



PERSPEKTIF HUKUM MENGENAI KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Zulfikar Putra, SH., M.Pd | Dede Sopiandy, S.Pd., M.Pd
Ansyar, S.Pd., M.Pd | Dr. Farid Wajdi, S.Pd.I., M.Si
Dr. Edi Wahyono, S.S., M.Hum



PERSPEKTIF HUKUM MENGENAI KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Eksistensi Pegawai Negeri Sipil dalam Kesatuan Negara Republik Indonesia (NKRI) sebagai unsur aparatur negara memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Yang menjadi tugas seorang PNS adalah sebagai pelaksana kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan atau atasan dalam instansi pemerintah sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang 1945. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Pegawai Negeri Sipil yang notabene merupakan pelaksana perundang-undangan, wajib berusaha senantiasa taat pada setiap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab. Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan serta sanksi apabila kewajiban-kewajiban tersebut tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Keberadaan PNS yang baik, jujur dan memiliki kedisiplinan sangat diharapkan oleh masyarakat saat ini agar tercipta sistem pemerintahan yang baik dan teratur sebagaimana yang tertuang dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun judul buku yang ada dihadapan pembaca saat ini yaitu “Perspektif Hukum Mengenai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil” yang didalamnya mengulas mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Pegawai yang didalamnya membahas mengenai pengertian dan fungsi pemerintah, pengertian PNS, pengertian kedisiplinan dan pelayanan publik. Pada bab selanjutnya membahas mengenai sejarah PNS di Indonesia, tinjauan yuridis mengenai PP Nomor 94 Tahun 2021serta implementasi dari peraturan tersebut dan bagaimana upaya dalam meningkatkan kedisiplinan PNS dengan pemberlakuan reward dan punishment. Di bab terakhir penulis mencantumkan pembahasan mengenai hakikat kerja dan kinerja, dimana didalamnya membahas mengenai konsep kerja dan kinerja serta kerja tidak semata bertujuan mendapatkan sesuatu yang sifatnya materi belaka. Namun lebih dari itu, bahwa sesungguhnya kerja merupakan salah satu sarana merefleksikan bentuk ibadah kita terhadap sang pencipta



PERSPEKTIF HUKUM MENGENAI KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Zulfikar Putra, SH., M.Pd
Dede Sopiandy, S.Pd., M.Pd
Ansyar, S.Pd., M.Pd
Dr. Farid Wajdi, S.Pd.I., M.Si
Dr. Edi Wahyono, S.S., M.Hum



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**PERSPEKTIF HUKUM MENGENAI KEDISIPLINAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Penulis : Zulfikar Putra, SH., M.Pd
Dede Sopiandy, S.Pd., M.Pd
Ansyar, S.Pd., M.Pd
Dr. Farid Wajdi, S.Pd.I., M.Si
Dr. Edi Wahyono, S.S., M.Hum

Editor : Saparuddin, S.Si., M.Si

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Rizki Rose Mardiana

ISBN : 978-623-151-116-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Beberapa tahun terakhir, profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering menjadi kritikan masyarakat baik karena kinerja atau masalah individu. Padahal setiap tahunnya, selain tahun dimana terjadinya pandemi, lowongan perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tidak pernah sepi peminat. Ribuan orang melamar merebut kuota yang telah disiapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN-RB) yang prosesnya terkesan cukup rumit dengan berbagai berkas dan prosedur yang lumayan panjang hingga tes yang tidak satu kali saja. Tidak jarang yang menyiapkan diri matang-matang untuk mengikuti tes ujian CPNS, ada yang membuka les khususnya, tutorial di youtube, hingga masih ada yang juga terjebak oleh penipuan yang berkedok akan meloloskan ujian CPNS tanpa tes. Hal ini menegaskan bahwa profesi PNS memang masih menjadi idaman dimata masyarakat. Apa yang membuat PNS begitu istimewa? Yakni adanya identitas khusus berupa Nomor Induk Pegawai (NIP), gaji yang disertai dengan tunjangan, adanya uang pensiun jika sudah purna hingga jam kerja yang dianggap sangat ideal. Namun disisi lain sebagian masyarakat memandang sebelah mata bahwa PNS sebagai pegawai yang pekerjaannya mudah dan tidak butuh isi kepala. Komentar dan stigma tersebut muncul karena label PNS sebagai abdi negara dan sekaligus abdi masyarakat yang tidak mencerminkan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundangan-undangan.

Uniknya, penilaian tersebut tidak mengubah mindset masyarakat untuk tetap menjadikan PNS sebagai profesi idaman walaupun di tengah-tengah cacian, PNS masih menjadi profesi yang disarankan dan pilihan. Jika mau dilihat secara komprehensif, PNS yang bekerja dengan sungguh-sungguh jauh lebih banyak daripada oknum yang menjadi bahan stigma negatif masyarakat. Apalagi saat ini, untuk menjadi PNS harus melewati serangkaian tes yang tentunya bukan hal yang mudah. Perlu kemampuan akademik yang baik, tidak ada lagi istilah suap menyuap dan KKN

dalam prosesnya karena semua dilakukan secara transparan. Mengapa di Indonesia menjadi seorang PNS masih begitu menjanjikan? Karena perusahaan swasta (pada umumnya) tidak memberikan tunjangan untuk hari tua atau pensiun. PNS juga dianggap sebagai profesi yang aman, dalam arti walau keadaan negara *inflasi* atau *deflasi*, krisis atau tidak, PNS akan tetap mendapat gaji tetap setiap bulannya. Menjadi PNS juga adalah titik aman profesi, selama tidak melanggar profesi, selama tidak melanggar kode etik dan tidak berbuat tindak pelanggaran hukum maka tidak akan dipecat. Lain halnya dengan bekerja di sektor swasta yang rawan dipecat atau saling sikut sesama teman sejawat.

Mengingat hal tersebut, maka wajar saja jika masyarakat berharap lebih agar PNS mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karena tidak dapat dinafikan bahwa gaji PNS bersumber dari negara yang notabene sumbernya dari uang pajak rakyat. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, tentunya diharapkan PNS dari semua lingkup dan jenjang menaati peraturan tersebut demi tercapainya pelayanan publik yang optimal. Upaya yang dapat ditempuh, agar peraturan tersebut memberi efek positif yakni dengan memaksimalkan pengawasan dan komitmen dalam penegakan kedisiplinan yakni sanksi yang memberi efek jera bagi pelanggarnya.

Adapun judul buku yang ada dihadapan pembaca saat ini yaitu **“Perspektif Hukum Mengenai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil”** yang didalamnya mengulas mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Pegawai yang didalamnya membahas mengenai pengertian dan fungsi pemerintah, pengertian PNS, pengertian kedisiplinan dan pelayanan publik. Pada bab selanjutnya membahas mengenai sejarah PNS di Indonesia, tinjauan yuridis mengenai PP Nomor 94 Tahun 2021 serta implementasi dari peraturan tersebut dan bagaimana upaya dalam meningkatkan kedisiplinan PNS dengan pemberlakuan *reward* dan *punishment*. Di bab terakhir penulis mencantumkan pembahasan mengenai hakikat kerja dan kinerja, dimana didalamnya membahas mengenai konsep kerja dan kinerja

serta kerja tidak semata bertujuan mendapatkan sesuatu yang sifatnya materi belaka. Namun lebih dari itu, bahwa sesungguhnya kerja merupakan salah satu sarana merefleksikan bentuk ibadah kita terhadap sang pencipta.

Akhirnya harapan penulis bahwa dengan adanya buku yang sederhana ini, sedikit banyaknya dapat memberi khasanah pengetahuan tentang PNS yang masih menjadi primadona dikalangan masyarakat di Indonesia. Sebagaimana penyusunan buku yang lain, penulis menyadari bahwa buku ini belumlah sempurna baik dari materi dan susunannya. Dengan lapang dada dan kerendahan hati, penyusun bersedia untuk diberi saran dan kritik yang bersifat konstruktif (membangun) guna memperbaiki buku ini agar lebih baik lagi.

Kolaka, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.....	2
B. Pengertian dan Fungsi Pemerintah.....	7
C. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	9
D. Pengertian Kedisiplinan.....	11
E. Pengertian Pelayanan Publik.....	12
BAB 2 SEJARAH PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA	14
A. Sejarah Panjang PNS di Indonesia	15
B. Arti Lambang dan Ikrar Panca Prasetya KORPRI	17
C. Sosok di Balik Lambang KORPRI	19
BAB 3 TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMERINTAH NO.94 TAHUN 2021 TENTANG KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL	21
A. Urgensi Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.....	22
B. Penerapan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.....	23
C. Akibat Hukum Atas Pelanggaran Terhadap Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.....	34
BAB 4 IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL	37
A. Perspektif Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai	

	Negeri Sipil dalam Konteks Kedisiplinan di Masa Pandemi.....	38
B.	Perspektif Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam Konteks Pelayanan Publik di Masa Pandemi.....	40
C.	Analisis Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam Konteks Normal dan Tidak Normal/Darurat.....	42
BAB 5	UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL	46
A.	Bersikap Tegas dalam Menegakkan Aturan dengan Konsisten.....	47
B.	Menciptakan Lingkungan yang Nyaman	51
C.	Pemberian Apresiasi (<i>Reward</i>) bagi Pegawai yang Paling Disiplin.....	52
D.	Pemberian Sanksi (<i>Punishment</i>) bagi Pegawai yang Tidak Disiplin.....	55
BAB 6	HAKIKAT KERJA DAN KINERJA	57
A.	Kerja yang Berorientasi Kualitas Kerja.....	58
B.	Kerja yang Berorientasi Kuantitas Kerja	61
C.	Kerja yang Berorientasi Ibadah.....	63
D.	Tiga Dimensi Kerja.....	64
	DAFTAR PUSTAKA	67
	GLOSARIUM.....	72
	INDEKS	75
	TENTANG PENULIS	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Kewajiban dan Larangan PNS.....	25
------------	---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Arti Lambang KORPRI.....	17
Gambar 2. 2	Aming Prayitno.....	19



**PERSPEKTIF HUKUM MENGENAI KEDISIPLINAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**Zulfikar Putra, SH., M.Pd
Dede Sopiandy, S.Pd., M.Pd
Ansyar, S.Pd., M.Pd
Dr. Farid Wajdi, S.Pd.I, M.Si
Dr. Edi Wahyono, S.S., M.Hum**



BAB

1

PENDAHULUAN

Eksistensi Pegawai Negeri Sipil dalam Kesatuan Negara Republik Indonesia (NKRI) sebagai unsur aparatur negara memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Yang menjadi tugas seorang PNS adalah sebagai pelaksana kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan atau atasan dalam instansi pemerintah sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang 1945. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Kedisiplinan paling utama adalah pengelolaan waktu dengan baik dalam hal ini ketepatan waktu datang dan pulang kantor. Adapun konsekuensi dari ketidakdisiplinan tersebut, maka ada sanksi yang didapatkannya (Asih, Rudatyo, & Khaerdin, 2017).

Pegawai Negeri Sipil yang notabene merupakan pelaksana perundang-undangan, wajib berusaha senantiasa taat pada setiap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab. Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan serta sanksi apabila kewajiban-kewajiban tersebut tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Keberadaan PNS yang baik, jujur dan memiliki kedisiplinan sangat diharapkan oleh masyarakat saat ini agar tercipta sistem pemerintahan yang baik dan teratur sebagaimana

BAB 2

SEJARAH PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA

Setiap lembaga atau organisasi memiliki sejarahnya masing-masing. Setiap awal pembentukannya, tentunya ada sebuah cita-cita besar yang dicanamkan agar lembaga atau organisasi tersebut memiliki nilai tawar (*bargaining*) dimata negara itu sendiri. Begitu pula halnya Pegawai Negara Sipil yang memiliki prinsip dasar yang diterapkan yakni memegang teguh ideologi Pancasila, setia dan mempertahankan UUD 1945 serta pemerintahan yang sah, mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia hingga menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.

Keberadaan PNS yang notabena menjadi aktor penting dalam pelaksanaan pembangunan negara Indonesia. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam alinea keempat pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan “.....kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tanah tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial...”. Berdasarkan alinea keempat tersebut, menyiratkan bahwa betapa peran PNS menjadi sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat. Karena tidak dapat dinafikan bahwa salah satu cita-cita negara Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan rakyat atau dikenal dengan istilah *welfare state*.

BAB 3

TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMERINTAH NO.94 TAHUN 2021 TENTANG KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pada tanggal 31 Agustus 2021, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menggantikan peraturan disiplin sebelumnya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Terdapat beberapa penyempurnaan dan ketentuan baru yang sebelumnya tidak diatur atau terdapat dalam pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Dalam kedua PP tersebut, keduanya mengatur larangan PNS untuk melakukan penyalahgunaan wewenang. Namun pada Pasal 36 didalam PP Nomor 94 Tahun 2021 memuat ketentuan baru yaitu adanya mekanisme pemeriksaan terhadap indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Selanjutnya jika indikasi tersebut terbukti, maka APIP merekomendasikan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk melaporkan kepada Aparat Penegak Hukum (APH) (Anggoro, 2022). Suatu aturan hukum tidak lahir begitu saja. Pembentukan aturan hukum tentunya memiliki garis besar tujuan dan landasan kebijakan yang akan dituangkan dalam sebuah aturan hukum (*ratio legis*). Pada dasarnya setiap peraturan hukum yang disusun diharapkan membawa perbaikan dalam sistem hukum yang akan diberlakukan untuk umum. Memahami *ratio legis* suatu aturan hukum sangat penting karena untuk melihat alasan atau tujuan lahirnya peraturan hukum tersebut sehingga pada akhirnya mampu membantu dalam

BAB 4

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Sebagaimana yang telah diketahui bersama bahwa maju mundurnya suatu negara setidaknya dipengaruhi pada seberapa program-program yang yang dicanangkan dapat berjalan di berbagai bidang/sector. Program-program tersebut lebih memungkinkan berhasil bila didukung dengan aparatur yang berkualitas. Indikatornya dapat dilihat dengan kerja yang berorientasi pada nilai bagi kemanfaatan orang banyak (publik) sebagaimana perannya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Mengingat pentingnya peranan pegawai dalam suatu perusahaannya, maka perlu menanamkan kesadaran kedisiplinan pribadi pada pegawai untuk mencegah penyimpangan atau pelanggaran dalam menjalankan aktivitasnya. Karena dengan kedisiplinan tersebut, tidak hanya berpengaruh terhadap mental pegawai tetapi juga berpengaruh pada produktivitas kerja. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Magdalena, 2020).

BAB 5

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang bisa dikatakan cukup berat dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam penyelenggaraan negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa PNS memiliki tugas dalam memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat dan sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas dalam pembangunan nasional melalui berbagai program atau kebijakan.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap instansi atau perusahaan. Atau dengan kata lainnya, bahwa disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaknya. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna sehingga seharusnya diarahkan kepada hal yang mempunyai tujuan positif.

Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka perlu dilakukannya peningkatan kualitas kedisiplinan pada setiap pegawai, pengawasan dalam setiap peraturan yang ada, perlu adanya penindakan atas adanya pelanggaran dalam setiap tindakan yang dilakukan. Upaya

BAB 6

HAKIKAT KERJA DAN KINERJA

Kerja merupakan sebuah kata benda yang bermakna kegiatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian (Bahasa, 2008). Kerja menyatu dengan keberadaan manusia. Kerja tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Kerja adalah wadah bagi pembentukan diri manusia dalam membangun dunianya. Kehidupan manusia tercermin pada pekerjaannya hasilnya. Tanpa kerja manusia tidak hidup dan dunia tidak akan terbentuk (Sihotang, 2009). Tidak semua aktivitas bisa dinyatakan sebagai kerja atau pekerjaan. Ada tiga faktor yang menjadi tolak ukur suatu kegiatan dapat disebut kerja atau tidak (Schumacher, 2008) yaitu:

- **Keterlibatan dimensi subjek secara intensif**

Dimensi subjek adalah pikiran, kehendak dan kemauan serta kebebasan. Pekerjaan tidak dilakukan dengan asal-asalan, melainkan sungguh-sungguh melibatkan totalitas diri subjek. Ia memiliki strategi pencapaian hasilnya, merencanakan pengembangannya, menentukan keputusan atas hasil yang dicapainya, memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Ia bekerja dengan melibatkan cita, karsa dan rasa. Kegiatan yang tidak melibatkan potensi internal subjek ini seperti mandi, makan dan jalan-jalan, tidak dapat disebut sebagai kerja atau pekerjaan;

- **Hasil yang bermanfaat**

Kerja selalu membawa hasil yang berguna, kegiatan yang dilakukan tanpa membawa hasil yang bermanfaat dengan jangka waktu yang panjang atau pendek maka tidak dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, F. N. (2022). Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 PP No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS). *Recht Vinding*, 11(2), 211-228
- Anitasari, N. (2022, Januari). Retrieved 2 Selasa, 2022, from Zahir: <https://zahiraccounting.com>
- Asih, Rudatyo, & Khaerdin. (2017). Pelaksanaan Peraturan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Kota Surakarta. *Seminar Nasional dan Call For Paper UNIBA 2017*. Surakarta
- Asmini, Ismawati, dkk. 2022. Analisa Kedisiplinan Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Kantor Desa Labuan Badas Sumbawa). *Jurnal Ilmiah Hospitaly* 11(2)
- Bahasa, P. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Bertens. (2000). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius
- Budiono, D. (2021). *Ratio Legis Penyelesaian Sengketa Undang-Undang Pengampunan Pajak Dalam Pengadilan Pajak di Indonesia*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- Fatmawati, N. (2022). *Kerja Keras, Kerja Cerdas, dan Kerja Ikhlas*. Retrieved from TESSTIFIn.ID: <https://tesstifin.id/3-kerja-as-dalam-pembelajaran-stifin/>
- Hadjon, Philipus M, dkk. 2002. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Harahap, R.E. 2016, Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Rumah sakit Tk.II Putri Hijau Medan. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 8 (2)
- Husain, 2022. *Pelayanan Publik Masa Kini di Abad 21*. Surabaya: CV. Global Aksara Pres
- Imbaruddin, A. (2021). *Birokrasi Akuntabilitas Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish

- Ivancevich, dkk. (2006). *Perlaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jamal, Yeni, Ahmad Mustanir and Adam Latif, 2020. Penerapan Prinsip Good Governance Terhadap Aparatur Desa dalam Pelayanan Publik di desa Ciro-Ciroe Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintah* 8(3)
- Kurniawan, A, 2015, *Inovasi pelayanan Publik (Studi Deskriptif tentang Inovasi Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) di badan Penanaman Modal dan Perizinan Kabupaten Lamongan*, Skripsi: Universitas Airlangga
- Luthfi, W. (2019). *Mengenal Aming Pemuat Lambang KORPRI*. Retrieved from GoodNews From Indonesia: <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2019/12/01/mengenal-aming-prayitno-sang-pembuat-lambang-korpri>
- Magdalena, M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 98-110. doi:<https://doi.org/10.36778/jesy.v3i1.136>
- Maimunah, S., Nikhrawi, A., & Uhaib, M. (2017). Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di kelurahan Tambarangan Kecamatan Tapin Selatan. *Eprints Uniska*
- Maria Magdalena, 2020, Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pusu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Uta. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 98-110
- Muhafidz. (2021, September 12). *Bekerja Adalah Ibadah karena Perintah Allah Maha Pemurah*. Retrieved from HarapanRakyat.com: <https://www.harapanrakyat.com/2021/09/bekerja-adalah-ibadah/>

- Mulyaningsih & Rustanto, Doni, 2021. Disiplin Pegawai Megeri sipil di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 4(2).
- Pemerintah, P. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Puspitaningtyas K, Sudrajat Tedi dan Hartini Sri, 2020. Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus). *Jurnal: Soedirman Law Review*, 4(2)
- Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia Press
- Qothrunnada, K. (2023, Februari Kamis, 02). *detik.bali*. Retrieved from detik.com: <https://www.detik.com/bali/berita/d-6547677/kuantitas-adalah-macam-contoh-dan-perbedaan-denga-kualitas>
- Rusli, B, 2004, Pelayanan Publik di era Reformasi. *Jurnal Pikiran Rakyat*. 4
- Sarwono, J. (2011). *IBM Statistics 19*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Satyaningtiyas, O. (2018, September). *Pentingnya Reward bagi Motivasi Kerja Karyawan*. Retrieved from ruang kerja: <http://www.ruangkerja.id/blog/pentingnya-reward-bagi-motivasi-kerja-karyawan#>
- Schumacher, E. (2008). *Kerja Bermartabat*. Yogyakarta: Wacana Kreasi
- Selfianita, S., & Chair, I. M. (2021). Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 33-38
- Sihotang, K. (2009). *Filsafat Manusia: Upaya Membangkitkan Humanisme*. Yogyakarta: Kanisius

- Simartama, N. (2020, 12). *Hakikat Kerja*. Retrieved from Team Building Assesment, Training, Research (AGET): <https://agetdevelopment.com/hakikat-kerja>
- Siswanto, Bejo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulfemi, W. 2018, Pengaruh Disiplin Ibadah Sholat, Lingkungan Sekolah, dan Intelegensi Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan, Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan keagamaan*, 16(2), 166-178
- Surbakti, Ramlan. 2011, *Memahami Ilmu Politik*, cetakan 4. Jakarta: PT. Grasindo. hlm 168
- Tampubolon, A. (2016, Oktober). *Apakah yang dimaksud berorientasi terhadap kualitas?* Retrieved from dictio: <https://www.dictio.id/t/apakah-yang-dimaksud-berorientasi-terhadap-kualitas/1477>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang. (2009). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*
- Universitas Medan Area, 2021. *Pengertian Pegawai Negeri Sipil*. Magister Ilmu Administrasi Publik: Medan. <http://map.uma.ac/2021/10/pengertian-pegawai-negeri-di-Indonesia>. diakses pada tanggal 15 Januari 2023
- Waluyo, K. G. (2022). *Seputar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP No.94 Tahun 2021*. Diambil kembali dari Kementerian Keuangan RI Direktorat Jenderal Bendahara: <https://djjpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/berita-terbaru/3027-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2021.html#:~:text=Yang%20bertanggungjawab%20terhadap%20pembinaan%20dan,Pelanggaran%20disiplin%20bukan%20delik>

- Wilson, & Heyyel. (1987). *Hand Book of modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc: New Jersey
- Wungu, & Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yuliana, D. (2022, April 21). *Disiplin dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Retrieved from Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) IAIN Syekh Nurjati Cirebon: <https://web.syekhnurjati.ac.id/lp2m/2022/04/21/diisiplin-dan-peningkatan-kinerja-pegawai/>

GLOSARIUM

- Aparatur Sipil Negara : profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
- Aturan : hasil perbuatan mengatur, tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan, adat sopan santun, ketertiban, serta cara mengenai ketentuan, patokan, petunjuk, perintah yang telah ditetapkan supaya dituruti
- Fungsi primer : untuk menjaga suatu sistem ketertiban dimana masyarakat bisa menjalankan kehidupan secara wajar
- Fungsi sekunder : merupakan tugas dan fungsi pemerintah di bidang pemberdayaan maupun dibidang pembangunan masyarakat secara keseluruhan
- Force Majure : keadaan dimana seseorang terhalang memberikan sesuatu atau melakukan sesuatu atau melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian
- Karakter : seperangkat sifat yang selalu dikagumi menjadi tabda-tanda kabaikan, kebajikan dan kematangan moral seorang
- Kedisiplinan : suatu pilihan sikap yang diambil seseorang dengan kesadaran dan kesediannya dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku

Kerja	: wadah bagi pembentukan diri manusia dalam membangun dunianya
Kinerja	: hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam mencapai hasil tertentu yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga dapat dilihat apakah pencapaian hasil sudah maksimal atau belum
Kualitas kerja	: suatu ketertarikan atau simpati seseorang untuk melihat rincian dan tingkatan mereka terhadap suatu standar yang telah ditetapkan oleh seseorang atau suatu instansi serta sebagai sarana untuk mengidentifikasi kemampuan dan kelemahannya
Kuantitas kerja	: banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan
Pegawai Negeri Sipil	: warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat, ditentukan, diangkat, dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional oleh Pejabat Pembina Kepegawaian serta mendapatkan mandate tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya yang kemudian disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).
Pelayanan publik	: kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai

- dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik
- Punishment : sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu
- Reward : bentuk penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan suatu hal
- Sanksi : hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, skorsing dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan, serta pengakhiran hubungan kerja apabila karyawan sudah tidak dapat dibina.

INDEKS

A

Aparatur Sipil Negara · 2, 3,
9, 10, 15, 22, 38, 46, 68, 70,
72, 73

Aturan · 47, 72

F

Force Majure · 72, 75, *See*

Fungsi primer · 8, 72, *See*

Fungsi sekunder · 9, 72, 75

K

Karakter · 72

Kedisiplinan · 11, 13, 72

Kerja · 10, 51, 57, 58, 59, 60,
61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69,
70, 73

Kinerja · 67, 71, 73

Kualitas kerja · 73

Kuantitas kerja · 61, 62, 73

P

Pegawai Negeri Sipil · iii, iv,
1, 2, 3, 6, 9, 10, 21, 22, 23,
34, 36, 38, 40, 42, 43, 46, 67,
69, 70, 73

Pelayanan publik · 12, 41, 73

Punishment · 55, 74

R

Reward · 52, 53, 69, 74

S

Sanksi · 35, 43, 55, 74

TENTANG PENULIS

Zulfikar Putra, SH., M.Pd.



Lahir di Baubau, 20 Juli 1982. Menyelesaikan jenjang S-1 pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Dayanu Ikhsanuddin (Unidayan) Baubau tahun 2006, S-2 Jurusan IPS Kosentrasi Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Halu Oleo (UHO) Kendari tahun 2014. Saat ini bekerja sebagai Dosen Tetap di Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka. Mengajar untuk mata kuliah PPKn, Pengantar Ilmu Hukum, Politik Hukum, Hukum Perdata dan Ilmu Negara. Sebagai Dosen Luar Biasa (LB) di Institut Dharma Bharata Kendari mengampuh mata kuliah Pengantar Hukum Dalam Bisnis.

Dede Sopiandy, S.P.d., M.Pd.



Lahir di Kendari, tanggal 30 Desember 1985. Menyelesaikan jenjang S-1 pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Universitas Halu Oleo Kendari tahun 2011, S-2 Jurusan IPS Kosentrasi Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Halu Oleo (UHO) Kendari tahun 2014. Sebagai dosen tetap pada program studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Mengampu Mata Kuliah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Hubungan Internasional, Kecakapan Antar Personal, Ilmu Negara, Penelitian Hasil Belajar

Ansyar, S.Pd., M.Pd.



Lahir di Ujung Pandang, 10 Juli 1987. Menyelesaikan jenjang S-1 Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Tahun 2011. S-2 Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Negeri Makassar Tahun 2015. Saat ini bekerja sebagai Dosen Tetap di Program Studi Pendidikan Pancasila dan kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka. Mengampu Mata Kuliah Kajian Hukum Masyarakat Indonesia, Teori Hukum dan Konstitusi, Kewirausahaan, Belajar dan Pembelajaran.

Dr. H. Farid Wajdi, S.Pd.I., M.Si.



Lahir pada 20 September 1983 di Selatan Jakarta. S-1 PBA UIN Syahid Jakarta 2009, S-2 Administrasi Pendidikan STIA YAPPANN Jakarta 2012 dan S-3 Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar 2020. Aktif sebagai Dosen tetap Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Prodi PPKn. Mata kuliah yang diampu, yaitu: Perencanaan Pengajaran, Manajemen Pendidikan, Kapita Selekta Pendidikan, Pembelajaran Mikro (*microteaching*), Dasar-Dasar Pendidikan IPS, Pendidikan Nilai dan kepribadian, Psikologi Pendidikan, Statistik Pendidikan, Pendidikan PKn, Metodologi Pendidikan, Kecakapan Antar Personal.

Dr. Edi Wahyono, S.S., M.Hum



Lahir di Sukoharjo 1974. Sebagai dosen tetap pada program studi Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Cokroaminoto Palopo, Sulawesi Selatan. Jenjang Pendidikan strata 1 - strata 3 dari Universitas Hasanuddin (Sastra Inggris 1999, Magister Humaniora dalam bidang studi Bahasa Inggris 2011 dan Doktor dalam program Ilmu linguistic tahun 2018). Mata kuliah yang diampu saat ini antara lain: Academic Writing, Introduction to Linguistics, Research in Language and Literature, and English for Information Technology. Selain aktif dalam bidang Pendidikan Bahasa Inggris juga aktif pada bidang manajemen pendidikan dan pengelolaan jurnal pendidikan.