

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) No. 20 Tahun 2023 terkait ASN, mereka diwajibkan memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meningkatkan kinerja pemerintah dengan berinovasi dalam birokrasi, melaksanakan fungsi administrasi dan melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan oleh pemerintah yang berwenang serta berperilaku bebas dari intervensi politik, serta bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Undang – undang, 2023).

Aparatur Sipil Negara juga terikat oleh berbagai ketentuan hukum yang mengatur perilaku dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, ASN diwajibkan menjalankan kewajiban dan menjauhi bentuk pelanggaran disiplin seperti, disiplin ringan bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 hari kerja dalam 1 tahun, memiliki, menjual, membeli, menggadaikan barang, dokumen berharga milik negara secara tidak sah, bertindak sewenang – wenang terhadap bawahan, menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Disiplin sedang bagi ASN yang tidak masuk kerja selama 6 bulan tanpa alasan yang sah, melakukan pemungutan diluar ketentuan, tidak melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung

jawab, tidak bersedia di tempatkan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai Disiplin berat bagi ASN yang tidak masuk kerja selama 12 bulan tanpa alasan yang sah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain, lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan, meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan dan memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan diatas, dapat di kenakan sanksi mulai dari hukuman disiplin ringan seperti teguran lisan, dan tertulis. Hukuman disiplin sedang seperti pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan dan hukuman disiplin berat seperti penurunan jabatan selama 12 bulan hingga pemberhentian dengan tidak hormat (Peraturan Pemerintah, 2021)

Faktanya di lapangan dalam setahun terakhir, ratusan Aparatur Sipil Negara dipecat karena terbukti melakukan pelanggaran keterlambatan masuk kerja, tidak hadir tanpa keterangan, korupsi hingga menjadi anggota partai politik (Dewi,

2026). Selain itu, menurut Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebanyak 464 ASN melakukan pelanggaran mulai dari tidak netral dimasa pemilu 2024 yang seharusnya ASN bersikap netral, hingga banyak yang tidak patuh atas nilai dan kode etika (Liputan6, 2024).

Di tahun 2025 Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) sudah melakukan pemecatan sebanyak 9 ASN dengan pelanggaran yang dilakukan seperti tidak masuk kerja, penyalahgunaan narkoba, dan hidup bersama tanpa ikatan perkawinan yang sah (BKN, 2025). Di tahun yang sama BPASN telah mengumumkan pemberhentian terhadap 22 ASN yang mengajukan banding atas hukuman disiplin. dari 22 ASN yang mengajukan banding, 16 diantaranya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 lainnya adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adapun pelanggaran yang dilakukan seperti pelanggaran disiplin dan etika, manipulasi suara pemilu, pelanggaran integritas, penyalahgunaan narkoba, penyalahgunaan wewenang, ketidakhadiran kerja tanpa keterangan, tindak pidana korupsi, hingga tindakan hidup bersama tanpa ikatan perkawinan yang sah alias kumpul kebo (CnbcIndonesia, 2025)

Kondisi serupa terjadi di Aceh selama beberapa tahun belakangan, di mana pelanggaran disiplin ASN menjadi isu krusial yang memicu intervensi pimpinan daerah. Pada tahun 2025, Bupati Aceh Timur menemukann banyak ASN terlambat dan bolos saat sidak, sehingga diterapkan sanksi pemotongan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai) (SerambiNews, 2025). Menurut informasi yang dipublikasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) pada tahun 2025 terdapat belasan pegawai yang terjaring razia saat

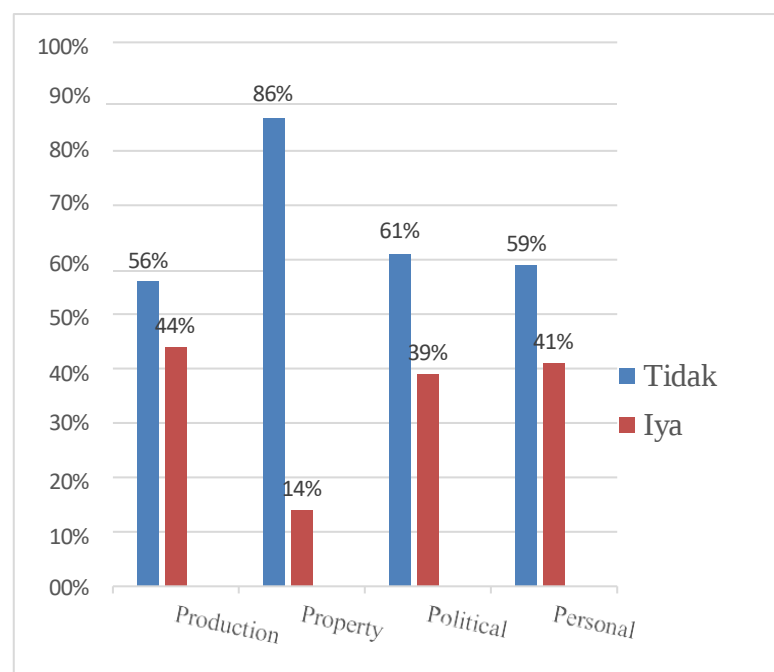
berada di warung kopi saat jam kerja dikecamatan banda sakti (SerambiNews, 2025). Tiga ASN di Lhokseumawe terbukti melakukan tindak korupsi PPJ Lhokseumawe (ajnn, 2025). Dua pejabat di salah satu dinas di Lhokseumawe di pecat atas tindak pelanggaran disiplin ASN (RakyatAceh, 2026).

Berbagai perilaku tersebut masuk kedalam konsep perilaku dengan istilah Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (*Deviance Workplace Behavior*) yakni perilaku sukarela yang dilakukan seseorang yang melanggar kebijakan organisasi yang dapat berpotensi merugikan organisasi maupun pegawai (Robinson dan Bennett, 1995). Vardi & Weitz (2004) menjelaskan bahwa perilaku menyimpang dapat didefinisikan sebagai perilaku yang secara sukarela dan sadar yang bertentangan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi serta berpotensi mengganggu kesejahteraan anggotanya. *Deviance Workplace Behavior* terbagi beberapa perilaku yakni datang terlambat, bekerja lambat, suka bergosip, menunjukkan favoritisme dengan memperlakukan seseorang secara istimewa karena kedekatan keluarga kerabat dll, melakukan intimidasi kepada pegawai yang lain dan juga kekerasan fisik dan verbal (Robinson dan Bennett, 1995).

Perilaku ini juga berdampak negatif bagi organisasi yang secara langsung mempengaruhi fungsi organisasi yang merugikan anggota, sehingga menghambat efisiensi dalam bekerja (Spector, Fox, dan Miles, 2001). Perilaku *Deviance Workplace Behavior* yang terus dibiarkan akan menimbulkan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun jangka panjang (Sunyoto, 2022). Kondisi ini juga memicu turunnya kepercayaan antar pegawai dan antara pegawai dengan organisasi, sehingga lingkungan kerja

menjadi tidak kondusif. Dalam jangka panjang, organisasi berisiko mengalami penurunan kualitas layanan, karena perilaku menyimpang cenderung menular dan menjadi norma negatif apabila tidak segera dikendalikan (Stefanie, 2024).

Berdasarkan survei awal yang sudah dilakukan pada tanggal 3 April 2026 – 4 April 2026 terhadap pegawai di kota Lhokseumawe, dengan subjek sebanyak 30 orang Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari 6 pegawai dengan status PPPK dan 24 pegawai dengan status PNS, dengan hasil berikut :



Gambar 1. 1 Grafik Survei Awal

Berdasarkan data survei diatas pada bagian *Production Deviance* didapatkan hasil 56% pegawai memiliki tingkat ketaatan dalam waktu bekerja, menjaga tempo kerja yang konsisten. Namun, sebanyak 44% pegawai masih ada yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, dan juga masih ada pegawai yang masih bekerja dengan tempo yang lebih santai.

Pada bagian *Property Deviance* didapatkan hasil 86% pegawai tidak berlebihan dalam penggunaan fasilitas kantor, dan sesuai dalam pengisian waktu jam kerja. Namun, sebanyak 14% pegawai masih Sering berbagi informasi organisasi kepada pihak luar. Pada bagian *Political Deviance* didapatkan hasil 61% pegawai mempertimbangkan kompetensi dalam kerjasama, dan tidak menyebarkan gosip di lingkungan kerja. Namun sebanyak 39% pegawai tidak bertanggung jawab atas kesalahan dan adanya persaingan tidak sehat dengan rekan kerja yang lain. Pada bagian *Personal Aggression* didapatkan hasil 59% pegawai menjaga komunikasi dengan rekan kerja yang lain, dan menjaga emosi saat marah dengan rekan kerja. Namun, sebanyak 41% pegawai masih menunjukkan perilaku intimidasi pada rekan kerja yang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas diperoleh bahwa pegawai masih mengalami perilaku *Deviance Workplace Behavior*, meskipun sebagian besar pegawai sudah menunjukkan perilaku yang sesuai dengan aturan organisasi, namun masih ada perilaku yang berpotensi mengganggu hubungan antar rekan kerja yang lain. Dalam penelitian sebelumnya mengenai *Deviance Workplace Behavior* umumnya berfokus pada pendekatan hubungan sebab – akibat dan bertujuan menguji pengaruh dari variabel lain terhadap *Deviance Workplace Behavior*. Seperti penelitian oleh pariyanti, et al (2022) pada penelitiannya meneliti pengaruh *organizational justice* dan *job satisfaction* terhadap *Deviance Workplace Behavior*.

Penelitian Ahmed, et al (2024), meneliti pengaruh *toxic leadership* terhadap *Workplace Deviance* pada perawat di rumah sakit di Mesir. Oktaviyanto

(2023) juga meneliti stres kerja terhadap *Workplace Deviance behavior* pada karyawan di perusahaan swasta. Selain itu, subjek penelitian terdahulu sebagian besar berasal dari sektor non-pemerintah hotel sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana bentuk, tingkat, dan kecenderungan perilaku menyimpang itu sendiri dalam suatu kelompok kerja tertentu, seperti pada penelitian yang dilakukan Oktaviyanto (2023) dengan subjek penelitian karyawan perguruan tinggi swasta. Ahmed, et al (2024) meneliti dengan subjek perawat di rumah sakit, Stefanie, et al (2024) meneliti *Meaningful Work Terhadap Workplace Deviance Behavior* dengan subjek penelitian karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian inilah menjadikan *gap* dan *novelty* (kebaruan) yang secara khusus belum adanya penelitian yang memberikan gambaran mengenai *Deviance Workplace Behavior* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama di kantor pemerintah di wilayah Aceh khususnya di Kota Lhokseumawe.

1.2 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini diperkuat oleh studi terdahulu yang dilakukan oleh Oktaviyanto (2023) yang berjudul "Pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan universitas swasta dengan sampel karyawan UMY". Subjek dari penelitian kuantitatif ini adalah semua anggota fakultas UMY. Adapun hasil penelitian kepuasan kerja di pengaruhi secara negatif oleh stress kerja hal ini dimaksud bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan menurun seiring dengan meningkatnya stres. Perilaku penyimpangan di tempat kerja dipengaruhi secara

negatif oleh kepuasan kerja itu berarti bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan menurunkan perilaku *Workplace Deviance behavior*. Perilaku menyimpang di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja, yang berarti semakin stres seseorang, semakin Sering mereka melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviyanto (2023) yakni metode yang digunakan penelitian Oktaviyanto (2023) menggunakan metode kuantitatif *explanatory* yakni untuk menguji pengaruh antar variabel. Sementara itu, penelitian ini menerapkan metode dengan metode kuantitatif deskriptif untuk melihat bagaimana dari perilaku *Workplace Deviance behavior*, selain itu subjek dalam penelitian yang dilakukan Oktaviyanto (2023) menggunakan subjek mahasiswa sedangkan penelitian ini menggunakan Aparatur Sipil Negara sebagai subjek.

Penelitian oleh Stefanie, dkk (2024) dengan judul penelitian “Peranan *Meaningful Work* terhadap *Workplace Deviance Behavior* karyawan *housekeeping* hotel x di bogor” dengan metode kuantitatif korelasi dengan subjek 45 orang. Temuan dari penelitian tersebut membuktikan bahwa *Workplace Deviance Behavior* di tempat kerja tidak cukup dipengaruhi oleh pekerjaan yang bermakna. Namun, ditemukan bahwa orang-orang berusia antara 46 dan 61 tahun memiliki pekerjaan yang lebih bermakna dibandingkan orang yang lebih muda. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Stefanie, dkk (2024) dengan penelitian ini yaitu, tujuan, variabel yang digunakan, dan konteks penelitiannya. Penelitian Stefanie, dkk. (2024) bertujuan untuk mengetahui peran dari *Meaningful Work* terhadap

Workplace Deviance Behavior dengan sampel staff housekeeping hotel di sektor swasta dengan pendekatan korelasional. Sementara itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perilaku *Workplace Deviance* behavior pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Lhokseumawe tanpa menguji hubungan dengan variabel lain. Selain itu, perbedaan karakteristik organisasi antara sektor perhotelan dan instansi pemerintahan menjadikan penelitian ini memiliki fokus dan kontribusi yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiman, dkk (2022) dengan judul penelitian “*Deviance Workplace Behavior Behaviour of Healthcare Workers in Islamic Hospital*” dengan tujuan untuk menguji pengaruh *islamic personality* dan *workplace spirituality* terhadap *Workplace Deviance* behavior, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sampel 311 orang. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Islamic personality* secara signifikan negatif terhadap *Deviance Workplace Behavior behavior*, artinya semakin tinggi *Islamic personality* tenaga kesehatan, semakin rendah kecenderungan perilaku menyimpang. *Workplace Deviance behavior* dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh *workplace spirituality*. sehingga lingkungan kerja yang spiritual mampu menekan perilaku menyimpang. Perbedaan dari penelitian Budiman, dkk (2022) dengan penelitian ini yakni, variabel digunakan dalam penelitian Budiman, dkk (2022) menggunakan beberapa variabel yakni *islamic personality*, *workplace spirituality* dan *Workplace Deviance* behavior sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel *Workplace Deviance* behavior. Perbedaan yang lain terletak di metode penelitian

Budiman, dkk (2022) menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi sedangkan pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan yang lain juga terletak pada konteks penelitian, penelitian Budiman, dkk (2022) hanya menunjukkan bahwa kepribadian islami dan spiritual kerja berperan dalam menekan *Workplace Deviance* behavior, sedangkan penelitian ini berkontribusi dalam memberikan gambaran tingkat *Workplace Deviance Behavior* pada ASN di Kota Lhokseumawe dan juga sebagai dasar penyusunan kebijakan pembinaan ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Titisan, dkk (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Pelayanan Pass Bandara Online Terhadap Perilaku Penyimpangan Pelayanan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya” dengan metode kuantitatif. 112 pengguna layanan di Kantor Bandara Wilayah III Surabaya menjadi sampel penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan perilaku penyimpangan layanan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas layanan pass bandara online. bahwa semakin baik kualitas pelayanan berbasis digital (transparansi, kejelasan prosedur, kemudahan akses), maka semakin kecil peluang terjadinya perilaku penyimpangan oleh petugas. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu, Fokus utama penelitian tersebut adalah pada perilaku penyimpangan dalam konteks pelayanan publik berbasis digital, khususnya yang berkaitan dengan transparansi, kejelasan prosedur, dan kemudahan akses layanan pass bandara online sedangkan penelitian ini fokus pada pemetaan tingkat dan karakteristik perilaku *Workplace Deviance* behavior sebagaimana yang terjadi di lingkungan kerja ASN. Perbedaan lainnya terletak pada subjek dan konteks

organisasi, pada penelitian Titisan, et al. (2023) melibatkan pelanggan Kantor Otoritas Bandara Wilayah III Surabaya yang menggunakan layanan pass bandara, sedangkan penelitian ini melibatkan ASN di lingkungan pemerintahan Kota Lhokseumawe.

Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Instruktif dan Keadilan Organisasi terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan melalui Kepercayaan Organisasi sebagai Variabel Intervening” dengan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian 104 karyawan tenaga kependidikan di Universitas Gadjah Mada. Adapaun hasil penelitiannya yakni, semakin baik kepemimpinan instruktif dan Kepercayaan karyawan terhadap organisasi meningkat seiring dengan persepsi mereka tentang keadilan organisasi. Hasil lain juga menunjukkan Perilaku menyimpang karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan yang bersifat instruktif, ini menunjukkan bahwa kemungkinan munculnya perilaku menyimpang karyawan meningkat dengan penerapan kepemimpinan yang instruktif. Perilaku menyimpang di antara karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh keadilan organisasi ini berarti bahwa semakin adil organisasi dipersepsikan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat perilaku menyimpang yang ditampilkan. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu penelitian penelitian oleh Heriyanto (2023) menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menguji hubungan dan pengaruh keadilan organisasi serta kepemimpinan instruktif terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan kepercayaan organisasi sebagai variabel intervening sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran

Workplace Deviance Behavior Pada ASN di Kota Lhokseumawe. Perbedaan selanjutnya, berfokus pada penjelasan sebab-akibat serta mekanisme psikologis dan organisasional yang memengaruhi munculnya perilaku menyimpang karyawan sedangkan penelitian ini berfokus pada pemetaan tingkat dan bentuk perilaku menyimpang yang terjadi dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, yang memiliki karakteristik, budaya kerja, serta sistem aturan yang berbeda dengan institusi Pendidikan. Perbedaan selanjutnya, subjek penelitian sebelumnya tenaga pendidik. Sedangkan penelitian ini menggunakan Aparatur Sipil Negara sebagai subjek penelitian.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

Bagaimana gambaran *Deviance Workplace Behavior* pada Aparatur Sipil Negara di Kota Lhokseumawe ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni :

Untuk mengetahui gambaran mengenai *Deviance Workplace Behavior* pada Aparatur Sipil Negara di Kota Lhokseumawe.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih luas dan jelas bagi ilmu psikologi, khususnya Psikologi Sosial, Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi Pegawai ASN

Diharapkan kajian ini berguna untuk memberikan pemahaman terkait *Deviance Workplace Behavior* agar pegawai dapat lebih sadar akan pentingnya menjaga etika, integritas, dan kedisiplinan

2. Bagi Instansi Wilayah Lhokseumawe

Diharapkan kajian ini berguna untuk memberikan kontribusi bagi lembaga pemerintahan yang berada di Aceh, terutama dalam mengatur sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dapat diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai landasan evaluasi bagi pimpinan dan pengambil kebijakan untuk memahami tingkat gambaran serta bentuk-bentuk *Deviance Workplace Behavior* yang terjadi di lingkungan kerja ASN.

3. Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan integritas, profesionalisme, maupun akuntabilitas ASN dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pemahaman mengenai *Deviance Workplace Behavior*.