

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Darmawan Wiridin, La Ode Abdul Hamid, Yumasrita Ibas
Fakultas Hukum, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau, Indonesia
adilahwawan@gmail.com, laodeabdulhamid@unidayan.ac.id, rayustha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di RSUD Kota Baubau dan untuk mengetahui faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di RSUD Kota Baubau. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris yuridis. Untuk mengumpulkan data tulisan ini menggunakan penelitian lapangan dengan dua cara yaitu observasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perangkat Umum Negara di RSUD Kota Baubau sudah cukup memadai namun belum terlaksana secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Peraturan Daerah tersebut adalah faktor luntarnya kedisiplinan Pegawai RSUD Kota Baubau, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana RSUD Kota Baubau, kurangnya kesadaran dari Pegawai RSUD Kota Baubau.

Kata kunci: Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

This study aims to determine the Implementation of Civil Servant Discipline Based on Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus at Baubau City Hospital and to determine the factors that obstruct the Implementation of Civil Servant Discipline Based on Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus at Baubau City Hospital. This research method uses juridical empirical method. The data collected in this paper uses field research in two ways, observation and interviews. The results showed that the implementation of Civil Servant discipline in terms of Regional Regulation Number 5 of 2014 concerning State Public Devices at the Baubau City Hospital was adequate but not maximally implemented. The factors that hinder the implementation of Civil Servant discipline in terms of the Regional Regulation are the fading discipline of Baubau City Hospital employees, the lack of facilities and infrastructure of Baubau City Hospital, the lack of awareness of Baubau City Hospital employees.

Keywords: Civil Servant Discipline, State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Sebagaimana yang telah diketahui bersama bahwa maju mundurnya suatu negara setidaknya dipengaruhi pada seberapa program-program yang dicanangkan dapat berjalan di berbagai bidang/sector¹. Pegawai pemerintah adalah individu dari perangkat negara yang dipercayakan untuk menawarkan jenis bantuan secara wajar dan adil, menjaga solidaritas publik, dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 untuk mengakui tujuan umum, khususnya pembentukan masyarakat yang jujur, berbudaya, kekinian, sejahtera, dan luar biasa. Aparatur pemerintah harus memiliki pilihan untuk menjaga kebanggaan dan citra sebagai abdi masyarakat dan abdi negara dengan melakukan kemampuan dan kewajibannya sebagai komponen perangkat negara yang menjalankan roda pemerintahan.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai pemerintah yang belum sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya. Akibatnya, mereka sering memberikan kesan tidak mampu memenuhi tanggungjawabnya dan sering membuat jengkel masyarakat luas. Persiapan alat negara menuju asosiasi yang ideal sangat bergantung pada ide pekerja pemerintah dan kerapian afiliasi perakitan mekanik itu sendiri. Secara umum akan terlihat bahwa posisi buruh pemerintah sangat penting dan meyakinkan. Pencapaian atau ketidakpuasan tujuan utama kekuasaan publik bergantung pada alat negara dengan mempertimbangkan cara perwakilan administrasi yang merupakan jemaat mekanik negara untuk merencanakan para ahli publik dalam memahami keyakinan pembangunan publik. Pegawai pemerintah, yang selanjutnya disebut sebagai ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah salah satu perangkat negara yang bertanggung jawab untuk menawarkan jenis bantuan kepada masyarakat secara umum sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seperti yang ditunjukkan oleh Penjelasan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN yang layak, sah, dan terlatih adalah pekerja administrasi yang sangat dinanti- nantikan oleh masyarakat saat ini untuk membuat kerangka kerja pemerintah yang layak dan terorganisir:

¹ Putra, Z., Sopiandy, D., Ansyar, Wajdi, F., & Wahyono, E. (2021). *Perspektif Hukum Mengenai Kedisiplinan Pegawai negeri Sipil*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara

“Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan ASN. ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Pelayanan publik pada dasarnya merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau organisasi bahkan dalam birokrasi pemerintahan untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam mencapai suatu tujuan tertentu². Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat³.

Sehingga yang kita harapkan saat ini adalah ASN yang setia kepada negara, Pemerintah seharusnya bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya dan berhasil guna, berkualitas tinggi, serta mempunyai kesadaran tinggikan tugas, tanggung jawab dan perilaku sesuai dengan kode etik ASN yang tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat. Untuk mewujudkan ASN yang dimaksud, diperlukan pembinaan. sebaik-baiknya dan atas dasar sistem karier serta sistem prestasi kerja. Sistem karier di sini adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama kali didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian, serta syarat-syarat objektif lainnya.

Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan

² Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangamanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Jurnal Governance*, 1(1), 1-8

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

penghargaan terhadap masa kerja. Serta pemberian motivasi melalui pemberian kesejahteraan⁴. Pelanggaran disiplin sesuai Pasal 1 angka 3 adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Contohnya banyak ASN yang mangkir dan bolos dari kerja dengan alasan yang tidak jelas. Serta ada ASN yang perbuatnya telak melawan hukum dan dapat dijatuhi hukuman.

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Peraturan Perundang-undangan, aparatur negara dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi. Selain itu meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan⁵.

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berpikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehinggamenimbulkan keadaan tertib. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur pertama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Gary 1990). Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan

⁴ Slamet Wiyono, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Yogyakarta*, (Yogyakarta: Kanreg 1 BKN Yogyakarta, 2013), hlm. 3

⁵ Mokodaser, Vicky Sandi. "Implementasi Kebijakan Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur." *Jurnal Administrasi Publik* IX, no. 2 (2023): 190-197

fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktik. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.⁶ Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku⁷. Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.⁸

Disiplin kerja merupakan sumber daya penting yang harus dimiliki oleh perangkat negara (PNS) mengingat fakta bahwa mereka menawarkan jenis bantuan publik. Namun demikian, tidak disangka, sifat kerja keras dan disiplin kerja pegawai pemerintah secara keseluruhan masih tergolong rendah karena masih banyaknya masalah yang dihadapi oleh pegawai pemerintah. Pemerintah terus berusaha untuk menerapkan reformasi birokrasi dalam pegawai negeri sipil, terlepas dari masalah-masalah ini, yang meliputi kebingungan jalur karir dan kesalahan penempatan. Pegawai pemerintah Indonesia secara keseluruhan sebenarnya tidak mengikuti pedoman disiplin pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran jalannya pemerintahan dan kegiatan publik⁹. Pegawai pemerintah seharusnya menjadi contoh yang baik bagi masyarakat secara keseluruhan sehingga masyarakat dapat mempercayai pekerjaan pegawai pemerintah.

⁶ Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin.*, (Jakarta: PT Grasindo, 2003), hlm. 8.

⁷ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir ; *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 153

⁸ Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*; Pradnya Paramita ; Bandung 1994, hlm. 25

⁹ Gary, Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1990

Sebagai pelayan publik dan pejabat pemerintah, pegawai negeri diharapkan untuk selalu siap melaksanakan tanggung jawab mereka secara tepat waktu. Namun, pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sering kali mengakibatkan kinerja yang tidak efektif di dalam suatu instansi pemerintah. Pedoman disiplin pegawai pemerintah adalah pedoman yang mengarahkan komitmen, penolakan, dan otorisasi jika komitmen tidak dipatuhi atau diabaikan oleh pegawai pemerintah. Bertekad untuk mengajarkan dan mendorong pegawai pemerintah, orang-orang yang menyalahgunakan komitmen dan sangkalan kemungkinan besar akan dijatuhi sanksi sebagai hukuman disiplin. buruknya pelayanan kepada masyarakat dan banyaknya ASN yang melanggar peraturan disiplin baik di dalam maupun di luar jam kerja. Demikian juga ada ASN yang kegiatannya ilegal dan dikecam, di luar dugaan otoritas publik telah menetapkan rencana pengeluaran yang cukup besar untuk pelaksanaan pelaksanaan latihan persiapan bagi pegawai Pemerintah agar pameran mereka benar-benar terwujud, serta upaya-upaya penyadaran dengan memberikan bantuan pemerintah, khususnya dengan memberikan tunjangan dan kenaikan gaji, serta upaya-upaya penerapan disiplin pegawai Pemerintah selesai.

A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di RSUD Kota Baubau

Disiplin perwakilan sangat menentukan pelaksanaan tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh para pekerja. Namun demikian, pada umumnya masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh wakil, baik staf maupun pimpinan secara konsisten baik sengaja maupun tidak sengaja sehingga mengganggu dan merusak kinerja pegawai RSUD Kota Baubau. Kedisiplinan barangkali merupakan hal yang utama dalam pelaksanaan tata tertib, karena kedisiplinan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. Anggota Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang diamanatkan oleh undang-undang, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Anggota PNS berkedudukan sebagai anggota aparatur negara, abdi negara, dan abdi

masyarakat yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah. Kesetiaan dan ketaatan penuh ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sepenuhnya berada di bawah otoritas publik.

Penjelasan Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa.

“Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian”.

Dalam hal manajemen Pegawai Negeri juga dibutuhkan disiplin Pegawai Negeri Sipil agar amanat Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bisa terpenuhi dengan baik karena dua hal ini saling melengkapi dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Indikator disiplin pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini Disiplin PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Baubau, yaitu:

a. Disiplin Waktu

- 1) Jam kerja PNS dimulai pukul 07.30 wita dan diakhiri pukul 15.30 wita kecuali hari Jumat;
- 2) Pegawai wajib mengabsen menggunakan finger face;
- 3) Pekerja mencatat waktu kedatangan dan keberangkatan/pulang ke dalam buku kehadiran;
- 4) Jika karyawan datang terlambat atau meninggalkan tempat kerja sebelum batas waktu yang ditentukan, mereka harus melaporkan situasi tersebut atau mendapatkan izin dari atasan dan mengisi buku absensi.

b. Disiplin Berpakaian

- 1) Setiap perwakilan diharapkan mengenakan seragam resmi dengan cara yang sopan dan bersih dan tidak berlebihan;
- 2) Pakaian perwakilan hari Senin hingga Rabu pakaian yang sangat kontras dan Kamis pakaian kontak buton dan Jumat pakaian

aktif/administrasi daerah setempat;

3) Pekerja harus memakai sepatu.

Untuk mewujudkan pegawai pemerintah yang handal, ahli dan bermoral, maka sangat penting untuk memiliki pedoman disiplin pegawai pemerintah yang dapat digunakan sebagai aturan dalam menegakkan disiplin, untuk menjamin dukungan permintaan dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai pemerintah untuk lebih bermanfaat. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, disiplin kerja menjadi modal dasar setiap aparatur negara. Aparatur yang memiliki yang disiplin, berintegritas moral, profesional dan akuntabel memerlukan peraturan sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga mampu mendorong ASN agar lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja¹⁰. Mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan tidak melakukan penyimpangan atau perbuatan tercela baik di dalam maupun di luar jam kerja apabila berbagai pihak menyadari akan kepatuhannya terhadap peraturan yang ada dan melaksanakan tanggung jawabnya.

Seperti yang diutarakan oleh Pengawas RSUD Kota Baubau (dr. H. Sayangnya Salman, Sp. OG), beliau mengungkapkan bahwa

untuk disiplin berpakaian, setiap hari Jumat menyesuaikan diri dengan menggunakan pakaian adat Buton apabila tidak bersamaan dengan senam pagi (senam aerobik bersama). Disiplin harus menjadi contoh seumur hidup bagi pegawai pemerintah. Permintaan daerah setempat untuk administrasi yang lebih tinggi membutuhkan alat yang bersih, sah, dan sangat fokus dalam menyelesaikan kewajiban mereka. Namun, melihat kenyataan yang ada, tidak semua pegawai pemerintah mematuhi dan menyetujui peraturan dan pedoman disiplin yang representatif. Ketidaksiplinan pegawai pemerintah merupakan bahan perbincangan yang "sederhana" dan akan terus menjadi sorotan publik. Karena pegawai negeri dianggap sebagai perpanjangan tangan pemerintah, mereka percaya bahwa status mereka harus dijadikan contoh dan model. Sangatlah normal jika masyarakat umum memiliki kerinduan dan asumsi yang lebih besar terhadap pameran dan efisiensi pegawai pemerintah. digunakan sebagai ilustrasi khusus dan contoh yang baik, karena mereka dipandang sebagai perpanjangan tangan pemerintah. Sangatlah normal bahwa masyarakat umum memiliki lebih banyak keinginan dan asumsi untuk presentasi dan efisiensi pegawai pemerintah. tanggung jawabnya.

¹⁰ Anggoro, Firna Novi. 2022. "PENYALAHGUNAAN WEWENANG OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL." *Jurnal Rechts Vinding* 11 (2): 221-228

Seperti yang diutarakan oleh Pengawas RSUD Kota Baubau (dr. H. Sayangnya Salman, Sp. OG), beliau mengungkapkan bahwa

untuk disiplin berpakaian, setiap hari Jumat menyesuaikan diri dengan menggunakan pakaian adat Buton apabila tidak bersamaan dengan senam pagi (senam aerobik bersama). Disiplin harus menjadi contoh seumur hidup bagi pegawai pemerintah. Permintaan daerah setempat untuk administrasi yang lebih tinggi membutuhkan alat yang bersih, sah, dan sangat fokus dalam menyelesaikan kewajiban mereka. Namun, melihat kenyataan yang ada, tidak semua pegawai pemerintah mematuhi dan menyetujui peraturan dan pedoman disiplin yang representatif. Ketidaksiplinan pegawai pemerintah merupakan bahan perbincangan yang "sederhana" dan akan terus menjadi sorotan publik. Karena pegawai negeri dianggap sebagai perpanjangan tangan pemerintah, mereka percaya bahwa status mereka harus dijadikan contoh dan model. Sangatlah normal jika masyarakat umum memiliki kerinduan dan asumsi yang lebih besar terhadap pameran dan efisiensi pegawai pemerintah. digunakan sebagai ilustrasi khusus dan contoh yang baik, karena mereka dipandang sebagai perpanjangan tangan pemerintah. Sangatlah normal bahwa masyarakat umum memiliki lebih banyak keinginan dan asumsi untuk presentasi dan efisiensi pegawai pemerintah. adalah dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri serta aturan-aturan lainnya yang memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran (wawancara, 16 Agustus 2023)

Penjelasan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa "Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku"¹¹.

Penjelasan ini mengandung makna bahwa setiap PNS yang diangkat oleh negara harus bertanggung jawab sesuai dengan tupoksinya masing-masing dengan menjalankan kewajiban PNS dengan cara menjalankan disiplin Pegawai Negeri di lingkup masing-masing termasuk Pegawai Negeri di RSUD Kota Baubau. Penjelasan ini juga dipertegas dengan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

¹¹ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Pegawaian

“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjaya diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Kebanyakan Pegawai yang melanggar adalah masalah shift pergantian jaga malam atau pagi, sehingga kami melaksanakan hukumannya berupa pemotongan uang shift jaga malam atau jaga pagi agar penerapan sanksi bisa berjalan dengan maksimal. Besaran potongan uang jaga juga bervariasi tergantung jumlah telatnya pegawai tersebut dan diakumulasi setiap bulannya. Sejalan dengan hal tersebut, bahwa apa yang telah dijelaskan oleh Kepala RSUD Kota Baubau telah berkesesuaian dengan prinsip dasar disiplin Pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang salah satunya juga menyebutkan bahwa hukuman disiplin sedang adalah pemotongan tunjangan sebesar 25% selama 6 bulan dan pemotongan tunjangan 25% selama 9 bulan.

Penjelasan Pasal 1 point 16 Peraturan Walikota Baubau (Perwali) Nomor 171 Tahun 2013 Tentang Peraturan Internal Rumah Sakit Umum Daerah (*Hospital by Laws*) Kota Baubau menjelaskan bahwa Disiplin adalah persyaratan bagi semua karyawan rumah sakit untuk mematuhi semua kebijakan rumah sakit.

Hal ini berarti bahwa tidak ada sebuah alasan untuk menunda kedisiplinan dalam tugas dan tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Baubau, sehingga ketika ada yang melakukan pelanggaran maka sanksinya sudah secara tegas dijelaskan secara detail dalam sebuah peraturan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri Republik Indonesia (Permen) dan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Baubau

A. Faktor-faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di RSUD Kota Baubau

Salah satu tuntutan era modern adalah globalisasi, yang datang pada saat berbagai persaingan bisnis menjadi semakin ketat dan kebutuhan manusia, seperti kebutuhan akan pelayanan kesehatan, juga meningkat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Baubau merupakan salah satu

rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan di segala bidang dan jenis penyakit. Sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan sangat bergantung pada pelayanan rumah sakit. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, klinik seharusnya menawarkan jenis pelayanan yang berkualitas. Untuk memahami semua itu, disiplin pegawai pemerintah di Klinik Kota Baubau.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Direktur RSUD Kota Baubau mengatakan bahwa masalahnya adalah masih banyak pegawai pemerintah di dalam lingkup Klinik Kota Baubau yang belum ideal dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya dalam melayani masyarakat, dengan mengabaikan standar kedisiplinan yang berlaku. Ada tiga hambatan dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Pemerintah Ditinjau dari Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Barang Milik Daerah di Puskesmas Kota Baubau khususnya (wawancara, 16 Agustus 2023)

1. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai RSUD Kota Baubau

Hambatannya adalah disiplin pegawai pemerintah yang masih kabur, hal ini terjadi dengan alasan bahwa beberapa perwakilan benar-benar mengabaikan disiplin kerja dan tidak adanya kesadaran bahwa disiplin adalah hal yang penting di planet ini.

Masih banyak cara-cara berperilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai pemerintah yang bertentangan dengan peraturan dan standar yang berlaku, seperti cara pandang dan cara berperilaku yang tidak taat dan tidak sesuai dengan aturan yang ada, misalnya tunduk pada ketentuan hari dan jam kerja, khususnya shift malam dan shift pagi.

2. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana RSUD Kota Baubau

Di RSUD Kota Baubau, sarana dan prasarana yang ada belum memadai. Sarana dan prasarana yang kurang memadai sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai karena pegawai akan bekerja lebih baik dengan sarana dan prasarana yang baik. Bagaimanapun juga, jika kantor dan yayasan tidak diimbangi dengan tanggung jawab, hasil yang normal tidak diperluas sehingga kantor dan kerangka kerja yang memuaskan merupakan salah satu variabel dalam mengembangkan pelaksanaan kerja

3. Kurangnya kesadaran dari Pegawai RSUD Kota Baubau

Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang seharusnya menjadi acuan eksistensi keseharian bagi setiap pegawai dalam melakukan

kewajiban dan keharusan yang dibebankan Negara kepadanya. Pegawai yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi sangat dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik. Dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, masih ada perwakilan yang belum mengetahui kewajibannya sebagai aparatur yang terbuka tanpa tekanan dari pihak manapun. Kesadaran akan kewajiban seharusnya dihubungkan dengan kerinduan para wakil rakyat untuk menjadi pekerja dengan segala hasilnya.

Melihat gambaran di atas, maka dapat diduga bahwa ada 3 (tiga) penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Baubau, lebih spesifiknya yang pertama adalah Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) RSUD Kota Baubau, penghambat selanjutnya adalah belum adanya kantor dan kerangka kerja RSUD Kota Baubau, dan penghambat yang ketiga adalah belum adanya kesadaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) RSUD Kota Baubau yang akan menjadi penghalang dalam pelaksanaan disiplin pegawai negerisipil (PNS) di RSUD Kota Baubau.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan di atas, adapun kesimpulannya yaitu:

- 1) Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perangkat Umum Negara di RSUD Kota Baubau sudah cukup memadai namun belum terlaksana secara maksimal;
- 2) Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perangkat Umum Negara pada Klinik Kota Baubau adalah sebagai berikut:
 1. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai RSUD Kota Baubau;
 2. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana RSUD Kota Baubau;
 3. Kurangnya kesadaran dari Pegawai RSUD Kota Baubau.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, Reséal, Johannis E. Kaawoan, and Fanley N. Pangamanan. 2021. "Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala." *Jurnal Governance* 1 (1): 1-8.
- Anggoro, Firna Novi. 2022. "PENYALAHGUNAAN WEWENANG OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL." *Jurnal Rechts Vinding* 11 (2): 221-228.
- Gary, Dessler. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mokodaser, Vicky Sandi. 2023. "Implementasi Kebijakan Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur." *Jurnal Administrasi Publik* IX (2): 190-197.
- Pemerintah, Peraturan. 2021. "Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil."
- PERWALI. 2013. "Peraturan Walikota Baubau Nomor 171 Tahun 2013 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit Umum Daerah (Hospital by Laws) Kota Baubau."
- Putra, Zulfikar, Dede Sopiandy, Ansyar, Farid Wajdi, and Edi Wahyono. 2021. *Perspektif Hukum Mengenai Kedisiplinan Pegawai negeri Sipil*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Undang-Undang. 1999. "Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Pegawaian."
- . 2014. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera."
- Wiyono, Slamet. 2013. *Pengaruh Pelatihan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Yogyakarta*. Yogyakarta: Kanreg 1 BKN Yogyakarta.