

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Implementasi pemerintahan yang efektif dan efisien, peran aparatur sipil negara (ASN) sangatlah vital. ASN bukan hanya pelaksana kebijakan, tetapi juga merupakan ujung tombak pelayanan publik yang mencerminkan kualitas dan kredibilitas pemerintah di mata masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan kedisiplinan ASN menjadi komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup sikap, etika, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas.

Pemerintah Indonesia secara nasional telah menetapkan landasan hukum dalam upaya meningkatkan disiplin ASN melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan ini menekankan pentingnya sanksi administratif bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, serta memperjelas prosedur penjatuhan hukuman disiplin secara lebih sistematis dan adil. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam memperkuat integritas ASN demi terciptanya birokrasi yang bersih, responsif, dan profesional.

Sejalan dengan regulasi nasional tersebut, pemerintah daerah sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di tingkat lokal juga memiliki kewenangan untuk mengatur mekanisme pelaksanaan disiplin ASN melalui peraturan kepala daerah. Kabupaten Bireuen, sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Aceh, turut merespon kebijakan nasional ini dengan mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 67

Tahun 2022 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi seluruh perangkat daerah dalam menilai, mengawasi, dan menindaklanjuti pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.

Untuk menjamin kedisiplinan ASN, pemerintah pusat telah mengatur norma dan sanksi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah daerah, dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan lokal serta memperkuat pengawasan di lingkungan kerja masing-masing, diberi kewenangan untuk menurunkan kebijakan tersebut dalam bentuk regulasi teknis. Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Bireuen telah mengeluarkan Peraturan Bupati Bireuen Nomor 67 Tahun 2022 tentang *Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, yang bertujuan untuk memberikan pedoman dalam menilai dan menindak ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, serta mendorong budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab.

Dalam peraturan tersebut, Pasal 11 menjadi salah satu pasal yang penting, karena mengatur mengenai kewenangan pejabat penilai dalam melaksanakan penilaian disiplin terhadap bawahannya, baik dari segi kehadiran, kepatuhan terhadap perintah atasan, etika kerja, hingga pelaksanaan tugas secara menyeluruh. Penilaian ini bukan hanya sebagai dasar administrasi semata, tetapi juga menjadi alat kontrol manajerial untuk menilai kinerja dan akuntabilitas pegawai.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya. Berbagai faktor sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan peraturan, mulai dari kurangnya pemahaman pejabat penilai terhadap prosedur penilaian, lemahnya sistem pengawasan internal, tidak optimalnya peran atasan langsung, hingga faktor budaya organisasi yang cenderung

permisif terhadap pelanggaran disiplin. Hal ini dapat berdampak pada lemahnya penegakan disiplin serta menurunnya kualitas pelayanan publik yang seharusnya menjadi prioritas pemerintah daerah. Khususnya di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Bireuen, yang merupakan pusat pemerintahan daerah dan menjadi role model bagi perangkat daerah lainnya, implementasi peraturan disiplin ASN seharusnya dapat berjalan secara optimal dan menjadi contoh bagi unit kerja lainnya. Akan tetapi, jika di pusat pemerintahan saja masih ditemukan ketidakpatuhan terhadap peraturan, maka hal tersebut dapat menimbulkan efek domino terhadap instansi lain dan merusak tatanan disiplin yang telah diupayakan.

Namun implementasi dari peraturan ini khususnya dalam konteks Pasal 9 Ayat (3) dan Pasal 11, yang mengatur keberadaan di tempat tugas serta pelaksanaan penilaian oleh pejabat yang berwenang, masih menemui berbagai kendala di lapangan. Berdasarkan hasil observasi dan data empiris yang diperoleh selama tahun 2023 hingga awal tahun 2024, diketahui bahwa terdapat 56 kasus pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Pelanggaran tersebut mencakup ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, tidak memenuhi tingkat kehadiran minimal dalam satu tahun, serta kebiasaan meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Fenomena ini mencerminkan lemahnya kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dan menunjukkan bahwa sistem penilaian disiplin belum berjalan secara maksimal.

Lebih jauh, ketidakdisiplinan ini telah menjadi perhatian serius di tingkat pimpinan daerah. Berdasarkan laporan dari media lokal, *Bireuen News*, pada tanggal 26 Maret 2025, Bupati Bireuen, Bapak H. Mukhlis, ST, melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) Bireuen pada Rabu, 26 Maret 2025 mendapati banyak pegawai yang tidak berada di tempat. Lebih parah lagi, berdasarkan laporan yang diterimanya, terdapat sejumlah pegawai yang hadir hanya untuk absen pagi, kemudian meninggalkan kantor dengan berbagai alasan yang tidak professional (Safitri, E, 2025).

Berdasarkan atas observasi dan data yang ada bahwa PNS di Kantor Bupati Bireuen masih terdapatnya disiplin pegawai yang belum maksimal, bahkan tanggung jawab yang dibebankan terhadap para pegawai belum dilakukan sepenuhnya, masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan. Sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 terdapat 56 kasus / pelanggaran disiplin PNS terdiri dari berbagai macam masalah, diantaranya tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tidak memenuhi tingkat kehadiran yang ditetapkan dalam setahun, selain itu tidak berada dikantor pada saat jam kerja. Hal ini melanggar Peraturan Bupati Bireuen Nomor 67 tahun 2022 Pasal 11 Ayat (3) tentang penilaian disiplin yaitu keberadaan ditempat tugas.

Tabel 1. 1 Rincian Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2023–2024

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jumlah Kasus	Persentase	Keterangan tambahan
1.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpha)	22 kasus	39,3%	Pegawai tidak hadir tanpa izin resmi atau pemberitahuan kepada atasan
2.	Tidak memenuhi tingkat kehadiran minimal dalam setahun	15 kasus	26,8%	Tidak mencapai persentase kehadiran yang disyaratkan (90% dari hari kerja)
3.	Meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang sah	13 kasus	23,2%	Pegawai hanya hadir untuk absen pagi lalu tidak kembali atau sering keluar

4.	Terlambat hadir secara berulang tanpa alasan jelas	4 kasus	7,1%	Terjadi keterlambatan lebih dari 3 kali dalam satu bulan tanpa penjelasan
5.	Pulang sebelum jam kerja selesai secara tidak sah	2 kasus	3,6%	Pegawai meninggalkan kantor sebelum waktu kerja berakhir tanpa izin

Sumber Data : (BKPSDM, 2025)

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai efektivitas implementasi Peraturan Bupati tersebut, terutama dalam hal pengawasan, penilaian, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Fakta-fakta di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, serta memperlihatkan perlunya penguatan dalam pelaksanaan kebijakan kedisiplinan ASN di Kabupaten Bireuen. Oleh karena itu, diperlukan kajian akademik yang mendalam mengenai bagaimana implementasi Perbup Bireuen Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 diterapkan di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek normatif, tetapi juga mengkaji realitas pelaksanaan di lapangan, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta melihat respon dari ASN maupun pejabat yang berwenang terhadap peraturan tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana efektivitas peraturan tersebut dalam mendorong peningkatan kedisiplinan ASN. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi Pemerintah Kabupaten Bireuen, baik dalam bentuk rekomendasi kebijakan maupun strategi implementasi yang lebih efektif, guna membentuk budaya kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab.

Melihat dan menanggapi fenomena yang telah digambarkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan

“Implementasi Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah;

1. Bagaimana implementasi Peraturan Bupati Bireuen Pasal Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
2. Apa hambatan dalam mengimplementasikan ketentuan Peraturan Bupati Bireuen Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi fokus penelitian dalam kajian ini yaitu

1. Implementasi Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen (Kehadiran, ketepatan waktu tiba ditempat tugas/kantor, ketepatan waktu pulang, keberadaan ditempat tugas/ kantor selama jam kerja, kehadiran mengikuti apel/upacara)
2. Penghambat dalam pelaksanaan implementasi Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen (Standar dan Tujuan, Sumber Daya, Karakteristik Agen Pelaksana, Komunikasi Antarorganisasi dan Kegiatan

Pelaksanaan, Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik, Disposisi atau Sikap Pelaksana.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui implementasi Pasal 11 Peraturan Bupati Bireuen Nomor 67 Tahun 2022 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
2. Untuk mengetahui berbagai hambatan dalam implementasi Pasal 11 Peraturan Bupati tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara praktis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan implementasi Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati sehingga pelayanan berkualitas baik dalam memaksimalkan peran sebagai penyelenggara pemerintahan.
 - b. Selain itu karya ilmiah ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kemampuan dan penguasaan ilmu-ilmu yang pernah di peroleh peneliti selama mengikuti kuliah program pendidikan di Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Malikussaleh. Dan juga, karya ilmiah ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tambahan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

2. Secara teoritis:

- a. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan, karena akan menambah khasanah keilmuan dan pengetahuan yang ada terutama yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati.
- b. Selain itu karena penelitian ini tentang implementasi Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2022 Pasal 11 tentang Penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati.