

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 4 TAHUN 2009 TENTANG RETRIBUSI PELAYANAN KESEHATAN

IMPLEMENTATION OF REGENT REGULATION NUMBER 4 OF 2009 CONCERNING HEALTH SERVICE LEVY

Oleh:

Asriadi¹, Irmawati², Zulkifli³

^{1,2,3}State Administration, College of Administrative Sciences Puangrimaggalatung Bone

¹asriadi635@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini berjudul Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone dan adapun tujuan penelitian untuk mengetahui Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan. Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengetahui mengenai fakta mengenai Implementasi Peraturan Bupati Nomor Nomor 4 Tahun 2009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor Nomor 4 Tahun 2009 dilihat dari 3 aspek yaitu komunikasi, sumber daya, dan disposisi sudah terlaksana dengan baik, Aspek struktur birokrasi belum berjalan baik karena tidak adanya transparansi standar operasional.

KATA KUNCI: *Implementasi, Retribusi, Pelayanan Kesehatan*

ABSTRACT: *This research is entitled Implementation of Regent's Regulation Number 4 of 2009 concerning Health Service Fees at Regional General Hospital of Bone Regency and the research objective is to determine the implementation of Regent's Regulation Number 4 of 2009 concerning Health Service Fees at Regional General Hospital of Bone Regency. This research method is descriptive research with a qualitative approach. This research was chosen because it presents data in a systematic, factual, and accurate manner regarding the facts in the field. By using a descriptive research design with a qualitative approach, it aims to find out the facts regarding the implementation of the Regent's Regulation Number 4 of 2009. The results show that the implementation of the Regent's Regulation Number 4 of 2009 seen from 3 aspects, namely communication, resources, and disposition has been implemented properly. good, the aspect of the bureaucratic structure has not gone well because there is no transparency of operational standards.*

KEY WORDS: *Implementation, Retribution, Health Services*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber keuangan daerah yang dapat digali dan dikelola serta dimanfaatkan secara lebih efektif oleh setiap daerah adalah Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, yaitu: "Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pendapatan yang diperoleh daerah dari sumber-sumber di dalam wilayahnya sendiri yang dihimpun berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. peraturan perundang-undangan berlaku". Pendapatan Asli Daerah (PAD) terdiri dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain. Target PAD Kabupaten Bone tahun anggaran 2016 mengalami peningkatan sebesar 4,45% jika dibandingkan terhadap penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) tahun anggaran 2020 meningkat sebesar Rp3.992316.251,00

Retribusi merupakan unsur yang cukup penting dalam struktur Pendapatan Asli Daerah yang berfungsi baik untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Retribusi daerah terdiri dari retribusi jasa umum, retribusi jasa usaha dan biaya lisensi tertentu. Pada tahun anggaran 2021, penerimaan retribusi daerah ditargetkan sebesar Rp. 3.474.336.000,00 atau turun 22,02% dari APBN tahun 2015.

Salah satu sektor yang memiliki potensi besar untuk menghasilkan Pendapatan Asli Daerah yang signifikan adalah retribusi pelayanan kesehatan. Pemerintah Kabupaten Bone telah menerbitkan Peraturan Nomor 4 Tahun 2009 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah

Kabupaten Bone. Yang telah dijelaskan adalah besaran tarif retribusi yang dilampirkan pada peraturan ini. Dalam tiga tahun terakhir, Pendapatan Rumah Sakit Umum Daerah Bone mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2014 target 45 Miliar yang terealisasi 47 Miliar pada tahun 2020 meningkat menjadi 48 Miliar dan pada tahun 2021 hingga Juli telah mencapai 27 Miliar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jatsiyannisa Ubaya dengan judul artikel ilmiah "Analisis Administrasi Penerimaan Retribusi Pelayanan Kesehatan di Kabupaten Bogor (studi kasus pada Puskesmas di Kecamatan Cibinong)" menunjukkan bahwa penyelenggaraan penerimaan Retribusi Pelayanan Kesehatan di Puskesmas di Kabupaten Bogor telah dilakukan dalam beberapa aspek namun masih terdapat kendala. Petugas melakukan diskresi dalam menentukan biaya pelayanan kesehatan dan sanksi administrasi tidak pernah diterapkan. Selain itu, masih ada retribusi wajib yang tidak mendapatkan bukti pungutan yang sah. Vivi Ika Maruti tentang "Analisis Retribusi Pelayanan Kesehatan Sebagai Bagian dari Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sragen" menunjukkan keberhasilan petugas RSUD dalam upaya peningkatan realisasi RPK. Sedangkan kontribusi RPK terhadap PAD pada tahun anggaran 2000 meningkat sebesar 58,57%, pada tahun anggaran 2001 dan 2002 mengalami penurunan masing-masing sebesar 35,45% dan 29,41%. Artinya upaya yang dilakukan pihak RSUD belum maksimal sehingga belum mampu menarik pengunjung untuk berobat di RSUD, terbukti dengan banyaknya pasien yang berobat di rumah sakit swasta.

Namun pada kenyataannya pemberlakuan Peraturan Bupati ini untuk

semua jenis pelayanan termasuk retribusi kesehatan yang diberikan dan diberikan kepada masyarakat oleh aparatur pemerintah baik pusat maupun daerah di tingkat kabupaten/kota termasuk di Kabupaten Bone belum memuaskan masyarakat banyak. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone.”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Informan dalam penelitian ini adalah pejabat pemerintah daerah dan juga pihak-pihak yang terlibat dalam retribusi pelayanan kesehatan di RSUD Kabupaten Bone. Informan/responden dalam penelitian ini adalah: kepala rumah sakit, kepala sekretariat daerah kabupaten bone, dan petugas administrasi rumah sakit dengan teknik pengumpulan data studi pustaka, operasional dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif. Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:144) dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Kegiatan dalam analisis data adalah: kondensasi data, display data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi

Implementasi Perbup No 4 Tahun 2009 dilihat dari variabel komunikasi belum berjalan dengan baik. Pada variabel komunikasi terdapat beberapa

indikator penilaian yaitu transmisi, kejelasan dan konsistensi. Penyampaian informasi (transmisi) dari satu titik ke titik lain, dari atasan ke bawahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, penyampaian Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 kepada seluruh unsur di RSUD Bone dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Hal itu diungkapkan Sekretaris RSUD Bone. Pembahasan kebijakan baru hanya didiskusikan dengan kepala seksi di rumah sakit, termasuk kepala instalasi rawat jalan. Hasil akhir akan dipresentasikan oleh masing-masing kepala bagian kemudian diteruskan kepada bawahannya masing-masing. Setiap kepala bagian memiliki kewajiban agar setiap peraturan tersebut harus diketahui oleh staf yang bertugas di ruangnya. Sehingga diperlukan kejelasan dan konsistensi dari setiap informasi agar tidak menimbulkan kebingungan antar staf atau pegawai di RSUD Bone.

Edwards III menyatakan bahwa apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran sehingga dapat mengurangi distorsi implementasi. Terkait dengan implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 tersebut menunjukkan bahwa maksud dan tujuan pelaksanaan peraturan tersebut belum tepat sasaran karena salah satu pelaksana belum dapat melaksanakan peraturan tersebut meskipun telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten. Padahal Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 sudah jelas dan konsisten. Dan sosialisasi dilakukan, masih terjadi miskomunikasi. Terlihat masih adanya penyalahgunaan wewenang salah satu staf di rumah sakit untuk kepentingan pribadi.

Selain itu, permasalahan muncul dari pasien yang tidak mengetahui isi peraturan dengan jelas padahal sudah terpasang plakat. Sehingga hal ini

memicu kebingungan dan rasa penasaran pada pasien mengenai besarnya biaya pengobatan atau pemeriksaan yang dibayarkan. Mereka hanya diberikan kuitansi yang merinci biaya yang harus dibayar, tanpa diberikan pengertian atau penjelasan biaya.

Sumber

Menurut Edwards III, jika implementor kekurangan sumber daya untuk mengimplementasikan suatu kebijakan maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya dapat berupa sumber daya manusia dan sumber daya keuangan. Pada variabel sumber daya terdapat empat indikator penilaian yaitu staf, informasi, kewenangan, dan fasilitas. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat vital bagi organisasi rumah sakit. Sumber daya dikatakan baik jika memiliki kualitas, kuantitas dan komitmen yang sejalan dengan tujuan dan fungsi rumah sakit. RSUD Kabupaten Bone memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga medis, paramedis keperawatan, paramedis non perawatan, dan tenaga non medis.

Penilaian terhadap indikator kepegawaian merupakan sumber utama dalam pelaksanaan Perbup Nomor 4 Tahun 2009 sehingga perlu menyiapkan pegawai yang berkompoten sesuai bidangnya. Staf adalah bawahan yang dipilih sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Staf memiliki peran penting karena memiliki pengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu kantor atau perusahaan. Di RSUD Kabupaten Bone masih terdapat pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tidak linier dengan jabatan yang diembannya. Hal ini terjadi karena kepercayaan yang timbul pada staf dan pengalaman yang mereka miliki. Padahal, kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi suatu

kebijakan disebabkan oleh staf yang tidak memadai atau tidak kompeten. Salah satu pegawai rumah sakit yang memiliki kewenangan dalam urusan keuangan adalah kepala bagian keuangan, bukan lulusan keuangan. Namun pada kenyataannya mampu melaksanakan tugas yang diberikan karena pengalaman yang dimiliki.

Selanjutnya indikator informasi, dalam penyampaian informasi baik cara implementasi kebijakan maupun laporan kinerja pegawai belum berjalan dengan baik. Meskipun penyampaian informasi telah disosialisasikan dengan baik, namun kinerja RSUD Kabupaten Bone belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari beberapa pengaduan penyalahgunaan wewenang melalui media massa. RSUD Bone telah menyiapkan media informasi pelayanan pengaduan jika ada pegawai yang menyalahgunakan kewenangannya. Untuk mendukung pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 tersebut, RSUD Kabupaten Bone harus menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini terjadi, masyarakat harus berkeliling di luar apotik untuk mencari obat yang tidak tersedia di RSUD Bone.

Watak

Karakter atau karakteristik yang dimiliki oleh implementor berpengaruh dalam menjalankan kebijakan. Jika disposisi baik, maka kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya, ketika disposisi para pelaksana memiliki sikap yang berbeda, maka proses implementasi kebijakan tidak akan berjalan efektif. Sikap yang ditunjukkan oleh pengambil kebijakan yang memberikan sanksi tegas kepada pelaksana yang menyalahgunakan kewenangannya dan melakukan rotasi jabatan terhadap pelaksana yang

melakukan pelanggaran berat, seperti memanipulasi besaran biaya pengobatan pada kuitansi pembayaran pasien.

Pada variabel disposisi terdapat dua indikator penilaian yaitu penunjukan birokrasi dan insentif. Implementasi Perbup No. 4 Tahun 2009 telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari rotasi posisi. Rotasi kerja adalah proses perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tanpa menyebabkan perubahan gaji atau pangkat/kelas dengan tujuan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kebosanan.

RSUD Kabupaten Bone juga menerapkan insentif kepada pegawai rumah sakit yang berprestasi sesuai dengan yang telah ditentukan dan besaran insentif yang diberikan telah diatur dalam Peraturan Bupati. Prestasi kerja yang dihasilkan pegawai RSUD Kabupaten Bone merupakan hasil pengorbanan, baik pengorbanan waktu maupun tenaga. Hal ini dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas yang diberikan oleh RSUD Kabupaten Bone kepada setiap pegawai rumah sakit sehingga tujuan RSUD Kabupaten Bone dapat tercapai. tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan mengukur sejauh mana karyawan berhasil dalam pekerjaannya dan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki pengaruh dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009, meskipun pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki keinginan untuk melaksanakannya, namun tidak dapat dilaksanakan karena lemahnya struktur birokrasi yang dibangun. Struktur

birokrasi atau struktur organisasi merupakan susunan komponen atau unit kerja dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan berbagai fungsi atau kegiatan yang terkoordinasi. Selain itu, struktur organisasi juga menunjukkan kekhususan pekerjaan, saluran pesan dan penyampaian laporan.

RSUD Kabupaten Bone memiliki struktur organisasi yang jelas dan setiap ruangan memiliki struktur organisasi tersendiri, seperti kepala bagian keuangan, ruang instalasi rawat jalan, dan ruang instalasi rawat inap. Dalam struktur organisasi RSUD Kabupaten Bone terdapat kejelasan tanggung jawab, kejelasan jabatan, kejelasan jalur hubungan dan kejelasan job description. Namun ada satu hal yang tidak berubah dari susunan organisasi RSUD Kabupaten Bone yaitu nama direktur. Padahal direktur RSUD Bones sudah diganti.

Menurut Edwards III, ada dua hal yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi, yakni melalui SOP dan implementasi fragmentasi. SOP atau Standard Operating Procedure adalah standar atau pedoman tertulis yang digunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, SOP merupakan prosedur atau tahapan baku yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. Rancangan SOP yang salah atau tidak tepat dapat menyebabkan proses kinerja di internal organisasi menjadi kacau dan tidak berkembang. Tujuan utama penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir kesalahan dalam proses tersebut. Manfaat memiliki SOP dapat mempengaruhi kelangsungan hidup atau kegagalan suatu organisasi.

Dengan melakukan SOP, suatu organisasi dapat mengetahui bahwa

kegiatan kinerja pegawai berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone memiliki Standard Operating Procedure (SOP) tersendiri, bahkan di setiap ruangan Rumah Sakit memiliki SOP tersendiri, seperti di Instalasi Rawat Jalan dan Instalasi Rawat Inap. Namun beberapa responden di RSUD Kabupaten Bone mengatakan SOP di rumah sakit tersebut tidak dipublikasikan secara luas, hanya kalangan tertentu saja yang mengetahuinya. Padahal, SOP diperlukan untuk menghasilkan sistem yang berkualitas, konsisten secara teknis, serta menjaga kontrol kualitas dan menjaga proses kinerja karyawan tetap berjalan sesuai harapan. Selain itu, RSUD Kabupaten Bone melakukan fragmentasi. Fragmentasi merupakan upaya untuk menyebarkan tanggung jawab atas aktivitas atau aktivitas karyawan di antara beberapa unit. Hal itu dilakukan melalui pembagian kerja melalui struktur birokrasi yang dibuat oleh atasan RSUD Bone, agar setiap pegawai mengetahui tugasnya masing-masing.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil kajian dapat disimpulkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 tentang Tarif Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone dinilai belum berjalan dengan baik. Variabel dalam implementasi suatu kebijakan, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Dilihat dari hal tersebut, RSUD Kabupaten Bone Kabupaten Bone masih menemui kendala yang menghambat pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2009 tersebut.

Variabel komunikasi terdiri dari beberapa indikator yaitu: transmisi, kejelasan dan konsistensi. Dari segi

transmisi dan kejelasan pelaksanaan sudah dilakukan dengan baik, namun indikator konsistensi belum berjalan dengan baik, karena masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan meskipun sudah disosialisasikan sebelumnya. Variabel sumber daya terdiri dari staf, otoritas, informasi, fasilitas. Dilihat dari indikator kepegawaian dan kewenangan, sebagian pegawai RSUD Kabupaten Bone memiliki disiplin ilmu yang berbeda dengan kewenangan yang diberikan. Namun, penyampaian informasi regulasi ke seluruh elemen berjalan dengan baik dan tersedianya fasilitas yang memadai.

Variabel disposisi terdiri dari pengangkatan birokrasi dan insentif. Kedua indikator ini telah bekerja dengan baik. Hal ini terlihat, rotasi jabatan dan pemberian insentif kepada seluruh staf dan paramedis di rumah sakit dan besarnya juga telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2014. Variabel Struktur birokrasi terdiri dari ketersediaan SOP dan fragmentasi. RSUD Kabupaten Bone memiliki SOP dan setiap ruangan baik di instalasi rawat jalan maupun rawat inap memiliki SOP masing-masing. Namun SOP di RSUD Kabupaten Bone bersifat rahasia dan tidak dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, Leo. 2014. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabet
- Ika Maruti, Vivi tentang. *Analisis Retribusi Pelayanan Kesehatan Sebagai Bagian dari Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sragen*.
- Maulid, Ahmad. *Pengertian Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)*. 22 Oktober 2021.
- Peraturan Bupati Bone Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Tarif Pelayanan

- Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone.
- Poltak Sinambella, Poltak. 2014. Teori, Kebijakan dan Implementasi Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Sastra.
- Rahmat.2009. Administrasi Publik dan Teori Manajemen. Jakarta : Pustaka Arif.
- Subarsono. 2015. Konsep, Teori dan Aplikasi Analisis Kebijakan Publik. Jakarta : Perpustakaan Mahasiswa.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Soeharto, Edi. 2014. Panduan Praktis Analisis Kebijakan Publik Dalam Mempelajari Masalah Sosial dan Kebijakan Dengan Contoh Policy Papers. Bandung : CV. Alfabet.
- Tahir, Arifin. 2014. Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Bandung: CV. Alfabet.
- Ubaya, Jatsiyannisa. Analisis Administrasi Penerimaan Retribusi Pelayanan Kesehatan di Kabupaten Bogor (Studi Kasus di Puskesmas Kecamatan Cibinong).
- Wahab Abdul, Solichin. 2015. Analisis Kebijakan dari Formulasi hingga Formulasi Model Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: Bumi Sastra.
- Zuraidah, Ida. 2012. Teknik Penyusunan Peraturan Daerah. Jakarta: Sinar Grafis.