

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi seluruh rakyat Indonesia dan wilayahnya, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berkontribusi dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan ASN yang menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, serta memiliki sikap disiplin dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Aparatur Negara merupakan unsur penting dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparatur Negara juga sebagai “mesin” birokrasi yang menggerakkan sumber daya manusia yang tersedia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pemerintahan. Sehingga untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, ASN menjadi aspek penting yang harus dijaga dan ditekankan.

ASN dalam konteks ini memegang peranan yang sangat penting karena merupakan bagian dari aparatur yang menjamin pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan berbangsa dan bernegara. Selanjutnya, disisi lain aparatur negara menjadi pelopor dalam mensukseskan pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan masyarakat, sebagaimana dicita-citakan seluruh bangsa Indonesia, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (UU ASN), menyebutkan bahwa untuk melaksanakan

amanah membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja baik. Pemerintah telah mencanangkan rencana aksi membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan ASN sebagai mesin utama birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, sehingga mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.² Jenis aparatur sipil terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).³ Ketika menjadi ASN harus

¹Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, LN Nomor : 141 Tahun 2023, TLN Nomor : 6897.

²Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU Nomor 20 Tahun 2023, LN Nomor 141 Tahun 2023, TLN Nomor 6897, Pasal 1 angka 3.

³Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan Republik Indonesia. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki pemerintahan. *Lihat*, Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU Nomor 20 Tahun 2023, LN Nomor 141 Tahun 2023, TLN Nomor 6897, Pasal 1 Angka 2 dan 3.

mengimplementasikan nilai dasar yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.⁴

Selanjutnya, disiplin ASN adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN karena melanggar peraturan disiplin. Sehingga adanya upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Dampak negatifnya adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik dan atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas unit kerja, instansi dan pemerintah/negara.

Sebagaimana Pasal 9 UU ASN menyebutkan pegawai melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.⁵ Disamping itu juga harus memenuhi tuntutan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan melaksanakan tugas dan fungsi yang telah diatur oleh undang-undang dan menjamin efektivitas pemerintahan, profesionalisme dan moral yang baik.

⁴Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU Nomor 20 Tahun 2023, LN Nomor 141 Tahun 2023, TLN Nomor 6897, Pasal 3 ayat (2).

⁵Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah. dan Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. *Lihat*, Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU Nomor 20 Tahun 2023, LN Nomor 141 Tahun 2023, TLN Nomor 6897, Pasal 9 ayat (1) dan ayat (2).

Pemerintah dalam hal ini, menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP disiplin PNS) untuk memberikan pedoman kepada pejabat berwenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin dengan memuat berbagai jenis hukuman disiplin berdasarkan peraturan yang berlaku. Sehingga terdapat beberapa alasan yang dapat dijadikan dasar untuk pemberhentian sementara ASN, seperti permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah, ketidakcakapan jasmani/rohani, meninggal dunia, melakukan tindak pidana atau penyelewengan, pelanggaran disiplin, mencalonkan diri menjadi pejabat politik, menjadi anggota atau pengurus partai politik, tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara dan alasan lainnya.

Menurut Sri Hartati tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman disiplin adalah agar ASN tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulangi dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat tersebut dapat diberhentikan.⁶ Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini juga menyebutkan jenis-jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Secara garis besar jenis hukuman disiplin terdiri atas hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Hal ini sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Pejabat pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dan pembinaan

⁶Sri Hartini, Hukum Kepegawaian di Indonsia, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 31

manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberhentian sementara merupakan salah satu instrumen penting dalam penegakan disiplin di kalangan aparatur negara. Kebijakan ini diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana Pasal 53 UU ASN yang menjadi dasar pemberhentian sementara, yang menentukan bahwa :

- (1) ASN diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat negara diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural atau menjalani cuti di luar tanggungan negara.
- (2) Pegawai ASN yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa dilakukan pemberhentian sementara untuk mendukung proses hukum.
- (3) Pengaktifan kembali ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang diberhentikan sementara dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian.

Berdasarkan ketentuan tersebut, kemudian di tuangkan secara *eksplicit* dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian ASN, peraturan ini juga memberikan panduan prosedural yang rinci untuk pelaksanaan kebijakan ini. Sebagaimana diatur secara tersendiri pada BAB IV Pemberhentian Sementara dan Pengaktifan Kembali, disebutkan pada bagian kesatu pemberhentian sementara Pasal 38 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020, ASN diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat negara, diangkat menjadi komisioner atau

anggota Lembaga nonstruktural, atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Berdasarkan, penjelasan di atas dapat diartikan bahwa terkait regulasi mengenai pemberhentian sementara telah cukup komprehensif diatur dalam peraturan perundang undangan. Keadaan ini menunjukkan upaya pemerintah dalam menjaga disiplin dan integritas di kalangan ASN serta memastikan bahwa proses pemberhentian sementara dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Meskipun regulasinya mengenai pemberhentian sementara telah diatur dengan jelas dan komprehensif, dalam pelaksanaannya sering kali menghadapi tantangan, seperti kurangnya implikasi kebijakan ini dalam sistem birokrasi. Prosedur administratif yang panjang dan kompleks sering kali menghambat pelaksanaan pemberhentian sementara. Karena kurang optimalnya pengawasan, pembinaan dan tidak tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman disiplin, lingkungan kerja yang kurang kondusif, rendahnya kesadaran ASN akan pentingnya disiplin, kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya serta rendahnya kecerdasan emosional yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.⁷

Sebagaimana hal tersebut di atas, mengenai pemberhentian sementara di wilayah Kabupaten Bireuen. Berdasarkan penelitian awal yang penulis dapatkan pada Kantor Badan Pengembangan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

⁷Soerya Respationo, dkk, *Analisis Yuridis Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam*, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia, Universitas Batam (Vol. 3 No. 1 Januari 2024), hlm. 145-146.

Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen, kasus pelanggaran tingkat disiplin yang diberhentikan secara sementara pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pemberhentian Sementara Tahun 2024

No	Unit Kerja	Kasus	Tahun	Jumlah
1.	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	Tindak Pidana Korupsi	2023	1 orang
2.	Sekretariat Kabupaten Bireuen	Tindak Pidana Korupsi	2023	1 orang
3.	Dinas Kesehatan	Tindak Pidana Narkotika	2022	1 orang
4.	Dinas Pertanian dan Perkebunan	Tindak Pidana Narkotika	2024	1 orang
5.	Kantor Camat Peudada	Tindak Pidana Penipuan dan Penggelapan	2023	1 orang
6	Kantor Camat Peusangan	Menjadi Anggota PANWASLIH	2024	1 orang
7.	Kantor Camat Jeunib	Tindak Pidana Yang Mendatangkan Bahaya Keamanan.	2021	1 orang

Sumber : Kantor Badan Pengembangan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen.

Berdasarkan data awal Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen menunjukkan adanya dua kasus pemberhentian sementara pada tahun 2024. Kasus pertama berasal dari Dinas Pertanian dan Perkebunan dengan pelanggaran tindak pidana narkotika, sedangkan kasus kedua terjadi di Kantor Camat Peusangan terkait keterlibatan sebagai anggota Panitia Pengawas Pemilihan (PANWASLIH). Data ini menggambarkan bahwa meskipun tindakan pemberhentian sementara dilakukan, jumlah kasusnya masih terbatas dan kemungkinan besar tidak mencerminkan seluruh pelanggaran disiplin yang seharusnya ditindak.

Selain itu, dari data yang diperoleh terkait penerapan pemberhentian sementara di Kabupaten Bireuen pada tahun 2024, terlihat bahwa meskipun regulasi mengenai pemberhentian sementara telah diatur dengan jelas, tetapi

pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan sebagai contoh prosedur administratif yang panjang dan kompleks menjadi hambatan utama dalam implementasi kebijakan ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk mengkaji mengenai **“Implikasi Kebijakan Pemberhentian Sementara Untuk Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Reformasi Birokrasi (Studi Penelitian di Kabupaten Bireuen)”** yang akan dituangkan dalam bentuk tesis sehingga dapat menjawab permasalahan yang akan diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, penulis merumuskan masalah pokok yang menjadi objek kajian dalam penyusunan tesis ini, yaitu :

1. Bagaimanakah implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen?
2. Apakah faktor-faktor penghambat implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan terhadap hambatan implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini disusun untuk memberikan batasan yang jelas dalam pelaksanaan penelitian tesis. Adapun ruang lingkup penelitian ini mencakup:

- 1) Aspek Kebijakan Pemberhentian Sementara
- 2) Perspektif Reformasi Birokrasi
- 3) Faktor Penghambat
- 4) Strategi Mengatasi Hambatan
- 5) Konteks Wilayah Kabupaten Bireuen

Ruang lingkup ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN dalam konteks reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan terhadap hambatan implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam pelaksanaan implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen.
- 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu yang bermanfaat serta dapat dijadikan sebagai sumber masukan atau pedoman bagi pihak yang berkepentingan yang berkenaan dengan implikasi kebijakan pemberhentian sementara dalam meningkatkan disiplin ASN perspektif reformasi birokrasi di Kabupaten Bireuen.

E. Studi Terdahulu

Pada penelitian ini, telah dilakukan tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang telah ada baik berupa tesis, jurnal, laporan penelitian dan lainnya. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan dikaji sehingga diketahui hal-hal yang telah diteliti dan belum diteliti untuk mencegah terjadinya plagiasi. Ada beberapa penelitian yang serupa dengan penelitian ini,

namun yang menjadi pokok pembahasan dan pengkajian serta tempat yang dikaji berbeda. Adapun penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut :

- 1) Agus Mulyanto dengan Judul “Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.” Dalam karya tulis ini memiliki tujuan untuk menganalisis implementasi tahapan penjatuhan sanksi dalam rangka penegakan disiplin ASN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara serta untuk mendeskripsikan faktor penghambat dan pendorong dalam implementasi tahapan penjatuhan sanksi dalam rangka penegakan disiplin ASN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum implementasi kebijakan penegakan disiplin kerja ASN sudah cukup baik. Dalam penelitian ini sedikitnya ada 5 (lima) prosedur penerapan disiplin tersebut diantaranya pengawasan, pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan.⁸ Penelitian Agus Mulyanto, diatas memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, adapun perbedaannya terletak pada judul yang akan penulis kaji yaitu tentang “Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.” Sedangkan penulisan yang akan saya teliti mengenai ”Implikasi Kebijakan Pemberhentian Sementara dalam Meningkatkan Disiplin ASN Perspektif Reformasi Birokrasi (Studi Penelitian

⁸Agus Mulyanto, “Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara”, (Tesis Universitas Terbuka Jakarta, 2019)

di Kabupaten Bireuen).” Perbedaan lainya terdapat pada tujuan penelitian yang akan penulis teliti yaitu tentang implikasi kebijakan pemberhentian sementara bagi ASN perspektif Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bireuen dan implikasi kebijakan pemberhentian sementara ASN dalam meningkatkan disiplin ASN di Kabupaten Bireuen berdasarkan peraturan terbaru yaitu UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Perka BKN Nomor 3 tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2024 tentang manajemen. Sedangkan penelitian Agus implementasi tahapan penjatuhan sanksi dalam rangka penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara serta untuk mendeskripsikan faktor penghambat dan pendorong dalam implementasi tahapan penjatuhan sanksi dalam rangka penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

- 2) Nur Hamid dengan judul “Penerapan Sanksi Bagi ASN Yang Melanggar Disiplin Kepegawaian Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaturan, Penerapan dan Hambatan Sanksi Bagi ASN Yang Melanggar Disiplin Kepegawaian Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaturan disiplin bagi ASN yang melanggar disiplin kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 dimasukkan pada ayat (2) dan ayat (3) pasal 38 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penerapkan sanksi disiplin bagi ASN yang melanggar disiplin kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang yaitu melalui dengan berbagai tahapan proses sebelum dijatuhkannya sanksi kepala pegawai ASN yang melanggar disiplin kepegawaian, dan Hambatan penerapan sanksi disiplin bagi ASN yang melanggar disiplin kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang bahwasannya tidak ada hambatan yang signifikan dalam penerapan sanksi bagi ASN dalam disiplin kepegawaian, hanya saja kendala lain yaitu kurangnya bukti-bukti pelanggaran disiplin kepegawaian pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.⁹ Penelitian Nur Hamid, diatas memiliki perbedaan dengan peneliti lakukan, pertama terletak pada judul karya yang mana dengan judul “Penerapan Sanksi Bagi ASN Yang Melanggar Disiplin Kepegawaian Studi Kasus di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.” Sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan “Implikasi Kebijakan Pemberhentian Sementara dalam Meningkatkan

⁹Nur Hamid, “Penerapan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Kepegawaian Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang,” (Tesis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman, Jakarta 2024).

Disiplin ASN Perspektif Reformasi Birokrasi (Studi Penelitian di Kabupaten Bireuen).” Perbedaan lainnya terdapat pada tujuan penelitian yang akan penulis teliti yaitu tentang implikasi kebijakan pemberhentian sementara bagi ASN perspektif Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bireuen dan implikasi kebijakan pemberhentian sementara ASN dalam meningkatkan disiplin ASN di Kabupaten Bireuen. Sedangkan tujuan penelitian Nur Hamid, terkait Pengaturan, Penerapan dan Hambatan Sanksi Bagi ASN Yang Melanggar Disiplin Kepegawaian Studi Kasus Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.

Sebagaimana uraian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian yang telah ada sebelumnya, baik rumusan pokok masalah yang diteliti, lokasi penelitian maupun materi yang dikaji.