSUD dr. Zubir Mahmud.

Struktur Organisasi RSUD dr. Zubir Mahmud dapat dilihat pada bagan berikut ini:

⁸⁷ Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, *Keputusan Bupati Aceh Timur Nomor 445/396/2023 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur*, Idi, 2023, hlm. 3



RSUD dr. Zubir Mahmud bertugas membantu dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Timur dalam melaksanakan pelayanan kesehatan yang meliputi pengobatan, pemulihan, peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit melalui rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat dan tindakan medis lainnya.⁸⁸

Dalam melaksanakan tugas nya melakukan pelayanan kesehatan, RSUD dr. Zubir Mahmud tentunya perlu untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang berkompeten sesuai profesi masing-masing. Berikut adalah jumlah Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh RSUD dr. Zubir Mahmud.

⁸⁸ Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, *Pasal 5 Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 25 Tahun 2022 ...*, Opcit, hlm.6

Tabel 2.1
Jumlah Tenaga Dokter dan Dokter Spesialis
Pada RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur

No.	Dokter/Dokter Spesialis	Jumlah
1	Dokter Umum	39 Orang
2	Dokter Gigi	3 Orang
3	Dokter Spesialis Gigi	2 Orang
4	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	3 Orang
5	Dokter Spesialis Bedah	3 Orang
6	Dokter Spesialis Anak	2 Orang
7	Dokter Spesialis Obgyn (kandungan)	5 Orang
8	Dokter Spesialis Patologi Klinik	2 Orang
9	Dokter Spesialis Patologi Anatomi	1 Orang
10	Dokter Spesialis Jiwa	1 Orang
11	Dokter Spesialis Jantung	2 Orang
12	Dokter Spesialis Orthopedy	1 Orang
13	Dokter Spesialis Radiologi	2 Orang
14	Dokter Spesialis Paru	2 Orang
15	Dokter Spesialis Mata	2 Orang
16	Dokter Spesialis THT	1 Orang
17	Dokter Spesialis Rehabilitasi Medik	1 Orang
18	Dokter Spesialis Anestesi	3 Orang
19	Dokter Spesialis Syaraf	2 Orang
20	Spesialis Bedah Syaraf	1 Orang
21	Spesialis Konsultan Ginjal dan Hipertensi	1 Orang
22	Spesialis Konsultan Jantung Anak	1 Orang
23	Spesialis Urologi	1 Orang
24	Spesialis Bedah Thorax dan Kardiovaskuler	1 Orang
JUMLAH		78 Orang

Dari tabel diatas, terdapat 78 orang dokter umum dan dokter spesialis. Ketersediaan dokter dan dokter spesialis tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud. Sebagai Rumah Sakit Kelas B, RSUD dr. Zubir Mahmud haruslah memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik

Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit baik dalam jenis pelayanan, bangunan dan prasarana, sumber daya manusia, dan peralatan.

RSUD dr. Zubir Mahmud memiliki jenis pelayanan sebagai berikut:

Tabel 2.2

Jenis Pelayanan Pada RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur

No.	Jenis Pelayanan
1	Instalasi Gawat Darurat
2	Pelayanan Obstetri Neonatal Esensial/Emergency Komperhensif (PONEK)
3	Ruang Hemodialisa (Layanan Cuci Darah)
4	Ruang Rawat Kelas I
5	Ruang Rawat Kelas II
6	Ruang Rawat Kelas III
7	Ruang Isolasi
8	Ruang Rawat VIP
9	Ruang ICU
10	Ruang ICCU
11	Ruang Perinatologi
12	Instalasi Bedah Sentral
13	Ruang Bersalin
14	Ruang Nifas
15	Laboratorium Patologi Klinik

16	Laboratorium PCR (<i>Polymerase Chain Reaction</i>)
17	Laboratorium Patologi Anatomi
18	Ruang Radiologi (Rontgen, CT SCAN, Mammografi)
19	IPSRs (Instalasi Prasarana dan Sarana Rumah Sakit)
20	Layanan Rawat Jalan (Poliklinik)
21	Pemulasaran Jenazah
22	Instalasi Farmasi
23	Instalasi Gizi
24	Laundry
25	Loket Rujukan
25	Rekam Medis

sumber: Komite Mutu RSUD dr. Zubir Mahmud Tahun 2024

RSUD dr. Zubir Mahmud memiliki jumlah tempat tidur sebagai berikut:

Tabel 2.3

Jumlah Tempat Tidur Pada

RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur

No.	Ruangan	Jumlah Tempat Tidur
1	Instalasi Gawat Darurat	26 Unit
2	Pelayanan Obstetri Neonatal Esensial/Emergency Komperhensif (PONEK)	5 Unit
3	Ruang Hemodialisa (Layanan Cuci Darah)	8 Unit
4	Ruang Rawat Kelas I	8 Unit

5	Ruang Rawat Kelas II	34 Unit
6	Ruang Rawat Kelas III	157 Unit
7	Ruang Isolasi	21 Unit
8	Ruang Rawat VIP	6 Unit
9	Ruang ICU	10 Unit
10	Ruang ICCU	6 Unit
11	Ruang Perinatologi	11 Unit
JUMLAH		292 Unit

sumber: Komite Mutu RSUD dr. Zubir Mahmud Tahun 2024

RSUD dr. Zubir Mahmud menyelenggarakan fungsi:⁸⁹

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan rumah sakit;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pelayanan medis dan keperawatan;
- d. Pelayanan medis, penunjang medis dan non medis;
- e. Penyelenggaraan asuhan keperawatan dan kebidanan;
- f. Pelaksanaan jaminan mutu dan etika profesi;
- g. Penyelenggaraan logistik keperawatan dan kebidanan;
- h. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan;
- i. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan ilmu serta teknologi keokteran serta upaya rujukan;
- j. Penyelenggaraan pelayanan kefarmasian dan perbekalan kesehatan; dan

⁸⁹ Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, *Pasal 6 Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 25 Tahun 2022 ...*, *Opcit*, hlm.6

k. Penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan.

Dalam pelaksanaan tata kerja rumah sakit, Direktur dan jajaran structural harus melaksanakan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi baik dalam lingkungan rumah sakit maupun dengan instansi lain terkait, serta wajib menerapkan sistem pengendalian internal.

BAB III
PENERAPAN DAN PENGAWASAN PELAKSANAAN PP NOMOR 94
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS DI RUMAH SAKIT UMUM
dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR

A. PENERAPAN PP NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS
DI RSUD dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR

Suatu peraturan dibentuk untuk mengatur perilaku manusia dengan batasan-batasan tertentu sehingga dapat tercipta keselarasan dan ketertiban dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Seperti halnya dengan pembentukan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pembentukannya dimaksudkan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas oleh PNS.

Penegakan Disiplin sebagaimana yang dituntut oleh PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diharapkan akan menciptakan PNS yang memiliki nilai moral yang tinggi, berintegritas, profesional dan akuntabel. Pelanggaran disiplin bukanlah delik aduan sehingga apabila diketahui adanya dugaan pelanggaran disiplin, maka harus segera ditindaklanjuti.⁹⁰

Pembinaan dan penegakan disiplin PNS menjadi tanggung jawab dari atasan langsung, oleh karena itu apabila atasan langsung mengetahui atau mendapat informasi tentang adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya,

⁹⁰ Achmad Setiyanto, *Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin (PP 94/2021)*, https://kepegawaian.unmul.ac.id/wp-content/uploads/2022/07/Peraturan-Perundang-Undangan-BKN-PP-94_2021-Tentang-Tata-Cara-Penjatuhan-Hukuman-Disiplin.pdf , diakses Pada Tanggal 14 April 2024, Pukul 22.30 WIB

maka atasan tersebut harus segera menindaklanjuti pelanggaran disiplin yang diketahuinya.⁹¹

Setiap Instansi Pemerintah wajib menegakkan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan upaya untuk peningkatan disiplin dan bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.⁹²

Implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 pada PNS Kabupaten Aceh Timur terus di optimalkan, seperti yang dikemukakan oleh Rudi Rinaldi, SH, MH selaku Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, beliau mengatakan bahwa “ Penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 sebagai pembaharuan dari PP Nomor 53 tahun 2010 sedang kita optimalkan pada PNS di Kabupaten Aceh Timur, pihak BKPSDM Kabupaten Aceh Timur terus berupaya untuk menindaklanjuti segala bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS”.⁹³

Penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri dimaksimalkan pelaksanaannya pada setiap Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Aceh Timur, termasuk pada RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian RSUD dr. Zubir Mahmud, Makmur Hasbi, SKM menyatakan bahwa “Untuk mewujudkan pelayanan yang paripurna, penegakan disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud akan kami pantau dan

⁹¹ KPPN Manokwari, *Seputar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021*, <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/berita-terbaru/3027-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2021.html> , diakses Pada Tanggal 14 April 2024, Pukul 22.00 WIB

⁹² Republik Indonesia, *Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jakarta, 2014. hlm. 34

⁹³ Wawancara dengan Rudi Rinaldi, Tanggal 18 Maret 2024 Pukul 09.00 WIB, BKPSDM Aceh Timur

awasi dengan sebaik-baiknya, mengingat RSUD dr.Zubir Mahmud sudah menjadi Rumah sakit kelas B dengan predikat akreditasi paripurna bintang 5. Begitu pula dengan proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS Indisipliner, pihak kami terus mengawal bagaimana kelanjutan proses penjatuhan hukuman tersebut”⁹⁴.

Terkait dengan Pelanggaran Disiplin, dalam kurun waktu tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, terdapat 7 (tujuh) orang PNS Indisipliner pada RSUD dr. Zubir Mahmud. Mereka merupakan Tenaga Kesehatan yang dibutuhkan untuk menunjang pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud. Jika dilihat dari Pelanggaran disiplin yang dilakukan, terhadap mereka seharusnya telah dijatuhkan hukuman disiplin berat. Hal itu dikarenakan para PNS Indisipliner tersebut melakukan pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sebagaimana kewajiban PNS yang diatur dalam Pasal 4 huruf f PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu “PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”⁹⁵.

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara mengatur tentang jam kerja PNS, sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 21

⁹⁴ Wawancara dengan Makmur Hasbi, Tanggal 19 Maret 2024 Pukul 08.25 WIB, RSUD dr. Zubir Mahmud Lt.II

⁹⁵ Republik Indonesia, *Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, 2021, hlm. 4

Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara, yaitu:⁹⁶

- (1) Jam Kerja Instansi Pemerintah dan jam kerja Pegawai ASN sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit dalam 1 (satu) minggu tidak termasuk jam istirahat.
- (2) Jam Kerja Instansi Pemerintah dan jam kerja Pegawai ASN di Bulan Ramadhan sebanyak 32 (tiga puluh dua) jam 30 (tiga puluh) menit dalam 1 1 (satu) minggu tidak termasuk jam istirahat.
- (3) Jam Kerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimulai pukul 7.30 zona waktu setempat.
- (4) Jam Kerja Instansi Pemerintah di bulan Ramadhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimulai pukul 08.00 zona waktu setempat.
- (5) Jam Istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. Hari Jum'at selama 90 (Sembilan puluh) menit; dan
 - b. Selain hari Jum'at selama 60 (enam puluh) menit.
- (6) Jam Istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
 - a. Hari Jum'at selama 60 (enam puluh) menit; dan
 - b. Selain hari Jum'at selama 30 (tiga puluh) menit
- (7) Pegawai ASN yang melaksanakan jam kerja melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), kelebihan jam kerja dapat dipertimbangkan sebagai kinerja pegawai.

⁹⁶ Presiden Republik Indonesia, *Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara*, Jakarta, 2023, hlm. 3-4

Makmur Hasbi, SKM mengatakan “ PNS yang melakukan pelanggaran disiplin pada RSUD dr. Zubir Mahmud sampai saat ini berjumlah tujuh orang, rata-rata dari mereka telah melakukan pelanggaran sejak Tahun 2019. Sampai saat ini mereka hanya diberikan sanksi berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun dan 3 tahun, bahkan ada yang hanya diberikan teguran secara tertulis. Sementara secara aturan perundang-undangan mereka sudah dapat diberikan sanksi berupa pemberhentian”.⁹⁷

Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh tujuh orang PNS tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.1

Jenis Pelanggaran Disiplin dan sanksi yang telah diberikan terhadap PNS

Indisipliner Pada RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur

NO	NAMA	JENIS PELANGGARAN DISIPLIN	SANKSI YANG PERNAH DIBERIKAN
1	dr. ZLF	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 28 hari dalam 1 tahun	Penahanan gaji dan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 Tahun (SK Bupati Aceh Timur Nomor 862.3/91/2020 Tanggal 20 Oktober 2020)

⁹⁷ Wawancara dengan Makmur Hasbi, Tanggal 19 Maret 2024 Pukul 08.25 WIB, RSUD dr. Zubir Mahmud Lt.II

2	dr. ZLB	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 28 hari dalam 1 tahun	Penahanan gaji dan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun (SK Bupati Aceh Timur Nomor 862.3/22/2020 Tanggal 11 Mei 2020)
3	dr. SYH	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 28 hari dalam 1 tahun	Penahanan gaji dan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 Tahun (SK Bupati Aceh Timur Nomor 862.3/92/2020 Tanggal 20 Oktober 2020)
4	HS	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 28 hari dalam 1 tahun	Penahanan gaji dan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun (SK Bupati Aceh Timur Nomor 862.3/23/2020 Tanggal 11 Mei 2020)
5	MS	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 28 hari dalam 1 tahun	Penahanan gaji dan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun (SK Bupati Aceh Timur Nomor 862.3/24/2020

			Tanggal 11 Mei 2020)
6	ML	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 28 hari dalam 1 tahun	Penahanan gaji dan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun (SK Bupati Aceh Timur Nomor 862.3/21/2020 Tanggal 11 Mei 2020)
7	dr. HF	Tidak masuk kerja dan melanggar ketentuan jam kerja selama lebih dari 20 hari dalam 1 tahun	Penahanan Gaji dan Insentif dokter serta teguran secara tertulis

Sumber: Laporan tim Pertimbangan Kepegawaian RSUD dr. Zubir Mahmud

Tahun 2023

Dari Data diatas dapat dilihat bahwa penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS pada RSUD dr. Zubir Mahmud belum sesuai dengan aturan yang tercantum dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Menurut Teuku Faisal, SKM, M.Kes yang merupakan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD dr. Zubir Mahmud “ Bagian Umum dan Kepegawaian melalui Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian dibantu oleh Tim Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin RSUD dr. Zubir Mahmud telah melakukan pemanggilan terhadap PNS indiscipliner, akan tetapi yang

bersangkutan tidak beritikad baik untuk menghadiri panggilan. Hal itu menghambat jalannya proses penjatuhan sanksi”⁹⁸.

Proses penjatuhan hukuman disiplin PNS indisipliner dilakukan dengan melakukan pemanggilan kepada para PNS indisipliner, kemudian hasil pemeriksaan tersebut di sampaikan secara tertulis kepada Bupati Aceh Timur melalui BKPSDM kabupaten Aceh Timur. Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Aceh Timur, Rudi Rinaldi, SH,MH mengatakan bahwa “pihak BKPSDM memproses penjatuhan Disiplin PNS indisipliner sesuai Berita Acara yang disampaikan masing-masing OPD dan memproses sesuai usulan yang disampaikan. Sebagai Contoh, apabila OPD telah melakukan proses pemeriksaan dan atasan langsung telah mengambil kebijakan kemudian menyampaikan kepada kami bahwa PNS yang bersangkutan patut untuk dijatuhi hukuman penurunan pangkat, maka kami akan memproses sesuai usulan dari masing-masing OPD. Karena pihak BKPSDM hanya memproses dan menelaah laporan yang diberikan oleh kepala OPD kemudian hasil telaahan akan disampaikan kepada Bupati sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian. Keputusan akhir ada di Pejabat Pembina Kepegawaian tentunya dengan mempertimbangkan hasil telaahan yang disampaikan”⁹⁹.

Kepala Bidang Pelayanan Medik RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur, dr. Yusmardiati mengatakan bahwa “pihak kami telah melakukan proses untuk penjatuhan disiplin terhadap PNS Indisipliner yang merupakan

⁹⁸ Wawancara dengan Teuku Faisal, Tanggal 20 Maret 2024 Pukul 09.30 WIB, Ruang Kerja Kabag Tata Usaha dan Kepegawaian RSUD dr. Zubir Mahmud

⁹⁹ Wawancara dengan Rudi Rinaldi, Tanggal 18 Maret 2024 Pukul 09.00 WIB, BKPSDM Aceh Timur

bawahan kami yaitu dokter dan dokter spesialis, namun yang bersangkutan tidak beritikad baik untuk menghadiri panggilan, hanya memberikan konfirmasi melalui pesan pribadi di aplikasi whatsapp, 2 (dua) orang dari mereka berjanji untuk segera hadir dan menyelesaikan proses penjatuhan disiplin serta menerima segala konsekuensinya. Sedangkan 2 (dua) orang lagi mengabaikan panggilan dan pesan pribadi yang kami kirimkan”.¹⁰⁰

Terkait hukuman disiplin yang pernah dijatuhkan kepada beberapa PNS Indisipliner, hukuman tersebut sudah dijalani dan sudah selesai masa penjatuhan hukumannya, kecuali hukuman berupa penahanan gaji dan insentif. Penahanan gaji dan insentif masih terus dilakukan selama PNS tersebut belum beritikad baik untuk hadir dan menyelesaikan proses penjatuhan hukuman disiplin.

Pihak manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud terus berusaha untuk memanggil kembali PNS Indisipliner tersebut, agar datang dan menyelesaikan proses penjatuhan disiplin. Pihak manajemen berusaha untuk tidak memberikan hukuman disiplin berat mengingat PNS Indisipliner pada RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan tenaga kesehatan yang dibutuhkan oleh RSUD dr. Zubir Mahmud.

Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud, dr. Edi Gunawan, MARS mengatakan “ Pihak Manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud berupaya agar para PNS Indisipliner tersebut tidak sampai dijatuhkan hukuman disiplin berat, karena mereka adalah tenaga-tenaga yang dibutuhkan di RSUD dr. Zubir Mahmud. Oleh karena itu kami

¹⁰⁰ Wawancara dengan Yumardiati, Tanggal 21 Maret 2024, Pukul 12.00 WIB, Ruang Kerja Kabid Pelayanan Medis RSUD dr. Zubir Mahmud

sangat berharap mereka beritikad baik, jalani saja proses nya mungkin dengan sikap kooperatif akan ada pertimbangan untuk pemberian sanksi”¹⁰¹.

Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud masih sulit untuk dijalankan secara maksimal, hal tersebut dikarenakan oleh beberapa faktor, baik faktor internal dan eksternal. Seperti yang disampaikan oleh dr. Yusmardiati “ Saat melaksanakan proses penjatuhan hukuman disiplin, pihak kami juga beberapa kali mendapatkan intervensi dari mantan anggota GAM yang merupakan kerabat dari salah satu PNS Indisipliner. Mereka meminta kepada kami untuk tidak memproses penjatuhan disiplin terhadap kerabatnya.”¹⁰²

Rudi Rinaldi, SH, MH selaku Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Aceh Timur menyatakan bahwa “ Pihak Manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud masih kurang dalam pengawasan pelaksanaan disiplin, saat ini RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan OPD yang memiliki PNS Indisipliner terbanyak. Pihak Manajemen seakan-akan menutupi adanya dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS nya. Saat masih berlaku absensi manual, semua PNS terpenuhi absensi nya akan tetapi saat beberapa kali kami melakukan inspeksi mendadak ke RSUD dr. Zubir Mahmud ditemukan beberapa PNS yang tidak hadir tanpa keterangan dan dengan orang yang sama. Kemudian saat diberlakukannya sistem absensi dengan fingerprint dan

¹⁰¹ Wawancara dengan Edi Gunawan, Tanggal 21 Maret 2024, Pukul 13.30 WIB, Ruang Kerja Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud

¹⁰² Wawancara dengan Yusmardiati, Tanggal 21 Maret 2024, Pukul 12.00 WIB, Ruang Kerja Kabid Pelayanan Medis RSUD dr. Zubir Mahmud

sensor optik barulah didapat data akurat mengenai PNS yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut.”¹⁰³

Salah Satu PNS Indisipliner RSUD dr. Zubir Mahmud, HS menyatakan bahwa “saya sering tidak masuk kerja dikarenakan saya mengalami permasalahan ekonomi keluarga, sehingga saya sering kehabisan uang untuk pergi bekerja. Lokasi tempat tinggal saya yang jauh dari tempat bekerja mengharuskan saya untuk menyediakan uang yang lebih banyak untuk ongkos pergi bekerja dan makan siang setiap harinya. Dari tempat tinggal saya ke RSUD dr. Zubir Mahmud menempuh 1 (satu) jam perjalanan dengan ongkos angkutan pulang pergi mencapai Rp. 40.000,- sampai Rp. 50.000,- . Berhubung saya seorang PNS dengan golongan rendah, hal tersebut sangat memberatkan saya. Seringkali saya berhutang pada teman atau keluarga, namun itu tidak mungkin berlangsung terus menerus. Saya sudah mencoba mengajukan mutasi tetapi terhalang karena saya merupakan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin”.¹⁰⁴

ML, PNS Indipliner yang lain menyatakan bahwa “ Saya melakukan pelanggaran disiplin awalnya karena saya memiliki permasalahan keluarga, kemudian saya pergi ke luar negeri untuk menenangkan diri. Di luar negeri saya mendapat pekerjaan dengan gaji yang lumayan, saat itu saya berfikir akan mengundurkan diri sebagai PNS karena penghasilan saya di luar negeri sangat besar dibandingkan dengan penghasilan saya sebagai PNS dengan golongan II/c. Karena melakukan kesalahan saya dipecat dari pekerjaan saya dan saya kembali

¹⁰³ Wawancara dengan Rudi Rinaldi, Tanggal 18 Maret 2024 Pukul 09.00 WIB, BKPSDM Aceh Timur

¹⁰⁴ Wawancara dengan Hendra Saputra, Tanggal 23 Maret 2024, Pukul 10.00 WIB, melalui saluran telepon

ke Aceh. Setelah 7 (tujuh) hari saya kembali ke Aceh, saya mendapat panggilan untuk proses penjatuhan hukuman disiplin, setelah menjalani proses pemeriksaan saya diberikan sanksi berupa penurunan pangkat dan penahanan gaji”.¹⁰⁵

B. PENGAWASAN PENERAPAN PP NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS DI RSUD dr. ZUBIR MAHMUD IDI KABUPATEN ACEH TIMUR

Pengawasan dilakukan untuk mengetahui dan memastikan apakah pelaksanaan kebijakan telah berjalan sesuai perencanaan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dengan menggunakan standar penilaian yang akan menghasilkan suatu laporan tentang pelaksanaan suatu kegiatan. Terkait dengan pelaksanaan penegakan disiplin di lingkungan RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur, berdasarkan penelitian pengawasan tersebut masih dinilai kurang dan jauh dari harapan. Seharusnya pengawasan ini dilakukan oleh pejabat yang berwenang di RSUD dr. Zubir Mahmud dan nantinya akan dilaporkan kepada Instansi yang berwenang terhadap kepegawaian di Kabupaten Aceh Timur.

Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BPSDM KABUPATEN Aceh Timur, Rudi Rinaldi, SH, MH mengatakan “ Pengawasan penegakan disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud, masih jauh dari yang kami harapkan. Para Pejabat yang berwenang terkesan kurang peduli terhadap pengawasan pelaksanaan penegakan disiplin, sehingga tidak terlihat perubahan yang signifikan

¹⁰⁵ Wawancara dengan Mulyadi, Tanggal 23 Maret 2024, Pukul 15.00 WIB, Corner Coffee Langsa

pada pelaksanaan penegakan disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud. Sebagai contoh kasus indisipliner yang terjadi bertahun-tahun tidak juga menghasilkan suatu keputusan untuk kelanjutan proses penjatuhan hukuman disiplin bagi para PNS yang melakukan pelanggaran disiplin”¹⁰⁶

Kurangnya pengawasan disiplin pada RSUD dr. Zubir Mahmud dapat dilihat secara garis besar saat dimulainya pelayanan setiap harinya. Berdasarkan penelitian, Pelayanan dimulai pukul 08.00 WIB setiap hari kerja, namun petugas informasi dan pendaftaran pasien, hadir pukul 08.30 WIB bahkan tidak sedikit petugas yang hadir pada pukul 09.00 WIB. Hal tersebut mengakibatkan antrian pasien, di ruang tunggu. Nurhayati status PNS, Kepala Receptionist RSUD dr Zubir Mahmud mengatakan “Saya mengakui bahwa saya sering terlambat pergi bekerja, jika saya mendapat teguran atau peringatan atas hal ini saya meminta untuk dilakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap beberapa pejabat yang juga sering terlambat hadir.”¹⁰⁷

Khairul Rijal, status tenaga kontrak RSUD dr. Zubir Mahmud mengatakan “ Saya sering terlambat pergi bekerja dikarenakan jarak tempat tinggal yang jauh dari RSUD dr. Zubir Mahmud, selain itu saya sering menerima tawaran pekerjaan diluar tugas pokok saya sebagai staf bagian umum RSUD dr. Zubir Mahmud dikarenakan penghasilan saya sebagai tenaga kontrak tidak cukup untuk

¹⁰⁶ Wawancara dengan Rudi Rinaldi, Tanggal 18 Maret 2024 Pukul 09.00 WIB, BKPSDM Aceh Timur

¹⁰⁷ Wawancara dengan Nurhayati, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 09.30 WIB, Lobby RSUD dr. Zubir Mahmud

memenuhi kebutuhan keluarga saya, akan tetapi atasan sudah memaklumi hal itu”¹⁰⁸.

Berdasarkan penelitian, Pengawasan Disiplin pada RSUD dr. Zubir Mahmud tidak akan berjalan baik apabila Pihak Manajemen juga memiliki kesadaran yang kurang akan penegakan disiplin. Makmur Hasbi, SKM selaku Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian RSUD dr. Zubir Mahmud menyatakan bahwa “kami memaklumi bahwa petugas kami banyak yang hadir tidak tepat waktu bisa saja dikarenakan jarak tempat tinggal yang jauh dari RSUD dr. Zubir Mahmud, akan tetapi saat kami memberi teguran secara lisan atau tulisan pihak kami mendapat intervensi dari pihak keluarga petugas yang seringkali mengandalkan popularitas, kekuasaan, dan kekuatannya. Untuk melakukan *Reshuffle* petugas antar ruangan saja kami perlu mempertimbangkan beberapa hal karena ingin menghindari intervensi tersebut apalagi jika memberi teguran atau peringatan”¹⁰⁹.

Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud, dr. Edi Gunawan, MARS menyatakan bahwa “ Intervensi dari pihak luar terhadap kinerja dan kebijakan yang ada di RSUD dr. Zubir Mahmud memang tidak dapat dihindari, hal itu disebabkan karena RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan rumah sakit milik pemerintah kabupaten Aceh Timur, sehingga terdapat banyak kepentingan disana. Faktor lainnya adalah sejarah masa lalu, dimana Aceh Timur merupakan daerah basis

¹⁰⁸ Wawancara dengan Khairul Rijal, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 10.30 WIB, Lobby RSUD dr. Zubir Mahmud

¹⁰⁹ Wawancara dengan Makmur Hasbi, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 12.30 WIB, Aula RSUD dr. Zubir Mahmud

dari GAM (Gerakan Aceh Merdeka) saat masa konflik. Sebagian Mantan Anggota GAM tersebut menduduki jabatan di DPRK Kabupaten Aceh Timur, ada yang berprofesi sebagai pengusaha dan menguasai beberapa bidang penting di Aceh Timur seperti perikanan, perdagangan dan perkebunan sehingga mereka berpengaruh besar pada pembangunan di Aceh Timur, hal itu yang membuat mereka merasa punya kekuatan dan kekuasaan untuk melakukan intervensi. Pihak manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud berusaha untuk menghindari intervensi dan sebisa mungkin kami memberi pengertian dan penjelasan atas kebijakan atau keputusan yang kami tetapkan”¹¹⁰

Menurut Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud, pihaknya melakukan pengawasan terhadap semua aktifitas yang dilaksanakan di RSUD dr. Zubir Mahmud. Pengawasan itu tidak hanya dilakukan pada jam kerja, akan tetapi dilakukan 24 Jam. Diluar jam kerja, pengawasan dilakukan oleh tim Manajemen Koordinator (MANKO) yang terdiri dari pejabat struktural dan pejabat fungsional yang mewakili masing-masing bidang. Tim Manko bertugas mengawasi segala aktifitas yang dilaksanakan di luar jam kerja pada RSUD dr. Zubir Mahmud. Tim Manko dibentuk dengan SK yang dikeluarkan oleh Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud.

Ners. Azhari, S.Kep selaku Ketua Tim Manko mengatakan “ Tim Manko bertugas sebagai perpanjangan tangan dari Manajemen Rumah Sakit, dan bertugas mengawasi kinerja petugas, kesiapan sarana dan prasarana untuk pelayanan

¹¹⁰ Wawancara dengan Edi Gunawan, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 13.00 WIB, Ruang Kerja Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud

kesehatan, serta menjadi penghubung bagi keluarga pasien dan manajemen rumah sakit apabila terdapat keluhan atau kejadian yang mengganggu pelayanan di luar jam kerja”.¹¹¹

Berdasarkan penelitian, Tim Manko bertugas mengawasi seluruh ruangan rawatan, petugas, serta kesiapan sarana dan pasarana. Tim Manko yang bertugas, mengawasi kepatuhan petugas akan Standar Operasional Prosedur layanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud, Kepatuhan pasien dan keluarga pasien terhadap regulasi dan kebijakan rumah sakit tentang standar pelayanan minimal sesuai akreditasi, ketersediaan ruang rawat, ketersediaan obat, kesiapan alat-alat kesehatan, dan lain-lain. Tim yang bertugas setiap hari nya juga mendata berapa jumlah pasien pada hari berjalan, berapa petugas yang hadir melaksanakan tugas dan juga melaporkan jumlah darah yang tersedia di bank darah RSUD dr. Zubir Mahmud.

Tim Manko juga mendampingi petugas apabila ada kejadian yang melibatkan *stakeholder*, seperti kejadian kecelakaan lalu lintas atau pembunuhan/penganiayaan yang melibatkan pihak kepolisian, Narapidana yang harus dirawat yang melibatkan pihak LAPAS, merujuk pasien kerumah sakit lain, dan kejadian lainnya. Anggota tim Manko terdiri dari orang-orang yang berpengalaman dan berkompeten untuk mengatasi permasalahan diluar jam kerja, kemudian dilaporkan kepada pejabat berwenang untuk pengambilan keputusan.

¹¹¹ Wawancara dengan Azhari, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 19.00 WIB, Ruang Kerja Tim Manko RSUD dr. Zubir Mahmud

BAB IV
PENGARUH KASUS *INDISCIPLINER* TERHADAP
PELAYANAN KESEHATAN DI RSUD dr. ZUBIR MAHMUD
KABUPATEN ACEH TIMUR

A. PENGARUH KASUS *INDISCIPLINER* TERHADAP MUTU DAN KUALITAS PELAYANAN

Sebagai rumah sakit utama di Kabupaten Aceh Timur, RSUD dr. Zubir Mahmud diuntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan sesuai standar pelayanan minimal. Akan tetapi penerapan Disiplin yang kurang maksimal di RSUD dr. Zubir Mahmud menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud dan mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud.

Saat ini RSUD dr. Zubir Mahmud menjadi salah satu Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Kemenkes sebagai rumah sakit dengan layanan unggulan KJSU (Kanker, Jantung, Stroke dan Urologi).¹¹² Untuk menunjang pelayanan tersebut RSUD dr. Zubir Mahmud harus siap dalam hal sarana prasarana, dan Sumber Daya Manusia. Dalam hal sarana prasarana, RSUD dr. Zubir Mahmud telah melakukan pembangunan atau pengadaan alat kesehatan yang berkaitan dengan pelayanan KJSU, seperti pembangunan *cathlab* untuk layanan kateterisasi jantung, pengadaan alat mamografi untuk alat pendeteksi dini sel kanker,

¹¹² Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor H.01.07/MENKES/1337/2023 Tentang Rumah Sakit Jejaring Pengampuan Pelayanan Kanker*, Jakarta, 2023, Hlm. 1-23

pengadaan Ct Scan untuk layanan stroke, dan lain-lain. Begitu pula terkait kesiapan sumber daya manusia RSUD dr. Zubir Mahmud sudah menyediakan dokter bedah onkologi untuk layanan kanker, dokter saraf dan bedah saraf untuk layanan stroke, dokter jantung untuk layanan jantung, juga tenaga-tenaga lainnya yang dibutuhkan.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh 4 (empat) orang dokter yang berstatus PNS sangat berpengaruh bagi pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud khususnya pada pelayanan KJSU. Hal itu dikarenakan keempat dokter spesialis tersebut semuanya berkaitan dengan layanan KJSU, seperti yang diungkapkan oleh dr. Edi Gunawan, MARS “Sangat disayangkan dengan terjadinya pelanggaran disiplin tersebut, 4 (empat) dokter yang dimiliki oleh RSUD dr. Zubir Mahmud merupakan dokter yang berhubungan dengan layanan KJSU dan berstatus PNS. Untuk mencari pengganti mereka RSUD dr. Zubir Mahmud harus menyediakan anggaran yang tidak sedikit, seperti menyediakan gaji untuk membayar dokter pengganti setiap bulannya sesuai kontrak kerjasama, menyediakan tempat tinggal, dan lain-lain. Gaji dokter spesialis di RSUD dr. Zubir Mahmud saat ini berkisar antara Rp. 12.000.000,- sampai dengan Rp. 20.000.000,- setiap bulannya dan untuk tempat tinggal beserta sarana prasarana untuk dokter spesialis RSUD dr. Zubir Mahmud harus menyediakan anggaran Rp. 25.000.000,- setiap tahunnya untuk 1 (satu) orang dokter”.¹¹³

¹¹³ Wawancara dengan Edi Gunawan, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 13.00 WIB, Ruang Kerja Direktur RSUD dr. Zubir Mahmud

dr. SYH sebagai dokter spesialis urologi menyatakan bahwa “Saya melakukan pelanggaran disiplin awalnya karena Tindakan medis yang saya lakukan terhadap pasien saya tidak diklaim oleh BPJS, RSUD dr. Zubir Mahmud pada saat itu masih berstatus kelas C dan sudah memiliki alat urologi setara yang dimiliki rumah sakit kelas B sementara tindakan medis yang saya lakukan dengan alat tersebut tidak termasuk dalam layanan rumah sakit kelas C sehingga tindakan tersebut tidak dibayarkan klaim nya oleh BPJS. Pihak RSUD dr. Zubir Mahmud juga sudah mengajukan pembayaran klaim atas tindakan medis yang saya lakukan akan tetapi BPJS yang tidak ingin menyalahi aturan menolak pengajuan pembayaran klaim tersebut. Saat ini saya bekerja di salah satu Rumah Sakit swasta di Kota Medan dengan penghasilan yang jauh lebih besar, saya berniat untuk kembali ke Aceh Timur untuk menyelesaikan urusan kepegawaian saya di sana, akan tetapi saya belum memiliki waktu yang tepat untuk mengurusnya”.¹¹⁴

Salah satu dokter RSUD dr. Zubir Mahmud yang melakukan pelanggaran disiplin adalah dokter HF, dokter spesialis Anestesi. Selain tugasnya di bidang pelayanan, dokter tersebut merupakan dokter yang aktif menjalankan program kerja beberapa komite di RSUD dr. Zubir Mahmud seperti Komite Medik, Komite PPI dan ketua tim anti fraud RSUD dr. Zubir Mahmud. Berdasarkan hasil wawancara, dokter HF melakukan pelanggaran disiplin karena berawal dari rasa kecewa nya dengan pihak manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud.

dr. HF menyatakan “ saya melakukan pelanggaran disiplin karena saya kecewa dengan pihak manajemen yang terlalu mengutamakan dr. AU spesialis

¹¹⁴ Wawancara dengan Syahroni, Tanggal 25 Maret 2024, Pukul 16.00 WIB, melalui saluran telepon

anestesi yang berstatus tenaga kontak daripada saya yang berstatus PNS. Sebelumnya saya dijadwalkan bertugas di RSUD dr. Zubir Mahmud setiap 2 (dua) minggu pertama di setiap bulannya, dan dr. AU 2 (dua) bulan terakhir setiap bulannya. Kemudian pihak manajemen mengubah jadwal tersebut dengan alasan karena jadwal yang lama sudah berjalan bertahun-tahun dan tidak ada salahnya untuk mengubah jadwal, saya menolak jadwal yang baru karena saya harus mengubah semua jadwal saya di rumah sakit swasta dan hal tersebut tidak mudah karena di rumah sakit swasta saya berstatus tenaga kontrak. Setelah saya mencari informasi ternyata jadwal saya di RSUD dr. Zubir Mahmud berubah karena dr. AU akan melaksanakan ibadah Umrah, saya kecewa karena pihak manajemen lebih mengutamakan kepentingan dokter yang statusnya tenaga kontrak dibandingkan dengan saya yang berstatus PNS”.¹¹⁵

Berdasarkan penelitian, Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh dokter spesialis di RSUD dr. Zubir Mahmud berdampak langsung pada pelayanan kesehatan. Banyak pasien yang harus di rujuk ke rumah sakit lain disebabkan dokter yang diperlukan untuk menangani pasien tidak berada di tempat. Selain itu kurangnya pengawasan terhadap penegakan disiplin juga mempengaruhi mutu pelayanan di RSUD dr. Zubir Mahmud, seperti petugas pendaftaran yang terlambat hadir akan menimbulkan antrian pasien sehingga pasien mengeluh karena kelelahan menunggu dan waktu yang terbuang karena menunggu.

Anisah seorang pasien *carcinoma mammae (breast cancer)* atau kanker payudara mengatakan “Saya kelelahan menunggu loket pendaftaran pasien

¹¹⁵ Wawancara dengan Hafniana, Tanggal 26 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB, RSU PTP Langsa

dibuka, karena saya baru selesai operasi pengangkatan sel kanker, dan ini hari pertama saya kontrol ulang pasca rawat inap.”¹¹⁶

Erlina seorang pasien stroke menyatakan “Saya sudah hadir dari pukul 08.00 WIB dan sudah selesai pendaftaran, akan tetapi saya harus menunggu dokter. Pukul 12.00 WIB saya baru ditangani oleh dokter sehingga saya kelelahan, kalau tidak karena persediaan obat sudah habis saya tidak mau pergi ke rumah sakit karena butuh waktu seharian. Setelah selesai konsultasi dengan dokter, saya harus antri untuk mengambil obat”¹¹⁷

dr. Abdul Muis, Sp.S sebagai dokter spesialis syaraf RSUD dr. Zubir Mahmud menyatakan “ Setiap jadwal saya bertugas, saya selalu hadir di RSUD dr. Zubir Mahmud pukul 08.00 WIB, saya menuju lobby untuk menandatangani absensi kemudian saya melakukan visite terhadap pasien di setiap ruang rawat inap. saya memeriksa pasien selama kurang lebih 5 menit setiap pasien tergantung kondisi pasien yang saya kunjungi. kemudian saya mengisi status rekam medis pasien dengan perkembangan kondisi pasien dan saya meresepkan obat untuk diberikan para perawat kepada pasien setiap harinya selama masa perawatan di RSUD dr. Zubir Mahmud. ada beberapa ruang rawatan yang harus saya kunjungi baru kemudian saya menuju poliklinik untuk memeriksa pasien rawat jalan. Jadi kehadiran saya di poliklinik tergantung waktu selesai saya visite pasien rawat inap. Jika saat visite tidak ada permasalahan serius pada pasien, maka saya hadir

¹¹⁶ Wawancara dengan Anisah, Tanggal 22 April 2024, Pukul 09.00 WIB, Lobby RSUD dr. Zubir Mahmud

¹¹⁷ Wawancara dengan Erlina, Tanggal 22 April 2024, Pukul 13.00 WIB, Apotik rawat jalan RSUD dr. Zubir Mahmud

di poliklinik lebih cepat. Saya pastikan semua pasien saya di poliklinik dapat saya tangani dengan baik.”¹¹⁸

Pelanggaran disiplin oleh PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud, memberikan pengaruh buruk pada kinerja petugas lainnya di RSUD dr. Zubir Mahmud. Hal ini menimbulkan perspektif bahwa tidak masalah apabila sering tidak hadir saat bekerja, karena yang sudah melakukan pelanggaran disiplin saja tidak diberikan sanksi berat atau tidak dilakukan pemecatan.

dr. Wirdatul Jannah sebagai Kepala seksi Pelayanan Medis Rawat Jalan dan Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud menyatakan bahwa ”Terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin khususnya berprofesi sebagai dokter, kami telah melaporkan hal tersebut kepada Ikatan Dokter Indonesia Kabupaten Aceh Timur untuk dapat ditindak lanjuti dan diberikan sanksi terhadap pelanggaran yang melanggar etika profesi dokter tersebut”¹¹⁹

Ketua Ikatan Dokter Indonesia Kabupaten Aceh Timur, dr. T.Iskandar Rizal, Sp.PD menyatakan “ Setiap dokter yang terdaftar sebagai anggota Ikatan Dokter Indonesia Kabupaten Aceh Timur melakukan pelanggaran kode etik, maka kami akan mengambil tindakan untuk memberhentikan keanggotaannya dan pencabutan hak serta kewenangan profesi dokter di Kabupaten Aceh Timur yang akan berdampak pada pencabutan izin praktik kedokterannya”¹²⁰

¹¹⁸ Wawancara dengan Abdul Muis, Tanggal 22 April 2024, Pukul 15.00 WIB, Poliklinik Syaraf RSUD dr. Zubir Mahmud.

¹¹⁹ Wawancara dengan Wirdatul Jannah, Tanggal 23 April 2024, Pukul 09.00 WIB, Ruang Komite Medik RSUD dr. Zubir Mahmud

¹²⁰ Wawancara dengan Iskandar Rizal, Tanggal 23 April 2024, Pukul 09.00 WIB, Ruang Komite Medik RSUD dr. Zubir Mahmud

Kepala Seksi Etika Profesi dan Logistik Keperawatan/Kebidanan RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur, Anna Dara Tambunan, S.Tr.Keb, MKM menyatakan bahwa “Kami sebagai atasan langsung dari perawat yang bertugas di RSUD dr. Zubir Mahmud akan bersikap tegas pada perawat yang melakukan pelanggaran disiplin. Seperti yang dilakukan oleh Kepala Ruang Pemulasaran Jenazah RSUD dr. Zubir Mahmud atas nama ML. Sebelumnya yang bersangkutan telah diberikan sanksi berupa penahanan gaji, jasa medis dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun, sampai sanksi tersebut selesai dilaksanakan yang bersangkutan tidak memperlihatkan perubahan sikap dan kinerja menjadi lebih baik oleh karena itu kami melanjutkan proses untuk pengusulan pemberhentian yang bersangkutan sebagai PNS Kabupaten Aceh Timur melalui BKPSDM Kabupaten Aceh Timur”.

Penegakan Disiplin di rumah sakit sangat mempengaruhi Mutu Pelayanan rumah sakit, karena rumah sakit merupakan pusat pelayanan publik dibidang kesehatan. Buruknya kinerja petugas di rumah sakit akan memberikan pelayanan yang buruk pula terhadap masyarakat.

B. PENGARUH KASUS INDISIPLINER TERHADAP KEUANGAN RSUD dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud tidak hanya berpengaruh pada mutu dan kualitas pelayanan akan tetapi juga mempengaruhi pendapatan rumah sakit. PNS yang bersangkutan sebelumnya telah menimbulkan kerugian pada keuangan Pemerintah Kabupaten

Aceh Timur. Pemerintah harus membayar gaji yang merupakan hak para PNS tersebut, akan tetapi mereka tidak melaksanakan kewajiban sebagai PNS. Hal tersebut menjadi temuan pada pemeriksaan BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) pada Tahun 2021 sehingga terhadap temuan itu dilakukan penahanan gaji terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Pelanggaran disiplin tersebut juga memberikan pengaruh terhadap pendapatan rumah sakit. Sebagai contoh, banyak pasien yang harus di rujuk ke rumah sakit lain dikarenakan dokter yang dibutuhkan untuk menangani pasien tidak ada di tempat. Seperti pasien yang mengalami permasalahan pada saluran kemih, seharusnya mereka dapat ditangani di RSUD dr. Zubir Mahmud oleh dr. SYR yang merupakan spesialis urologi, akan tetapi dokter yang bersangkutan merupakan salah satu PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga pasien harus di rujuk ke rumah sakit lain.

dr. Yusmardiati, Kabid Pelayanan Medis dan Penunjang Medis mengatakan “ nilai klaim dari pasien dengan permasalahan pada saluran kemih cukup besar, akan tetapi dikarenakan tidak tersedianya dokter maka pasien harus dirujuk ke rumah sakit lain. Hal itu merupakan satu kerugian sedangkan di RSUD dr. Zubir Mahmud tersedia alat yang mendukung pelayanan urologi”.¹²¹

Sebagai rumah sakit dengan layanan unggulan KJSU, RSUD dr. Zubir Mahmud diwajibkan memiliki SDM dan sarana prasaran yang mendukung layanan tersebut. Untuk layanan Bedah Thorax dan Kardio vaskuler serta layanan

¹²¹ Wawancara dengan Yusmardiati, Tanggal 21 Maret 2024, Pukul 12.00 WIB, Ruang Kerja Kabid Pelayanan Medis RSUD dr. Zubir Mahmud

Uronefrologi, RSUD dr. Zubir Mahmud sudah memiliki SDM yang memenuhi syarat layanan tersebut, yaitu dr. ZLF dan dr. SYR. Akan tetapi keduanya merupakan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga RSUD dr. Zubir Mahmud harus mencari SDM pengganti.

“RSUD dr. Zubir Mahmud harus mengeluarkan anggaran yang cukup besar untuk menyediakan SDM sebagai pengganti bagi PNS *indiscipliner* tersebut, Mulai dari Honor setiap bulannya yang mencapai Rp. 7.500.000,- sampai Rp. 20.000.000,- untuk 1 (satu) orang dokter tiap bulannya, kemudian biaya untuk fasilitas tempat tinggalnya yang mencapai Rp. 25.000.000,- untuk masing-masing dokter per tahun. Seharusnya dengan adanya PNS definitif yang kompeten untuk menjalankan layanan kesehatan, RSUD dr. Zubir Mahmud tidak perlu lagi mengeluarkan anggaran yang cukup besar untuk merekrut SDM pengganti”¹²²

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud menimbulkan kurangnya SDM yang berkompeten di bidangnya, hal ini juga berdampak pada alat kesehatan. Sebagai upaya memenuhi layanan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit kelas B, RSUD dr. Zubir Mahmud melakukan pengadaan berbagai alat kesehatan canggih pendukung pelayanan seperti alat USG Doppler untuk layanan uronefrologi, alat bedah thorax, dan lain-lain yang harganya mencapai miliaran rupiah. Alat kesehatan tersebut tentunya harus digunakan oleh SDM yang kompeten dalam hal ini dokter yang bersangkutan.

¹²²Wawancara dengan Rahmat Fadli, Tanggal 03 Juni 2024, Pukul 12.00 WIB, Ruang Kerja Wakil Direktur Administrasi Umum RSUD dr. Zubir Mahmud

Berdasarkan hasil penelitian, alat-alat tersebut saat ini terbengkalai di ruangan pemeriksaan, alat-alat tersebut hanya dilakukan pemeliharaan berkala dan pengecekan uji fungsi. Hal tersebut menimbulkan kerugian bagi RSUD dr. Zubir Mahmud karena harus mengeluarkan biaya pemeliharaan sedangkan alat tersebut tidak memberikan penghasilan bagi RSUD dr. Zubir Mahmud.

dr. Zulfikry, Kabid Penunjang Medis mengatakan “RSUD dr. Zubir Mahmud harus mengeluarkan anggaran untuk kalibrasi dan uji fungsi beberapa alat kesehatan canggih. Kalibrasi 1 (satu) alat kesehatan canggih mencapai Rp. 7.000.000,- sampai dengan Rp. 15.000.000,- untuk 1 (satu) kali kalibrasi, sedangkan alat tersebut tidak digunakan. Hal ini merupakan suatu pemborosan, tetapi apabila alat tersebut tidak dilakukan pemeliharaan maka alat tersebut akan rusak dan menimbulkan lebih banyak kerugian”¹²³

¹²³ Wawancara dengan Zulfikry, Tanggal 04 Juni 2024, Pukul 10.00 WIB, Ruang Kerja Kabid Penunjang Medis RSUD dr. Zubir Mahmud

BAB V

**UPAYA YANG DILAKUKAN PEJABAT BERWENANG UNTUK
MENANGANI KASUS *INDISCIPLINER* DI RSUD dr. ZUBIR
MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR**

**A. UPAYA PEJABAT YANG BERWENANG UNTUK MENANGANI
KASUS *INDISCIPLINER* DI RSUD dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN
ACEH TIMUR**

Pemerintah Kabupaten Aceh Timur mulai menerapkan digitalisasi untuk seluruh kegiatan pemerintahan, seperti menerapkan dan menjalankan sistem kepegawaian dengan aplikasi Simpegnas, program nasional di bidang kepegawaian ini diterapkan sebagai salah satu upaya untuk menurunkan angka pelanggaran disiplin Kabupaten Aceh Timur dan juga untuk mempermudah pengawasan terhadap seluruh ASN di Kabupaten Aceh Timur.

Terhadap Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur, Pihak Manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud berupaya untuk mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud. Terkait hal itu beberapa usaha telah dilakukan seperti melakukan *reshuffle* kepala ruangan dan kepala poliklinik dengan harapan penegakan disiplin di ruangan/poliklinik dapat menjadi titik awal perubahan pelayanan yang lebih baik, selain itu juga pihak manajemen juga telah melakukan penahanan gaji dan jasa medis terhadap semua SDM yang terdapat di RSUD dr. Zubir Mahmud apabila diketahui melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi tersebut merupakan

langkah awal dalam memberi *punishment* kepada petugas sebelum memproses lebih lanjut pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

Wakil Direktur Administrasi Umum RSUD dr. Zubir Mahmud, Rahmat Fadli, SKM menyatakan “Untuk mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud kami mulai memperbaiki sistem dan kebijakan di RSUD dr. Zubir Mahmud, sebagai salah satu usaha, kami sudah menerapkan sistem absensi SIMPEGNAS terhadap ASN. Terhadap tenaga kontrak, pengawasan dan pembinaan kami percayakan kepada kepala ruangan/poliklinik sehingga kami melakukan perombakan kepala ruangan/poliklinik. Harapan kami kepala ruangan/poliklinik yang baru dapat bersikap tegas tanpa terpengaruh terhadap intervensi-intervensi saat mengambil keputusan. Selain itu, kami juga menjalankan tes urine secara berkala terhadap semua petugas di RSUD dr. Zubir Mahmud, usaha ini kami lakukan untuk menghindari adanya petugas yang mengkonsumsi Narkotika dan Obat Terlarang. Kepada petugas yang melakukan pelanggaran disiplin seperti sering tidak masuk kerja, atau diketahui mengkonsumsi narkoba serta melakukan pelanggaran lainnya maka kami akan melakukan penahanan gaji dan jasa medis sebelum kami memutuskan sanksi yang akan kami berikan selanjutnya”.¹²⁴

Selain itu Pihak Manajemen juga menjalankan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Online (SIMRS Online) yang terintegrasi dengan sistem BPJS. Hal itu dilaksanakan untuk menghindari keterlambatan pelayanan terhadap

¹²⁴ Wawancara dengan Rahmat Fadli , Tanggal 6 Mei 2024, Pukul 09.00 WIB, Ruang Kerja Wakil Direktur Administrasi Umum RSUD dr. Zubir Mahmud

pasien, konsekuensinya adalah apabila pelayanan terlambat dilakukan terhadap pasien maka akan terlihat di sistem BPJS sehingga nantinya akan berdampak pada pengajuan klaim di akhir bulan berjalan sehingga klaim pelayanan juga akan terlambat diverifikasi oleh BPJS.

B. PEMBERIAN SANKSI DAN PENGHARGAAN

Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin, dilakukan untuk mengurangi pelanggaran disiplin sedangkan untuk meningkatkan kinerja pihak manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud akan memberikan penghargaan kepada petugas yang memiliki kinerja yang baik, seperti memberikan bonus, mengikutsertakan secara gratis petugas tersebut pada pelatihan-pelatihan untuk pengembangan profesi, bahkan mempromosikan yang bersangkutan apabila ada posisi jabatan di RSUD dr. Zubir Mahmud.

Penghargaan yang diberikan pihak manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud terhadap petugas yang memiliki kinerja baik, diharapkan mampu meningkatkan kompetensi diantara petugas sehingga para petugas di RSUD dr. Zubir Mahmud akan terus berusaha untuk menjadi lebih baik. Kinerja yang baik tentunya secara otomatis akan turut meningkatkan mutu pelayanan di RSUD dr. Zubir Mahmud.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Penerapan dan pengawasan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur belum berjalan sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Proses Penjatuhan Disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin juga belum sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
2. Kurangnya Penegakan dan pengawasan terhadap pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di lingkungan RSUD dr. Zubir Mahmud mempengaruhi mutu pelayanan di RSUD dr. Zubir Mahmud, seperti keterlambatan pelayanan terhadap pasien sehingga menimbulkan keluhan dari pasien dan antrian pasien yang panjang serta memberikan pengaruh terhadap pendapatan rumah sakit karena banyak pasien yang harus dirujuk ke Rumah sakit lain akibat dokter yang dibutuhkan tidak berada ditempat atau tidak melaksanakan tugas dengan baik. Rasa kurang puas yang dirasakan pasien akan menimbulkan penilaian pelayanan yang kurang baik terhadap pelayanan kesehatan di RSUD dr. Zubir Mahmud.
3. Pihak Manajemen RSUD dr. Zubir Mahmud berupaya untuk mengurangi pelanggaran disiplin di RSUD dr. Zubir Mahmud dengan menerapkan pola tata kelola RSUD dr. Zubir Mahmud dengan maksimal dan juga memberikan penghargaan bagi kinerja yang baik guna menjadi contoh untuk peningkatan kinerja dan kompetensi di berbagai bidang. Selain itu

Pihak Manajemen juga menjalankan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Online (SIMRS Online) yang terintegrasi dengan sistem BPJS.

B. SARAN

1. Pemerintah Kabupaten Aceh Timur melalui BKPSDM Kabupaten Aceh Timur diharapkan lebih meningkatkan pengawasan terhadap penegakan disiplin PNS di seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur dan segera menindak secara tegas terhadap semua pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Selain itu Kepada Pihak Manajemen Rumah Sakit sebaiknya membentuk atau mengaktifkan kembali tim untuk mengawasi penerapan disiplin dan memproses pemberian sanksi dan pembinaan terhadap petugas yang melakukan pelanggaran disiplin.
2. Pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk tidak terpengaruh terhadap intervensi-intervensi dari pihak luar saat menjalankan tata kelola rumah sakit.
3. Diharapkan meningkatkan intensitas koordinasi antara Pihak manajemen rumah sakit dengan Pemerintah Kabupaten Aceh Timur terkait penegakan disiplin Pegawai Negeri di lingkungan RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.