

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Pengertian pelaksanaan adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan, pengertian tersebut dirumuskan oleh **Lembaga Administrasi Negara RI**.¹ Pelaksanaan dari suatu aturan dapat dilihat dari efektif atau tidaknya suatu hukum tersebut. Efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.²

¹ Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011

² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 8

Teori penegakan hukum tersebut telah dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Ia menyebutkan bahwa penegakan hukum berfungsi sebagai penyaluran terhadap arah kegiatan masyarakat ke tujuan yang dikehendaki.

A. Kajian Umum Tentang Kepegawaian

Hukum yang mengatur mengenai kepegawaian dalam hukum administrasi negara adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi negara sebagai pegawai negeri. Dalam Hukum Administrasi Negara, mengenai subjek hukum dalam lapangan administrasi negara yang dalam status kepegawaian mempunyai hubungan dinas publik.³

1. Hubungan hukum kepegawaian dengan lembaga kepegawaian

Beberapa pendapat tentang hubungan dinas publik, yaitu:

- a. Menurut Logeman hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan yang dalam meakukan suatu atau beberapa jabatan dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain. Hal ini berarti inti dari hubungan dinas publik adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah dimana sebaliknya

³ M. Makhfudz, op. cit. hlm. 105

pemerintah berhak mengangkat seseorang pegawai dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari yang bersangkutan.⁴

- b. Kajian hubungan dinas publik ini berkaitan dengan segi pengangkatan Pegawai Negeri. Hubungan antar Pegawai Negeri dengan negara dari segi pengangkatan ini dikenal dengan teori *Contrac Suigeneris*. Teori ini dikemukakan oleh Buys sebagai berikut: dalam *contrac suigeneris* disyaratkan pegawai negeri harus setia dan taat selama menjadi Pegawai Negeri, meskipun dia setiap saat dapat mengundurkan diri. Dari pendapat Buys ini dapat disimpulkan bahwa selama menjadi Pegawai Negeri Sipil, mereka tidak dapat melaksanakan hak – hak asasinya secara penuh.⁵ Oleh karena itu, apabila PNS akan melaksanakan hak – hak asasinya secara penuh, pemerintah dapat menyatakan yang bersangkutan bukanlah orang yang diperlukan bantuannya oleh pemerintah. Pendapat Buys ini ditentang oleh Y. Helskrek dengan mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Jika hak asasi Pegawai Negeri itu dibatasi berarti pemerintah melakukan perbuatan inkontitusional atau melanggar Undang – Undang Dasar. Dari dua pendapat tersebut, Hukum Kepegawaian atau Pegawai Negeri di Indonesia lebih cenderung menganut teori Buys.

⁴ S.F. Marbun dan M. Mahfud MD, *Pokok – Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hlm. 98-99

⁵ Ibid, hlm. 99-100

- c. Menurut Philipus M. Hadjon, kajian hukum administrasi lebih memandang hubungan hukum kepegawaian dimaksud sebagai hubungan *openbare diensbetrekking* (hubungan dinas publik) terhadap negara (pemerintah). *Openbare diensbetrekking* yang melekat pada hubungan kepegawaian itu lebih merupakan hubungan *subordinatie* antara bawahan dan atasan.⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa hubungan antara Hukum Kepegawaian dengan Hukum Administrasi Negara adalah:

- 1) Objek Hukum Administrasi Negara adalah kekuasaan pemerintah
- 2) Penyelenggaraan pemerintahan sebagian besar dilakukan oleh Pegawai Negeri
- 3) Hubungan antara Pegawai Negeri dengan negara adalah hubungan dinas publik
- 4) Objek hukum kepegawaian adalah hukum kepegawaian yang dipelajari dalam hukum administrasi negara, yaitu hukum yang berlaku bagi pegawai negeri. Jadi kepegawaian adalah segala hal – hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri

⁶ Philipus M. hadjon dkk, op. cit., hlm. 214

2. Jenis dan Peranan Lembaga Kepegawaian

a. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)

Lembaga ini bertugas membantu presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi di bidang pendayagunaan aparatur negara.⁷

b. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Lembaga ini bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.⁸

c. Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Lembaga ini bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.⁹

d. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah adalah badan yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik di pemerintah daerah Kabupaten/ Kota maupun pemerintah provinsi.¹⁰ Penetapan kebijaksanaan kepegawaian daerah yang di antaranya menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, kewajiban, serta kedudukan hukum menjadi wewenang pemerintah. Keberadaan Badan

⁷ Sri Hartini; Hj. Setiajeng Kadarsih; Tedi Sudrajat; op. cit. 22

⁸ Ibid., hlm. 25

⁹ Ibid., hlm. 26

¹⁰ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 17-18

Kepegawaian Daerah di maksudkan untuk menjamin efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan tugas Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pelaksanaan tugas kedinasan di bidang kepegawaian, karena Pegawai Negeri Sipil bertindak sebagai pelayan publik.

Aturan hukum di bidang kepegawaian daerah dapat diperinci sebagai berikut:

a) Peraturan Daerah (Perda) Provinsi

Perda Provinsi adalah aturan hukum pada daerah provinsi yang ditetapkan oleh gubernur atas persetujuan DPRD Provinsi dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan merupakan pejabaran lebih lanjut dari aturan yang lebih tinggi. Kewenangan pembentukan Perda Provinsi untuk membentuk Badan Kepegawaian Daerah dan kewenangan mengatur di bidang administrasi kepegawaian daerah merupakan suatu kewenangan yang bersumber pada delegasi untuk mengatur dan mengurus rumah tangga bidang kepegawaian daerahnya.

b) Keputusan Gubernur (Kepala Daerah)

Keputusan Gubernur (Kepala Daerah Provinsi) bidang administrasi kepegawaian daerah adalah aturan hukum tingkat daerah yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Perda Provinsi.

c) Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten/ Kota

Perda Kabupaten/ Kota adalah aturan hukum yang ditetapkan oleh Bupati/ Walikota atas persetujuan DPRD, bertujuan untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari aturan hukum yang lebih tinggi. Berdasarkan pedoman pembentukan perda, pada prinsipnya di tiap – tiap daerah mempunyai sistematika peraturan daerah yang sama, yaitu perda tentang penetapan pembentukan BKD yang sistematikanya terdiri atas kedudukan, tugas, dan fungsi, serta susunan oraganisasi Badan Kepegawaian Daerah, dan Perda tentang penetapan pensiun, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan PNS Daerah.

d) Keputusan Bupati/ Walikota (kepala daerah)

Keputusan Bupati/ Walikota (kepala daerah kabupaten/ kota) di bidang administrasi kepegawaian daerah adalah bentuk aturan hukum tingkat daerah yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Perda Kabupaten/ Kota dan Perda Provinsi atau Keputusan Gubernur.¹¹

¹¹ Miftah Thoha, op. cit. hlm. 72-75

B. Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali, karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai defenisi pegawai.

A.W. Widjaja berpendapat bahwa, "Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu."¹²

Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha."¹³

¹² A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali, Jakarta, 2006, hal.113.

¹³ Ibid, hlm. 15

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa: "Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta."¹⁴

Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, "Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan."¹⁵

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan

¹⁴ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984, hal.5

¹⁵ Ibid, hlm. 4

perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif. Dari beberapa defenisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan
- b. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan)
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan
- e. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja)

Dalam pasal 7 ayat (1) Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa:

“PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat

Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional”.

2. Unsur – Unsur Pegawai Negeri Sipil

- a. Setiap warga negara telah memenuhi syarat yang ditentukan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil

Maksud dari unsur tersebut yaitu, bahwa seluruh warga negara Indonesia berhak menjadi pegawai negeri asalkan telah memenuhi syarat yang ditentukan.

- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang

Bahwa Pegawai Negeri Sipil haruslah berasal dari pengangkatan pejabat yang berwenang, yaitu pejabat yang berwenang mengeluarkan Surat Keputusan *atau* SK pengangkatan menjadi pegawai negeri.

- c. Diserahi tugas dalam jabatan negeri atau tugas negara lainnya

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam rangka melaksanakan tugas untuk kepentingan negara yang dialokasikan pada berbagai departemen atau dinas dan bukan untuk kepentingan pribadi atau golongan.

- d. Mandapat gaji menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku

Maksud dari unsur tersebut yaitu, hak yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil adalah gaji. Penentuan nominal gaji tersebut bersifat

nasional karena ditentukan menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku.¹⁶

3. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Sesuai dengan pasal 21 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara

Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d. Perlindungan, dan
- e. Pengembangan kompetensi

Sedangkan kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 23 Undang–

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

Pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

¹⁶ Lutfi Effendi, *Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum UB, Malang, 2006, hlm. 13

C. Kajian Umum Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu yang merupakan hak setiap pegawai. Tujuan pemberian cuti adalah dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani. Menurut pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa:

- (1) Pejabat yang berwenang memberikan cuti adalah:
 - a. Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara bagi Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara
 - b. Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Deartemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan kekuasaannya
 - c. Kepala Perwakilan Republik Indonesia bagi Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri
- (2) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat lain dalam lingkungan kekuasaannya untuk memberikan cuti, kecuali ditentukan laindalam Peraturan Pemerintah ini atau peraturan perundang – undangan lainnya.

Jenis-jenis cuti:

1. Cuti Tahunan
 - a. Hak Cuti Tahunan
 - 1) Merupakan hak PNS, termasuk CPNS yang telah bekerja secara terus menerus selama 1 (satu) tahun.
 - 2) CPNS hanya berhak atas cuti tahunan, kecuali ditentukan lain oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti berdasarkan pertimbangan kemanusiaan.

3) Selama menjalankan cuti tahunan, PNS/CPNS yang bersangkutan memperoleh TKPKN.

b. Penggunaan Cuti Tahunan

1) Penggunaan cuti tahunan dapat digabungkan dengan cuti bersama, dengan jumlah paling sedikit menjadi 3 (tiga) hari kerja.

2) Cuti bersama yang tidak digunakan karena kepentingan dinas dan berdasarkan surat tugas, tetap menjadi hak cuti tahunan PNS.

c. Penangguhan Cuti Tahunan yang Tersisa

1) Cuti tahunan yang tersisa 6 (enam) hari kerja atau kurang tetap menjadi hak PNS yang bersangkutan.

2) Cuti tahunan yang tersisa lebih dari 6 (enam) hari kerja harus dimintakan penangguhan oleh PNS/CPNS kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti, agar penangguhan dimaksud dapat dilaksanakan tahun berikutnya.

3) Pejabat yang berwenang memberikan cuti dapat menangguhkan cuti tahunan paling lambat akhir bulan Desember tahun yang berjalan.

d. Penggunaan Cuti Tahunan yang Tersisa

1) Cuti tahunan yang tersisa yang digabungkan penggunaannya dengan cuti tahunan tahun yang sedang berjalan, dapat diambil untuk paling lama: 18 (delapan belas) hari kerja termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan; dan 24 (dua puluh empat) hari kerja

termasuk cuti tahunan yang sedang berjalan, apabila cuti tahunan tidak diambil secara penuh dalam beberapa tahun.

- 2) Pengajuan permohonan cuti tahunan yang tersisa yang digabungkan penggunaannya dengan cuti tahunan yang sedang berjalan harus mencantumkan jumlah cuti tahunan yang tersisa dari cuti tahunan pada masing-masing tahun yang bersangkutan.
- 3) Tanpa adanya persetujuan penangguhan dari pejabat yang berwenang memberikan cuti, lamanya cuti tahunan yang dapat diambil dalam tahun yang sedang berjalan menjadi paling lama 18 (delapan belas) hari kerja.

2. Cuti Besar

a. Hak Cuti Besar

- 1) Merupakan hak PNS yang telah bekerja paling kurang 6 (enam) tahun secara terus menerus.
- 2) PNS yang akan/telah menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan.
- 3) Selama menjalankan cuti besar, PNS yang bersangkutan tidak berhak atas tunjangan jabatan dan tidak memperoleh TKPKN.

b. Penggunaan Cuti Besar

PNS perlu merencanakan penggunaan cuti besar sejak awal tahun. Cuti besar dapat digunakan oleh PNS untuk:

- 1) Memenuhi kewajiban agama;
- 2) Persalinan anaknya yang keempat apabila PNS yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan; atau
- 3) Keperluan lainnya sesuai pertimbangan pejabat yang berwenang memberikan cuti.

PNS yang telah melaksanakan cuti tahunan dan akan mengambil cuti besar pada tahun yang bersangkutan harus mengembalikan TKPKN yang diterimanya selama melaksanakan cuti tahunan. PNS yang akan/telah menggunakan cuti besar berhak atas:

- 1) Cuti bersama;
- 2) Cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum digunakan cuti besar;
- 3) Cuti sakit;
- 4) Cuti bersalin untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua, dan ketiga;
- 5) Cuti karena alasan penting.

3. Cuti Sakit

- a. Hak Cuti Sakit merupakan hak PNS dan/atau PNS/CPNS yang kondisi jasmani maupun rohaninya tidak sehat (sakit) serta wanita yang mengalami gugur kandungan.

b. Penggunaan Cuti Sakit

- 1) PNS yang menderita sakit lebih dari 2 (dua) hari harus melampirkan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah/puskesmas.
- 2) PNS yang telah menggunakan cuti sakit untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dan telah aktif bekerja kembali, berhak atas:
 - a) Cuti bersama
 - b) Cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan dan cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum digunakan cuti sakit
 - c) Cuti besar
 - d) Cuti bersalin
 - e) Cuti karena alasan penting

4. Cuti Bersalin

a. Hak Cuti Bersalin

- 1) Merupakan hak PNS/CPNS wanita untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua, dan ketiga.
- 2) Cuti bersalin yang digunakan oleh CPNS wanita untuk persalinan anaknya yang pertama akan mengurangi hak cuti persalinan setelah yang bersangkutan menjadi PNS.

b. Penggunaan Cuti Bersalin dan Cuti Lain untuk Bersalin:

1) PNS yang telah menggunakan cuti bersalin, berhak atas:

- a) Cuti bersama
- b) Cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan dan cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum digunakan cuti bersalin
- c) Cuti besar
- d) Cuti sakit
- e) Cuti karena alasan penting

c. PNS wanita dapat diberikan cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat, apabila yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan.

d. PNS wanita yang akan/telah menggunakan cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.

e. PNS wanita yang akan/telah menggunakan cuti besar tersebut berhak atas:

- 1) Cuti bersama
- 2) Cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum digunakan cuti besar
- 3) Cuti sakit
- 4) Cuti karena alasan penting

- f. PNS wanita dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara untuk persalinan anaknya yang kelima dan seterusnya.
- g. PNS wanita yang telah menggunakan cuti di luar tanggungan negara tersebut, berhak atas:

- 1) Cuti bersama
- 2) Cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan dan cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum digunakan cuti di luar tanggungan negara
- 3) Cuti besar setelah bekerja kembali paling kurang 6 (enam) tahun secara terus-menerus
- 4) Cuti sakit
- 5) Cuti karena alasan penting

5. Cuti Karena Alasan Penting

a. Hak Cuti Karena Alasan Penting:

Merupakan hak PNS. Selama menjalankan cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan tidak memperoleh TKPKN.

b. Penggunaan Cuti Karena Alasan Penting:

Selain karena alasan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur cuti PNS, PNS juga berhak atas cuti karena alasan penting karena terjadinya kondisi force major, misalnya banjir,

tanah longsor, kebakaran, dan gempa bumi. PNS yang telah menggunakan cuti karena alasan penting, berhak atas:

- 1) Cuti bersama
- 2) Cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan dan cuti tahunan yang tersisa pada tahun sebelum digunakan cuti karena alasan penting
- 3) Cuti besar
- 4) Cuti sakit
- 5) Cuti bersalin

c. Hak Cuti bagi PNS yang Sedang Tugas Belajar

PNS yang sedang tugas belajar, berhak atas:

- 1) Cuti bersama
- 2) Cuti bersalin
- 3) Cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat apabila yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan

PNS yang sedang tugas belajar di dalam negeri atau di luar negeri yang akan menggunakan cuti bersalin dan cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat (apabila yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan) harus mengajukan permohonan cuti kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti

melalui Pimpinan Perguruan Tinggi atau Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara yang bersangkutan.

d. Hak Cuti bagi PNS yang Telah Selesai Tugas Belajar

PNS yang telah selesai tugas belajar dan bekerja kembali di lingkungan Departemen Keuangan berhak atas:

- 1) Cuti bersama
- 2) Cuti besar untuk persalinan anaknya yang keempat apabila yang bersangkutan mempunyai hak cuti besar menjelang persalinan
- 3) Cuti sakit
- 4) Cuti bersalin
- 5) Cuti karena alasan penting

PNS yang telah selesai tugas belajar dan bekerja kembali di lingkungan Departemen Keuangan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan, berhak atas:

- 1) Cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan
- 2) Cuti besar

e. Pengajuan Permohonan Hak Cuti

Permohonan cuti yang akan dijalankan di dalam negeri dan sudah mendapat persetujuan dari pejabat yang berwenang memberikan cuti, harus disampaikan kepada pejabat yang berwenang menetapkan surat

izin cuti paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pelaksanaan cuti, kecuali permohonan:

- 1) cuti sakit
- 2) cuti karena alasan penting

Cuti yang akan dijalankan di luar negeri harus mendapatkan izin dari Menteri Keuangan. Permohonan cuti yang akan dijalankan di luar negeri dan izin ke luar negeri, harus disampaikan kepada Sekretariat Jenderal cq. Biro Sumber Daya Manusia paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum tanggal pelaksanaan cuti, kecuali permohonan:

- 1) Cuti sakit
- 2) Cuti karena alasan penting
- 3) Cuti di Luar Tanggungan Negara

PNS yang telah bekerja paling kurang 5 (lima) tahun secara terus-menerus dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara karena alasan-alasan pribadi yang penting dan mendesak. Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya. Alasan-alasan pribadi yang penting dan mendesak tersebut dapat dipertimbangkan oleh

atasan langsung PNS yang bersangkutan apabila disertai dengan bukti-bukti yang mendukung.

PNS yang bekerja kembali di lingkungan Departemen Keuangan setelah melaksanakan cuti di luar tanggungan negara tidak berhak atas cuti tahunan yang tersisa dan berhak atas:

- 1) cuti bersama
- 2) cuti tahunan pada tahun yang sedang berjalan setelah bekerja kembali paling kurang 3 (tiga) bulan
- 3) cuti besar, yaitu setelah bekerja kembali paling kurang 6 (enam) tahun secara terus-menerus
- 4) cuti sakit
- 5) cuti bersalin
- 6) cuti karena alasan penting¹⁷

¹⁷ Biro Sumber Daya Manusia, diakses dari <http://www.sdm.depkeu.go.id/manajemen.cfm?id=5> pada tanggal 14 Maret 2016 Pukul 14.20WIB

D. Kajian Umum Tentang Cuti Sakit

Ketentuan – ketentuan mengenai cuti sakit:

1. Umum

- a. Pegawai Negeri Sipil yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa ia harus memberitahukan kepada atasannya
- b. Pegawai Negeri Sipil yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter
- c. Pegawai Negeri Sipil yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan
- d. Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada point 3 diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun
- e. Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada point 3 dapat ditambah untuk paling lama 6(enam) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan

- f. Pegawai Negeri Sipil yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada point 4 dan 5, harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan
- g. Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada point 6, PNS yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku
- h. Pegawai Negeri Sipil wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1 1/2 (satu setengah) bulan
- i. Untuk mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud pada point 8 , PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter atau bidan
- j. Pegawai Negeri Sipil yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia memerlukan perawatan berhak atas cuti sakit sampai sembuh dari penyakitnya, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh¹⁸

¹⁸ Biro Sumber Daya Manusia, diakses dari http://www.sdm.depkeu.go.id/administrasi_peg.cfm?id=10 pada tanggal 26 Maret 2016 pukul 20.03 WIB

2. PNS wanita yang gugur kandungan:

- a. PNS wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1,5 bulan
- b. Untuk mendapatkan cuti sakit, PNS wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter atau bidan
- c. PNS yang mengalami kecelakaan
- d. PNS yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu mendapat perawatan berhak atas cuti sakit sampai ia sembuh dari penyakitnya

3. Penghasilan:

Selama menjalankan cuti sakit, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

4. Pemberian cuti sakit

Cuti sakit selama lebih dari 2 hari diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti, sedangkan cuti sakit selama 1 atau 2 hari cukup dicatat oleh pejabat yang mengurus kepegawaian.¹⁹

¹⁹ Wikiapbn, diakses dari <http://www.wikiapbn.org/cuti-sakit/> pada tanggal 27 Maret 2016 pukul 14.25 WIB