

## Penegakkan Etika Dan Disiplin Tenaga Kesehatan Sebagai Aparatur Sipil Negara

<sup>1</sup>Saiful Anwar, <sup>2</sup>Aris Prio Agus Santoso, <sup>3</sup>Gerardus Gegen, <sup>4</sup>Ady Irawan. AM

<sup>1</sup>Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

<sup>2,4</sup>Universitas Duta Bangsa Surakarta

<sup>3</sup>STIH Pelopor Bangsa Depok

---

### Article Info

#### Article history:

Received : 17 Juni 2022

Publish : 16 July 2022

---

#### Keywords:

Ethics and Discipline,

Health Workers,

State Civil Apparatus

---

### Abstract

*In providing health services, it is not uncommon to find the behavior of health workers as State Civil Apparatus who deviate from the rules. To deal with violations committed by ethics and discipline, there is often confusion in the enforcement process, whether enforced through professional organizations or through government channels. The purpose of this study was to find out how to enforce ethics and discipline of health workers as state civil servants. The approach method used in this study is a library research approach with secondary data collection. The data obtained were then analyzed qualitatively. The results of the research show that actually ethics and discipline are attitudes that cannot be separated, and are not independent attitudes because they are interrelated and related. In Law no. 36/2014 does not explicitly explain the enforcement of ethics and discipline for health workers, but if you look at Article 82 paragraph (4) which states that every health worker who does not carry out his duties and responsibilities will be subject to sanctions. This means that the regulation contains law enforcement for health workers. Likewise in Government Regulation No. 94/2021 states that Civil Servants who do not carry out their obligations will be subject to disciplinary penalties including; light disciplinary punishment, moderate disciplinary punishment, or severe disciplinary punishment. From this it can be seen that in fact Law no. 36/2014 concerning Health Workers also has a common thread with the type of light disciplinary punishment in Government Regulation no. 94/2021 concerning Civil Servant Discipline. This proves that in terms of enforcing discipline for health workers as State Civil Apparatus, it is referred to Government Regulation no. 94/2021 concerning Civil Servant Discipline, because these health workers are state employees and are owned by the state, while the state's position is higher than that of professional organizations. Enforcement of ethics and discipline for health workers includes; the provision of light disciplinary sanctions, the provision of moderate disciplinary sanctions, or even the provision of severe disciplinary sanctions.*

---

### Info Artikel

#### Article history:

Diterima : 17 Juni 2022

Publis : 16 July 2022

---

### ABSTRAK

Dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan tidak jarang ditemukan perilaku tenaga kesehatan sebagai Aparatur Sipil Negara yang menyimpang dari aturan. Untuk menangani pelanggaran yang dilakukan oleh haruslah dilakukan penegakkan etik dan disiplin namun sering terjadi kesimpangsiuran dalam proses penegakkannya, apakah ditegakkan melalui jalur organisasi profesi ataukah melalui jalur pemerintahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara menegakkan etika dan disiplin tenaga kesehatan sebagai aparatur sipil negara. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *library research* dengan pengumpulan data sekunder. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebenarnya etika dan disiplin adalah sikap yang tidak dapat dipisahkan, dan bukanlah sikap yang berdiri sendiri karena keduanya saling berkaitan dan berhubungan. Di UU No. 36/2014 tidak menjelaskan secara tegas mengenai penegakkan etika dan disiplin bagi tenaga kesehatan, namun jika meninjau pada Pasal 82 ayat (4) yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kesehatan yang tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka akan dikenai sanksi. Artinya di peraturan tersebut tertuang penegakkan hukum bagi tenaga kesehatan. Begitu juga pada PP No. 94/2021 menyebutkan bahwa PNS yang tidak melakukan melaksanakan kewajiban akan dijatuhi hukuman disiplin meliputi; hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat. Dari sini bisa diketahui bahwa sebenarnya UU No. 36/2014 tentang Tenaga Kesehatan juga memiliki benang merah dengan jenis hukuman disiplin ringan pada PP No. 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini membuktikan bahwa dalam hal melakukan penegakkan disiplin bagi tenaga kesehatan sebagai Aparatur Sipil Negara adalah merujuk pada PP No. 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri, sebab tenaga kesehatan tersebut merupakan pegawai negara dan dimiliki oleh negara sedangkan kedudukan negara lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi profesi. Penegakkan etika dan disiplin bagi tenaga kesehatan tersebut meliputi; pemberian sanksi hukuman disiplin ringan, pemberian sanksi hukuman disiplin sedang, atau bahkan juga pemberian sanksi hukuman disiplin berat.

---

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



---

#### Corresponding Author:

Saiful Anwar

Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

[20c20053@student.unika.ac.id](mailto:20c20053@student.unika.ac.id)

## **1. PENDAHULUAN**

Dewasa ini penyelenggaraan negara masih dihadapkan pada kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan di berbagai bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hal tersebut bisa disebabkan oleh ketidaksiapan untuk menanggapi terjadinya transformasi nilai yang berdimensi luas serta dampak berbagai masalah pembangunan yang kompleks. Sementara itu, tatanan baru masyarakat Indonesia dihadapkan pada harapan dan tantangan global yang dipicu oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, informasi, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Kondisi dan perubahan cepat yang diikuti pergeseran nilai tersebut perlu disikapi secara bijak melalui langkah kegiatan yang terus-menerus dan berkesinambungan dalam berbagai aspek pembangunan untuk membangun kepercayaan masyarakat guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan yang semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri menuntut aparatur sipil negara untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme yaitu melalui penegakkan kedisiplinan pegawai. Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya.

Tenaga Kesehatan dalam melakukan pelayanan kesehatan diharuskan menjunjung asas etik, disiplin, dan profesionalisme. Aspek etik merupakan salah satu pondasi yang sangat penting bagi tenaga kesehatan dalam membangun hubungan baik dengan semua pihak selama melakukan pelayanan. Hubungan baik dengan semua pihak yang berperan dalam pelayanan kesehatan dapat mempermudah dalam mencapai tujuan bersama, yaitu kesembuhan dan kepuasan pasien. Interaksi tenaga kesehatan dengan pasien sangat dibutuhkan dalam proses pelayanan kesehatan demi tercapainya kerekatan dan kekeluargaan.

Dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan tidak jarang ditemukan perilaku-perilaku tenaga kesehatan yang menyimpang dari aturan seperti membolos saat bekerja, tidak masuk tanpa izin atas, tidur saat bekerja, tidak pernah mengikuti kegiatan di tempat kerja dan sebagainya. Perilaku tersebut tidak hanya dilakukan tenaga kesehatan dari sektor swasta, namun juga dilakukan oleh tenaga kesehatan yang juga perprofesi sebagai pegawai negeri sipil atau ASN. Ini diperkuat dengan temuan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terkait pelanggaran kode etik dan disiplin yang dilakukan ASN, seperti kasus korupsi sebanyak 2.496 orang, pelanggaran nilai dasar dan etika 148 orang dan pelanggaran netralitas 1.588 orang.

Perilaku ini memang agak sulit menanganinya, kecuali keasadaran sendiri masing-masing tenaga kesehatan dalam menerapkan, mengaplikasikan, menghayati, memahami, kode etik profesinya. Karena, etika profesi lebih bersifat moral, maka kesalahan yang terjadi apabila dilakukan oleh tenaga kesehatan, sanksi yang diberikan bersifat moral dan yang paling dirugikan adalah para kliennya, sehingga untuk menangani pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku pelayanan agar tidak terlalu merugikan penggunaan pelayanan haruslah dilakukan penegakkan etik dan disiplin.

Pelanggaran etik, disiplin, dan hukum saling bersinggungan. Pelanggaran etik dan disiplin tidak serta merta membuka kemungkinan adanya pelanggaran hukum, namun pelanggaran hukum dapat membuka kemungkinan adanya pelanggaran etik dan disiplin. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan kesimpangsiuran dalam proses penegakkannya, apakah penegakkan tersebut diselesaikan melalui jalur organisasi profesi ataukah melalui jalur pemerintahan, mengingat bahwa tenaga kesehatan adalah sebagai Aparatur Sipil Negara.

Sesuai sikap dan perilaku tenaga kesehatan, maka dalam memberikan pelayanan yang berkualitas atau pelayanan kesehatan yang prima terhadap masyarakat, seperti halnya pemberian pelayanan publik lainnya, dibutuhkan sikap dan perilaku yang handal dan profesional bagi seluruh

Sumber Daya Manusia. Untuk itu, diperlukan konsepsi sistem penyelenggaraan pelayanan yang berisi nilai, persepsi, dan acuan perilaku yang mampu mewujudkan hak asasi manusia sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat diterapkan sehingga masyarakat memperoleh penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan harapan dan cita-cita tujuan pembangunan kesehatan.

### 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik rumusan masalah yaitu; bagaimana cara menegakkan etika dan disiplin tenaga kesehatan sebagai aparatur sipil negara supaya tidak terjadi kesimpangsiuran dalam proses penegakkannya, apakah melalui jalur organisasi profesi ataupun melalui jalur pemerintahan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Etika

Menurut para ahli maka etika tidak lain adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. Perkataan etika atau lazim juga disebut etik, berasal dari kata Yunani "*Ethos*" yang berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah dan ukuran-ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik, Etika berasal dari kata Yunani: *Ethos*, jamaknya *ta etha*, yang berarti adat istiadat atau kebiasaan dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang membahas perbuatan baik dan perbuatan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia.

Menurut Bertens ada dua pengertian etika: sebagai praktis dan sebagai refleksi. Sebagai praktis, etika berarti nilai-nilai dan norma-norma moral yang baik yang dipraktikkan atau justru tidak dipraktikkan, walaupun seharusnya dipraktikkan. Etika sebagai praktis sama artinya dengan moral atau moralitas yaitu apa yang harus dilakukan, tidak boleh dilakukan, pantas dilakukan, dan sebagainya. Etika sebagai refleksi adalah pemikiran moral.

Adapun menurut Burhanuddin Salam, istilah etika berasal dari kata latin, yakni "*ethic*", sedangkan dalam bahasa *Greek*, *ethikos* yaitu *a body of moral principle or value Ethic*, arti sebenarnya ialah kebiasaan, habit. Jadi, dalam pengertian aslinya, apa yang disebutkan baik itu adalah yang sesuai dengan kebiasaan masyarakat (pada saat itu). Lambat laun pengertian etika itu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan manusia. Perkembangan pengertian etika tidak lepas dari substansinya bahwa etika adalah suatu ilmu yang membicarakan masalah perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dinilai baik dan mana yang jahat. Istilah lain dari etika, yaitu moral, asusila, budi pekerti, akhlak. Etika merupakan ilmu bukan sebuah ajaran. Etika dalam bahasa arab disebut akhlak, merupakan jamak dari kata *khuluq* yang berarti adat kebiasaan, perangai, tabiat, watak, adab, dan agama. Istilah etika diartikan sebagai suatu perbuatan standar (*standard of conduct*) yang memimpin individu, etika adalah suatu studi mengenai perbuatan yang sah dan benar dan moral yang dilakukan seseorang.

Etika diartikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dan apa yang salah. Etika merupakan bidang normatif, karena menentukan dan menyarankan apa yang seharusnya orang lakukan atau hindarkan.

Beberapa ahli merumuskan pengertian etika sebagai berikut:

1. Drs. O.P. Simorangkir: etika atau etik sebagai pandangan manusia dalam berprilaku menurut ukuran dan nilai yang baik.
2. Drs. Sidi Gajalba dalam sistematika filsafat: etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.
3. Drs. H. Burhanudin Salam: etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan prilaku manusia dalam hidupnya.

Sedangkan etika profesi adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembang tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia.

Etika profesi atau kode etik profesi sangat berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang berhubungan langsung dengan masyarakat atau konsumen. Konsep etika tersebut harus disepakati bersama oleh pihak-pihak yang berada di lingkup kerja tertentu, misalnya; dokter, jurnalistik dan pers, guru, engineering (rekayasa), ilmuwan, dan profesi lainnya.

Kode etik profesi ini berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar/ baik, dan apa yang tidak benar/ tidak baik bagi seorang profesional. Dengan kata lain, kode etik profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan kode etik profesi.

Beberapa ahli merumuskan pengertian etika profesi sebagai berikut:

1. Anang Usman: etika profesi adalah sikap hidup untuk memenuhi kebutuhan pelayanan profesional dari klien dengan keterlibatan dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka kewajiban masyarakat sebagai keseluruhan terhadap para anggota masyarakat yang membutuhkannya dengan disertai refleksi yang seksama.
2. Siti Rahayu: etika profesi adalah kode etik untuk profesi tertentu dan karenanya harus dimengerti selayaknya, bukan sebagai etika absolut.
3. Kaiser: etika profesi adalah sikap hidup berupa keadilan untuk memberikan pelayanan profesional terhadap masyarakat dengan penuh ketertiban dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat.

Berlandaskan pada pengertian dan urgensi etika, maka dapat diperoleh suatu deskripsi umum, bahwa ada titik temu antara etika dan dengan hukum. Keduanya memiliki kesamaan substansial dan orientasi terhadap kepentingan dan tata kehidupan manusia. Dalam hal ini etika menekankan pembicaraannya pada konstitusi soal baik buruknya perilaku manusia. Perbuatan manusia dapat disebut baik, arif dan bijak bilamana ada ketentuan secara normatif yang merumuskan bahwa hal itu bertentangan dengan pesan-pesan etika. Begitupun seorang dapat disebut melanggar etika bilamana sebelumnya dalam kaidah-kaidah etika memang menyebutkan demikian. Sementara keterkaitannya dengan hukum, Paul Scholten menyebutkan, baik hukum maupun etika kedua-duanya mengatur perbuatan-perbuatan manusia sebagai manusia sebagai manusia, yaitu ada aturan yang mengharuskan untuk diikuti, sedangkan di sisi lain ada aturan yang melarang seseorang menjalankan sesuatu kegiatan, misalnya yang merugikan dan melanggar hak-hak orang lain. Pendapat Scholten menunjukkan bahwa titik temu antara etika dengan hukum terletak pada muatan substansinya yang mengatur tentang perilaku-perilaku manusia. apa yang dilakukan oleh manusia selalu mendapatkan koreksi dari ketentuan-ketentuan hukum dan etika yang menentukannya. ada keharusan, perintah dan larangan, serta sanksi-sanksi.

## 2.2 Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan secara luas disiplin dapat diartikan sebagai semacam pengaruh yang dirancang untuk membantu anak agar mampu menghadapi tuntutan lingkungan.

Disiplin itu tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecedenderungan dan keinginan individu untuk berbuat sesuai dan dapat di peroleh atau karena kondisi tertentu dengan pembatasan peraturan yang diperlukan terhadap dirinya dan lingkungan tempat ia hidup.

Disiplin diartikan sebagai kesediaan untuk mematuhi peraturan yang baik, demikian itu bukan hanya patuh karena ada tekanan dari luar, melainkan kepatuhan didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan itu. Kata disiplin didefinisikan sebagai praktek melatih orang untuk mematuhi aturan dengan menggunakan hukuman untuk memperbaiki ketidak patuhan. Oleh karena itu tak heran devinisi semacam ini seringkali

mengkaitkan pendisiplinan dengan alat-alat yang dipakai untuk para pelaku agar jera. Disiplin juga merupakan upaya untuk membentuk tingkah laku sesuai dengan yang sudah ditetapkan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan diharapkan.

Menurut Suharsimi Arikunto, disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon, disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Menurut Wiwik, disiplin mencakup setiap pengaruh yang ditunjukkan untuk membantu siswa agar ia dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya dan juga penting tentang cara menyelesaikan tuntutan yang mungkin ingin ditunjukkan siswa terhadap lingkungan.

Menurut Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterikatan.

Nitsemto mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Selanjutnya Ametembun disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Disiplin menurut Oteng Sutrisno berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

#### 1. Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya. Selain itu mereka berbuat begitu karena mereka benar-benar menghendakinya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya. Dalam suatu organisasi yang telah menerapkan disiplin positif, beberapa siswa kadang-kadang melakukan suatu kesalahan yang melanggar tata tertib. Maka akibat yang ditimbulkan adalah kewajiban dalam menetapkan suatu hukuman. Akan tetapi hukuman yang diberikan ini bukanlah bermaksud untuk melukai, akan tetapi yang sesuai dengan prinsip disiplin positif, hukuman tersebut diberikan untuk memperbaiki dan membetulkan. Disiplin positif ini memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan yang mengandung konsekuensi yaitu kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab.

#### 2. Disiplin Negatif

Yang dimaksud disiplin negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan pada disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk menggerakkan dan menakutkan orang-orang atau siswa lain sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Meskipun disiplin negatif ini mempunyai banyak kekurangan akan tetapi pada waktu-waktu tertentu tetap diperlukan pula sikap kekuatan dan kekuasaan apabila memang hanya inilah cara satu-satunya jawaban yang perlu dilakukan agar tujuan dapat tercapai serta berjalan dengan lancar.

### 2.3 Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan merupakan komponen utama pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam rangka tercapainya tujuan pembangunan kesehatan yang sesuai dengan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi. Selaku komponen utama pemberi pelayanan kesehatan tentunya keberadaan, peran, dan tanggung jawab tenaga kesehatan sangatlah penting dalam kegiatan pembangunan kesehatan. Pelaksanaan dan pendayagunaan terhadap keberadaan, peran, dan tanggung jawab tenaga kesehatan tersebut berjalan dengan baik, seimbang, teratur, terjaga mutunya, dan terlindungi baik bagi tenaga kesehatan itu sendiri maupun bagi masyarakat yang menerima pelayanan kesehatan tersebut tentu perlu pengaturan yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Pasal 1 angka 6 UU Kesehatan jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (selanjutnya disebut UU Tenaga Kesehatan) mendefinisikan;

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Menurut Anna Kurniati dan Ferry Efendi pengertian tenaga kesehatan adalah Setiap orang yang memperoleh pendidikan baik formal maupun non formal yang mendedikasikan diri dalam berbagai upaya yang bertujuan mencegah, mempertahankan serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tenaga kesehatan adalah komponen terpenting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan Indonesia yang setinggi-tingginya.

Pengaturan tenaga kesehatan yang lebih lengkap saat ini diatur dalam UU Tenaga Kesehatan yang mengelompokkan tenaga kesehatan menjadi tiga belas jenis yaitu: tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknis biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya.

#### **2.4 Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Pegawai ASN dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Selain untuk menjauhkan birokrasi dari pengaruh partai politik, hal ini dimaksudkan untuk menjamin keutuhan, kekompakan dan persatuan ASN, serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dalam pembinaan karier pegawai ASN, khususnya di daerah dilakukan oleh pejabat berwenang yaitu pejabat karier tertinggi.

Nilai dasar sebagai salah satu prinsip ASN sebagai profesi, menurut UU ASN, meliputi:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila;
2. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Selain prinsip nilai dasar yang menjadi landasan ASN sebagai profesi, dalam tataran normatif, diatur pula mengenai kode etik dan kode perilaku ASN sebagai bagian dari prinsip yang

dijadikan landasan ASN sebagai profesi, dimana kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Adapun kode etik dan kode perilaku ASN tersebut, berisi pengaturan mengenai perilaku agar Pegawai ASN:

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
  2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
  3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
  4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
  6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
  7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
  8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
  9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
  10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
  11. Memegang teguh nilai dasar asn dan selalu menjaga reputasi dan integritas asn; dan
  12. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai asn.
- Kode etik dan kode perilaku yang diatur dalam UU ASN menjadi acuan bagi para ASN dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah. Fungsi kode etik dan kode perilaku ini sangat penting dalam birokrasi dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Secara normatif, UU ASN, telah mengklasifikasikan Pegawai ASN ke dalam 2 (dua) jenis, yakni terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil; dan PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pengertian mengenai PPPK, secara normatif telah dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU ASN, yakni Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *library research* dengan pengumpulan data sekunder yang diperoleh melalui kepustakaan yang berhubungan dengan judul penelitian. Peneliti memilih melakukan metode ini dengan pertimbangan karena terkendala dana dan juga waktu jika penelitian tersebut dilakukan dengan pendekatan empiris atau di lapangan. Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu untuk menjawab rumusan masalah. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena masih sedikit sekali informasi mengenai keterkaitan penegakkan etika dan disiplin khususnya bagi tenaga kesehatan yang juga sebagai Aparatur Sipil Negara. Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan pengetahuan awal dari suatu fenomena.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat memenuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Beberapa fungsi disiplin antara lain:

1. Kehidupan bersama,
2. Membangun kepribadian,
3. Melatih kepribadian,
4. Pemaksaan,
5. Hukuman

Dalam PP No. 94/2021 menyebutkan bahwa PNS yang tidak melakukan melaksanakan kewajiban akan dijatuhi hukuman disiplin meliputi; hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat.

1. Jenis Hukuman Disiplin ringan terdiri atas:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis; atau
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Jenis Hukuman Disiplin sedang terdiri atas:

- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
- c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

3. Jenis Hukuman Disiplin berat terdiri atas:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Di UU No. 36/2014 tidak menjelaskan secara tegas mengenai penegakkan etika dan disiplin bagi tenaga kesehatan namun jika meninjau pada Pasal 82 ayat (4) yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kesehatan yang tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka akan dikenai sanksi administratif yang meliputi:

1. Teguran lisan;
2. Peringatan tertulis;
3. Denda administratif; dan/atau
4. Pencabutan izin.

Dari sini bisa diketahui bahwa sebenarnya UU No. 36/2014 tentang Tenaga Kesehatan juga memiliki benang merah dengan jenis hukuman disiplin ringan pada PP No. 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini membuktikan bahwa dalam hal melakukan penegakkan disiplin bagi tenaga kesehatan sebagai Aparatur Sipil Negara adalah merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri, sebab tenaga kesehatan tersebut merupakan pegawai negara dan dimiliki oleh negara sedangkan kedudukan negara lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi profesi.



## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etika dan disiplin adalah sikap yang tidak dapat dipisahkan, dan bukanlah sikap yang berdiri sendiri karena keduanya saling berkaitan dan berhubungan. Etika adalah sebuah cara untuk menilai baik dan buruknya suatu hal berdasarkan sudut pandang masyarakat secara luas, sedangkan disiplin ialah sebuah sikap atau etika yang berasal dari diri sendiri yang bermakna patuh akan aturan yang ada.

Di UU No. 36/2014 tidak menjelaskan secara tegas mengenai penegakkan etika dan disiplin bagi tenaga kesehatan, namun jika meninjau pada Pasal 82 ayat (4) yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kesehatan yang tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka akan dikenai sanksi. Artinya di peraturan tersebut tertuang penegakkan hukum bagi tenaga kesehatan. Begitu juga pada PP No. 94/2021 menyebutkan bahwa PNS yang tidak melakukan melaksanakan kewajiban akan dijatuhi hukuman disiplin meliputi; hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat. Dari sini bisa diketahui bahwa sebenarnya UU No. 36/2014 tentang Tenaga Kesehatan juga memiliki benang merah dengan jenis hukuman disiplin ringan pada PP No. 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini membuktikan bahwa dalam hal melakukan penegakkan disiplin bagi tenaga kesehatan sebagai Aparatur Sipil Negara adalah merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri, sebab tenaga kesehatan tersebut merupakan pegawai negara dan dimiliki oleh negara sedangkan kedudukan negara lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi profesi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abuddin Nata, 2012, *Akhlaq Tasawuf dan Karakter Mulia*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Arfiani Haryanti, 2019, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Aris Prio Agus Santoso, 2020, *Hukum Kesehatan*, Jakarta: Trans Info Media.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Keperawatan (Sebuah Paradigma Kebebasan yang Berbasis pada Keadilan)*, Jakarta: Trans Info Media.
- A.S. Moenir, 1983, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung.
- A. W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.
- Choirul Huda, 1997, *Etika Bisnis Islam*, Jakarta: Majalah Ulumul Qur'an.
- Conny Setiawan, 2009, *Penerapan Pembelajaran Bagi Anak*, Bandung: PT. Indeks.
- Depdikbud, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Faisal Badroen, 2006, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Gerardus Gegen, dan Aris Prio Agus Santoso, 2019, *Etika Profesi Keperawatan dan Hukum Kesehatan*, Jakarta: Trans Info Media.
- Haeli, 2018, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, NTB: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Hamzah Ya'kub, 1993, *Etika Islam: Pembinaan Akhlakul Karimah (Suatu Pengantar)*, Bandung: CV, Diponegoro.
- I. G. Wursanto, 1989, *Managemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kenisius.
- Ismail, 2017, *Etika Pemerintahan (Norma, Konsep dan Praktek Etika Pemerintahan Bagi Penyelenggara Pelayanan Pemerintahan)*, Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books.
- I.S. Livine, 1980, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Terjemahan oleh Iral Soedjono*, Jakarta: Cemerlang.
- K. Bertenz, 2007, *Etika*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Muhammad Alfian, 2011, *Filsafat Etika Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rosdakarya Musanef, 2007, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djembatan.
- Sirajuddin, dkk, 2016, *Hukum Administrasi Pemerintah Daerah*, Malang: Setara Press.

Soegarda Poerbakawatja, 2007, *Ensiklopedi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung.  
Wirjo Surachmad, 1993, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Jakarta: Pustaka Jaya.  
Zainudin, dkk, 1991, *Seluk-Beluk Pendidikan Al-Ghozali*, Jakarta: Bumi Aksara.

#### **JURNAL**

- Apriyanto, “*Kebijakan Pembinaan Pejabat Fungsional Dokter Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelanggaran Kode Etik Dokter*”, *Administrative And Environmental Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2020.
- Aris Prio Agus Santoso, dkk, “*Analisis Yuridis Tindakan Invasif Oleh Perawat pada Praktik Keperawatan Mandiri*”, *Jurnal Delima Harapan*, Vol. 9, No. 1. 2022.
- \_\_\_\_\_, “*Kajian Yuridis Tindakan Circumsisi Oleh Perawat Pada Praktik Keperawatan Mandiri (Studi Kabupaten Sidoarjo)*”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 6, No. 2. 2022.
- \_\_\_\_\_, “*Membangun Budaya Keperawatan Homecare yang Berbasis Keselamatan Pasien dan Bebas Malpraktik*”, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Cendekia (PMC)*, Vol. 1, No. 1, 2022.
- Baiq Setiani, “*Pertanggungjawaban Hukum Perawat dalam Hal Pemenuhan Kewajiban dan Kode Etik Dalam Praktik Keperawatan*”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, Vol. 8, No. 4, 2018.
- Eka Martiana Wulansari, “*Pengaturan Tentang Etika Penyelenggara Negara dalam Rancangan Undang-Undang*”, *Jurnal RechtsVinding*, Vol. 1, No. 1, 2001.
- Fadillah Rijal, dkk, “*Pengaruh Etika Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Pemberian Pelayanan Kesehatan Pasien di Puskesmas Madising Na Mario Kota Parepare*”, *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, Vol. 2, No. 1, 2019.
- Julius Pelafu, “*Pelaksanaan Penegakan Kode Etik Kedokteran*”, *Lex Crimen*, Vol. 4, No. 3, 2015.
- Yuki Fitria Maatisya, dan Aris Prio Agus Santoso, “*Rekonstruksi Kesejahteraan Sosial Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit*”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik (JISIP)*, Vol. 6, No. 3, 2022.

#### **PERATURAN**

- RI, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- RI, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
- RI, Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.
- RI, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- RI, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakkan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah.