

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Kondisi Geografis Daerah

Kota Malang adalah kota yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini terletak 90 km sebelah selatan Surabaya dan merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya, serta merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia menurut jumlah penduduk.<sup>38</sup> Luas wilayah kota Malang adalah 252,10 km<sup>2</sup>, yang terletak pada ketinggian antara 440 – 667 meter di atas permukaan air laut, yang merupakan salah satu kota tujuan wisata di Provinsi Jawa Timur, karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Secara astronomis kota Malang terletak antara 112,06° – 112,07° Bujur Timur dan 7,06° – 8,02° Lintang Selatan dengan batas wilayah kabupaten, yaitu:

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Kec. Karangploso Kabupaten Malang
- b. Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang

<sup>38</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Malang](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Malang) diakses pada tanggal 15 Mei 2016 pukul 13.48 WIB

- c. Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang

Serta dikelilingi gunung-gunung :

- 1) Gunung Arjuno di sebelah Utara
- 2) Gunung Semeru di sebelah Timur
- 3) Gunung Kelud di sebelah Selatan
- 4) Gunung Kawi dan Panderman di sebelah Barat<sup>39</sup>

Selain itu, kota Malang juga dilalui salah satu sungai terpanjang di Indonesia serta terpanjang kedua di Pulau Jawa setelah Bengawan Solo, yaitu Sungai Brantas yang mata airnya terletak di lereng Gunung Arjuno.

Luasnya daerah Kota Malang mempengaruhi jumlah Pegawai Negeri Sipil di daerah Kota Malang. Wilayah yang luas membutuhkan aparatur negara yang bisa menggerakkan potensi di setiap daerah. Pegawai Negeri Sipil di daerah ini bertugas mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di setiap daerah. Karena luas wilayahnya, Kota Malang memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil yang tidak sedikit. Berikut ini adalah komposisi jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang Berdasarkan golongan ruang dan tingkat pendidikan:

<sup>39</sup> <http://malangkota.go.id/sekilas-malang/geografis/> diakses pada tanggal 15 Mei 2016 pukul 14.35 WIB

**Tabel 1.1 Golongan Ruang**

No.	Golongan Ruang	Jumlah	Presentase (%)
1.	Juru Muda (I/a)	24	0.26
2.	Juru Muda Tingkat I (I/b)	145	1.53
3.	Juru (I/c)	410	4.33
4.	Juru Tingkat I (I/d)	128	1.36
5.	Pengatur Muda (II/a)	548	5.80
6.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	447	4.72
7.	Pengatur (II/c)	984	10.40
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	305	3.22
9.	Penata Muda (III/a)	1,119	11.83
10.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	987	10.43
11.	Penata (III/c)	841	8.90
12.	Penata Tingkat I (III/d)	844	8.92
13.	Pembina (IV/a)	2,091	22.10
14.	Pembina Tingkat I (IV/b)	541	5.71
15.	Pembina Utama Muda (IV/c)	44	0.47
16.	Pembina Utama Madya (IV/d)	1	0.01
<i>Jumlah</i>		9,459	100

Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 29 Juni 2016



Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Malang adalah 9,458 orang (100%) yang terbagi dalam 16 golongan ruang. Golongan tertinggi yaitu Pembina Utama Madya (IV/d) sedangkan untuk golongan terendah adalah Juru Muda (I/a).

**Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SD	432	4.57
2.	SMP	614	6.50
3.	SMA	1811	19.15
4.	D-1	20	0.21
5.	D-2	247	2.61
6.	D-3	513	5.42
7.	D-4	78	0.82
8.	S-1	4918	52.00
9.	S-2	818	8.65
10.	S-3	8	0.09
<i>Jumlah</i>		9,459	100

Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 29 Juni 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil Kota Malang yang berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang paling mendominasi yaitu Sarjana (S-1) dengan jumlah 4918 orang, serta Pegawai Negeri Sipil Kota Malang dengan tingkat pendidikan terakhir yang paling sedikit yaitu pendidikan Doktor (S-3) yang berjumlah 8 orang.

## 2. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Penyerahan wewenang pemerintah oleh pusat kepada daerah guna mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, dalam rangka meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas pendukung operasional Pemerintah Daerah dan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka perlu upaya untuk membentuk struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan Lembaga Teknis Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang di dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Maksud dari keberadaan Badan Kepegawaian Daerah adalah untuk menjamin efesiansi dan efektifitas dalam melaksanakan tugas dan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.

a. Visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yaitu menjadikan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional dalam mendukung peningkatan pelayanan publik, yang ditetapkan guna mendukung tercapainya visi pemerintah kota Malang sebagai kota pendidikan yang berkualitas, kota sehat, dan kota pariwisata yang berbudaya menuju masyarakat yang maju serta mandiri.

Maksud dari visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan pemerintah kota Malang harus:

- 1) Berkualitas yang memiliki kemampuan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta berpegang teguh pada kode etik profesi, kualitas kinerja dengan cara kerja efisien, efektif dan ekonomis, memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kepentingan masyarakat dan masalah – masalah yang berada di dalam masyarakat
- 2) Professional yang berarti melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan keahlian atau keterampilan dan komitmen kerja yang dimiliki

b. Misi Badan Kepegawaian Daerah kota Malang:

- 1) Mewujudkan Administrasi Kepegawaian yang akuntabel dan transparan



- 2) Mewujudkan kualitas SDM aparatur dengan mengedepankan IMTAQ yang menguasai IPTEK

Pelaksanaan misi yang merupakan sasaran dari pengembangan Pegawai Negeri Sipil diharapkan akan bermuara pada terbangunnya aparatur Pemerintah yang berkualitas dan professional di bidang tugasnya dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

c. Tujuan di bentuknya Badan Kepegawaian Daerah

- 1) Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dalam rangka mendukung pelayanan publik yang berkualitas, transparan dan akuntabel
- 2) Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang profesional dan kompeten
- 3) Terwujudnya pembinaan dan penataan pegawai yang profesional dan proposional melalui sistem manajemen kepegawaian

d. Sasaran yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah

- 1) Tercapainya peningkatan pelayanan administrasi dan sarana prasarana di bidang kepegawaian
- 2) Tercapainya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur yang profesional untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah
- 3) Tercapainya peningkatan terhadap pembinaan dan penataan pegawai

e. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu instansi yang dibentuk oleh pemerintah dan sekaligus dipercaya untuk menyelenggarakan berbagai urusan di bidang kepegawaian daerah termasuk dalam hal pengadaan maupun pengangkatan pelamar umum menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

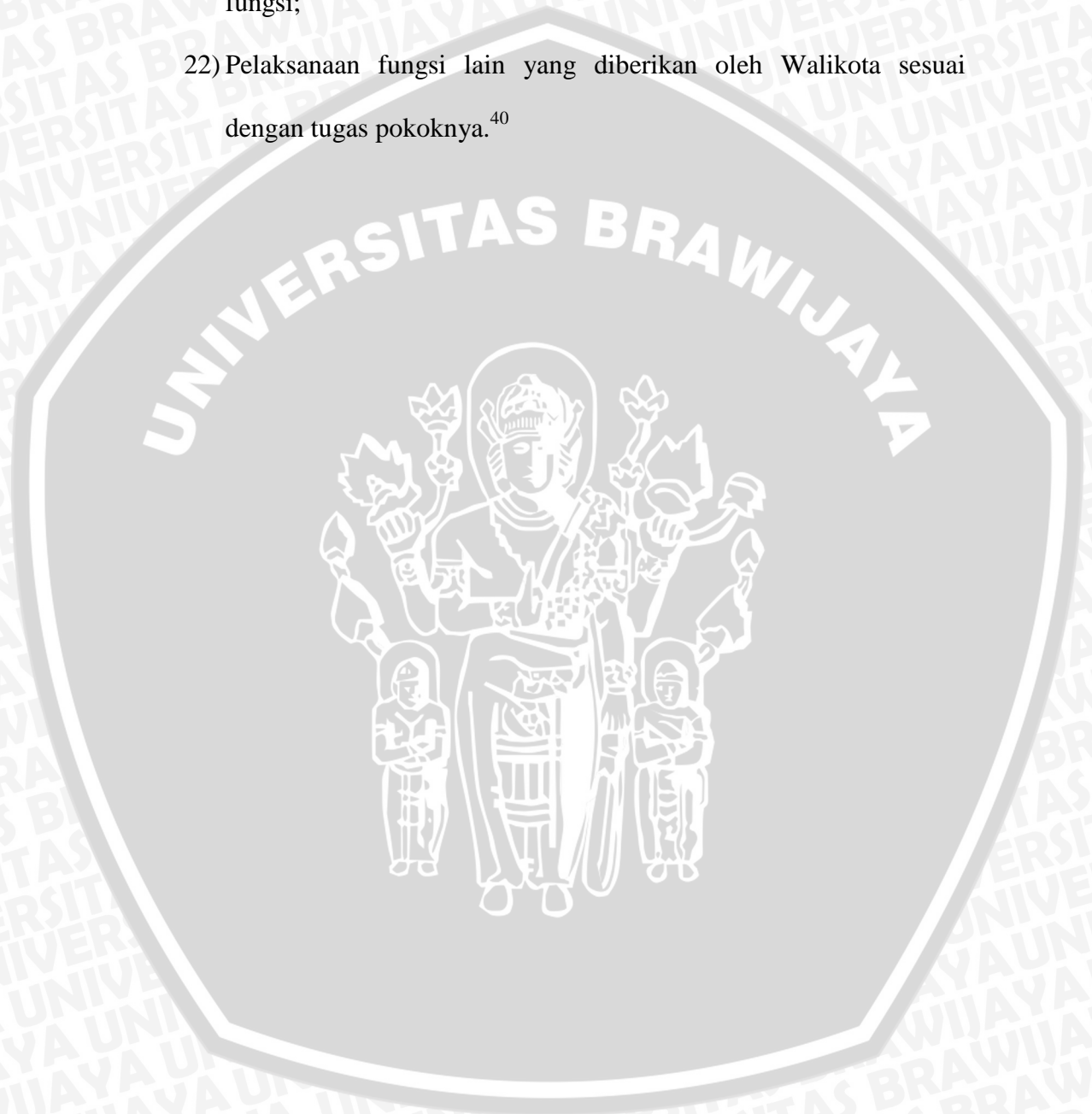
Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- 2) Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) di bidang kepegawaian;
- 3) Pelaksanaan administrasi mutasi pegawai;
- 4) Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai;
- 5) Pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan pegawai;
- 6) Pelaksanaan penyiapan penetapan gaji dan tunjangan pegawai;
- 7) Penyusunan formasi pegawai dan pengadaan pegawai;
- 8) Penyusunan sistem informasi kepegawaian;
- 9) Penyusunan bahan kebijakan kesejahteraan pegawai;
- 10) Penyusunan bahan pemberhentian dan pensiun pegawai;



- 11) Pelaksanaan kegiatan keagamaan dalam rangka pembinaan mental pegawai
- 12) Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi
- 13) Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- 14) Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya (SOP)
- 15) Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan prosedur
- 16) Pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan /atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
- 17) Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;
- 18) Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui web site Pemerintah Daerah
- 19) Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, perpustakaan dan kearsipan;

- 20) Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
- 21) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- 22) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokoknya.<sup>40</sup>



<sup>40</sup> <http://malangkota.go.id/pemerintahan/badan-dan-kantor/> diakses pada tanggal 20 Mei 2016 pukul 11.38 WIB

## B. Susunan Organisasi

### 1. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, terdiri dari:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri dari:
  - 1) Sub Bagian Penyusunan Program
  - 2) Sub Bagian Keuangan
  - 3) Sub Bagian Umum
- c. Bidang Mutasi, terdiri dari:
  - 1) Sub Bidang Kepangkatan
  - 2) Sub Bidang Jabatan
- d. Bidang Formasi dan Informasi, terdiri dari:
  - 1) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
  - 2) Sub Bidang Informasi Kepegawaian
- e. Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai, terdiri dari:
  - 1) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
  - 2) Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai
- f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari:
  - 1) Sub Bidang Teknis dan Fungsional
  - 2) Sub Bidang Kepemimpinan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional



Kesekretariatan dipimpin oleh Sekretaris, dan Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berbeda di bawah dan tanggung jawab kepada Kepala Badan.

## 2. Keadaan Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

**Tabel 2.1 Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki – laki	29	58
2.	Wanita	21	42
<i>Jumlah</i>		50	100

*Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 29 Juni 2016*

Dari data di atas jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut jenis kelamin di atas terlihat pegawai laki – laki lebih banyak dari pada pegawai perempuan. Dengan rincian sebagai berikut:

Untuk pegawai yang berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 29 orang (58%), sedangkan pegawai yang berjenis kelamin wanita berjumlah 21 orang (42%).

Tabel 2.2 Jenjang Pendidikan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	6	12
3.	SMA	6	12
4.	D-1	-	-
5.	D-2	-	-
6.	D-3	8	16
7.	S-1	18	36
8.	S-2	11	22
9.	S-3	1	2
<i>Jumlah</i>		50	100

Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 29 Juni 201

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dari jenjang pendidikan yang paling mendominasi adalah S-1 dengan jumlah 18 orang (36%) dan jumlah terendah adalah S-3 dengan jumlah 1 orang (2%).

Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah memiliki tingkat pendidikan yang beragam. Diantaranya untuk pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA dengan jumlah yang sama yaitu sebanyak 6 orang (12%),

untuk pegawai dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 8 orang (16%), serta pegawai dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 11 orang (22%).

**Tabel 2.3 Golongan Kepangkatan**

No.	Golongan	Jumlah	Presentase (%)
1.	I/a	-	-
2.	I/b	-	-
3.	I/c	2	4
4.	I/d	-	-
5.	II/a	1	2
6.	II/b	5	10
7.	II/c	-	-
8.	II/d	9	18
9.	III/a	7	14
10.	III/b	7	14
11.	III/c	4	8
12.	III/d	7	14
13.	IV/a	7	14



14.	IV/b	-	-
15.	IV/c	1	2
16.	IV/d	-	-
17.	IV/e	-	-
<i>Jumlah</i>		50	100

Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 29 Juni 2016

Dari data di atas dapat dilihat bahwa golongan II/d lebih mendominasi dengan jumlah 9 orang (18%), dan yang paling rendah dengan jumlah 1 orang (2%) adalah golongan II/a dan golongan IV/c.

**Tabel 2.4 Jabatan Fungsional**

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Struktural	17	34
2.	Fungsional	33	66
3.	Fungsional tertentu	-	-
<i>Jumlah</i>		50	100

Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 29 Juni 2016

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jabatan Fungsional lebih mendominasi dengan jumlah 33 orang dari pada jabatan Struktural.

### C. Pelaksanaan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang

Pelaksanaan diartikan sebagai suatu tindakan yang di lakukan pegawai atau tiap anggota organisasi agar berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah di rencanakan.<sup>41</sup>

Pengajuan permohonan cuti sakit oleh Pegawai Negeri Sipil yaitu, permohonan tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu karena sakit, yang bertujuan untuk mengembalikan kesegaran jasmani dan rohani. Hak cuti sakit diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang benar keadaannya mengalami kondisi sakit.

#### 1. Dasar hukum pemberian cuti sakit

Dasar hukum dalam penetapan cuti oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan cuti adalah sebagai berikut:

- a. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, yang kemudian diubah lagi menjadi Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>41</sup> Rahardjo Adisasmita, loc. cit.

- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil
- c. Keputusan bersama 3 Menteri mengenai Cuti Bersama (Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia)
- d. Surat Edaran Nomor SE – 3559/MK.1/2009

Berdasarkan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi kepegawaian, terdapat banyak masalah terutama berkaitan dengan tertib dan kelancaran administrasi cuti sakit dan pelaporan daftar hadir. Hal itu menjadi permasalahan serius karena berkaitan dengan kinerja pelayanan Pegawai Negeri Sipil kepada masyarakat yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Wewenang pemberian cuti sakit bagi Pegawai Negeri Sipil dilihat berdasarkan golongan kepangkatan. Kewenangan adalah hak menggunakan wewenang yang dimiliki seorang pejabat atau institusi menurut ketentuan yang berlaku<sup>42</sup>, dalam hal pemberian cuti sakit oleh Badan Kepegawaian Daerah kepada Pegawai Negeri Sipil, yang berwenang adalah sebagai berikut:

---

<sup>42</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005



- a. Kepala Dinas/Badan berwenang memberikan cuti sakit dan cuti bersalin bagi Pejabat Eselon IV, Pejabat Fungsional dan Staf di lingkungan kerjanya
- b. Bagi Pejabat Eselon II dan III yang berwenang memberikan cuti sakit adalah Sekretaris Daerah dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Cuti merupakan hak bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang berupa izin tidak masuk kerja yang dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, pelaksanaan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil menyebutkan:

“Pegawai Negeri Sipil yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa ia harus memberitahukan kepada atasannya.”

Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menyatakan sebagai berikut:

Bahwa Pegawai Negeri Sipil yang sakitnya hanya 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dan harus memberitahukan kondisinya tersebut melalui atasannya saja baik secara lisan maupun tulisan, tidak perlu menggunakan surat sakit dari dokter.

Tetapi pasal tersebut lebih tepatnya adalah izin tidak masuk kerja karena sakit, bukan pengajuan permohonan cuti sakit.<sup>43</sup>

Maksud dari pernyataan diatas adalah bahwa ada perbedaan mengenai izin tidak masuk kerja karena sakit dengan pengajuan permohonan cuti sakit. Izin tidak masuk kerja karena sakit adalah permohonan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil kepada Kepala Dinas/Badan masing – masing dengan menggunakan pernyataan secara lisan maupun tulisan tanpa harus melampirkan surat dokter, izin tersebut hanya berlaku selama 2 (dua) hari. Sedangkan pengajuan permohonan cuti sakit, adalah pernyataan tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat dokter dikarenakan kondisi sakit yang lebih dari 2 (dua) hari dan tidak lebih dari 14 (empatbelas) hari.

Dari wawancara di atas, banyak Pegawai Negeri Sipil yang menyalah artikan hak tersebut. Mereka beranggapan telah mendapatkan hak cuti sakit tanpa harus melampirkan surat dokter yang membuat Pegawai Negeri Sipil tidak masuk kerja karena sakit dan telah melewati batas waktu yang ditentukan padahal ayat tersebut merupakan izin tidak masuk kerja karena sakit dengan batas waktu tidak lebih dari 2 (dua) hari, sehingga banyak Pegawai Negeri Sipil dianggap tidak masuk kerja Tanpa Keterangan karena terjadi kesalah pahaman mengenai aturan tersebut. Hal ini tentu termasuk dalam suatu pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>43</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 22 Maret 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja Tanpa Keterangan yang sebelumnya telah mengajukan permohonan secara lisan maupun tulisan karena sakit kepada Kepala Dinas/Badan selama lebih dari 2 (dua) hari, akhirnya dilakukannya penelusuran oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Setelah dilakukannya penelusuran, banyak Pegawai Negeri Sipil yang mengungkapkan bahwa memang benar keadaannya dalam kondisi sakit, serta beranggapan berhak atas cuti sakit karena sudah melakukan prosedur yang sesuai, yaitu telah mengajukan permohonan cuti sakit yang berdasarkan pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.

Pada umumnya pengajuan permohonan cuti sakit yang lebih dari 2 (dua) hari wajib lapor kepada Kepala Dinas/Badan dengan melampirkan surat keterangan dokter, hal tersebut telah di cantumkan dalam pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi:

“Pegawai Negeri Sipil yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter”.

Dari peraturan tersebut Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengatakan bahwa:



Sudah jelas jika Pegawai Negeri Sipil yang sakit lebih dari 2 (dua) hari harus mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang dalam memberikan cuti serta melampirkan surat keterangan dokter. Pasal tersebut lebih tepatnya untuk merealisasikan cuti sakit yang diajukan. Cuti sakit dapat direalisasikan ketika Pegawai Negeri Sipil sakit selama 14 hari berturut – turut. Pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sudah melaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, akan tetapi beberapa Pegawai Negeri Sipil belum memahami dengan benar isi dari aturan tersebut, dikarenakan Pegawai Negeri Sipil lebih mengacu pada pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, sehingga banyak Pegawai Negeri Sipil yang sakitnya lebih dari 2 (dua) hari karena tidak mengajukan permohonan secara tertulis dan tanpa melampirkan surat keterangan dokter maka kehadirannya dianggap Tanpa Keterangan.<sup>44</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan, bahwa Badan Kepegawaian Daerah di Kota Malang sudah melakukan prosedur yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dalam melakukan pemberian hak cuti sakit terhadap Pegawai Negeri Sipil bagi yang mengajukan, dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Akan

---

<sup>44</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 22 Maret 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

tetapi beberapa Pegawai Negeri Sipil belum dengan benar dalam memahami aturan tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis, Pegawai Negeri Sipil yang tidak memahami dan tidak melaksanakan aturan tersebut sama halnya telah melakukan pelanggaran terhadap aturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, pernyataan tersebut berdasar pada Pasal 3 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa kewajiban setiap Pegawai Negeri Sipil yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang – undangan. Serta setiap Kepala Dinas/Badan belum memberikan sanksi yang sesuai pada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan tersebut, melainkan pelanggar hanya diberi hukuman disiplin ringan, yaitu berupa teguran lisan oleh atasan tiap – tiap instansi. Teguran lisan diberikan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 hari.

## **2. Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil**

Berikut ini adalah rekapitulasi ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil tahun 2015 karena sakit yang melebihi batas waktu yang ditentukan:

**Tabel 3 Rekapitulasi Ketidakhadiran PNS**

No.	Bulan	Jumlah PNS
1.	Januari	63
2.	Februari	54
3.	Maret	81
4.	April	43
5.	Mei	92
6.	Juni	76
7.	Juli	69
8.	Agustus	94
9.	September	101
10.	Oktober	59
11.	November	39
12.	Desember	99
	<b>Jumlah</b>	<b>870</b>

Sumber: Data Kepegawaian BKD Kota Malang, diolah pada tanggal 10 Juli 2016



Berdasarkan tabel diatas, banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang ketidakhadirannya karena sakit telah melebihi batas waktu yang ditentukan, seharusnya perlu diadakan pembinaan, yaitu berupa:

1. Atasan langsung memanggil secara tertulis kepada PNS yang diduga melakukan indisipliner untuk dilakukan pemeriksaan

2. Adapun kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas/Badan langsung yang bersangkutan, wajib menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 21 dan pasal 22

- b. Tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 23 sampai dengan pasal 31

Pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang digunakan untuk merealisasikan atau mewujudkan pengajuan permohonan cuti sakit dengan batas waktu sampai dengan 14 (empatbelas) hari. Jika lebih dari 14 (empatbelas) hari, Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan cuti sakit harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dalam memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 14 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik

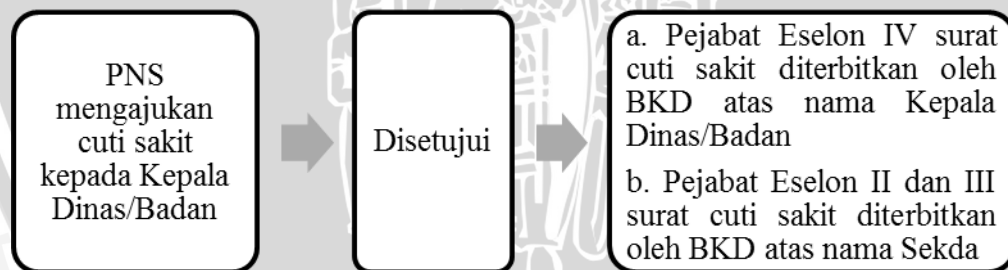
Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi sebagai berikut:

“Pegawai Negeri Sipil yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan”.

Pasal 14 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa:

“Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) antara lain menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.”

### 3. Prosedur Pemberian Cuti Sakit



Penjelasan:

- a. Pegawai Negeri Sipil mengajukan permohonan cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dari Dokter kepada Kepala Dinas/Badan untuk disetujui

- b. Setelah berdasarkan pertimbangan Kepala Dinas/Badan langsung memberikan persetujuan kepada bagian Kepegawaian untuk di proses lebih lanjut
- c. Setiap surat cuti sakit diterbitkan dan disetujui oleh pejabat yang berwenang berdasarkan golongan kepangkatan

Batas waktu cuti sakit yang melebihi dari 14 (empat belas) hari yaitu selama 1 (satu) tahun. Hal tersebut tercantum dalam pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa:

“Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil yang ingin mengajukan cuti, serta bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah merupakan pedoman untuk mengatur dan melaksanakan aturan – aturan tersebut. Namun diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap aturan – aturan tersebut untuk mewujudkan apa yang ada di dalam peraturan itu. Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menyatakan bahwa setiap pasal memiliki fungsi dan tata cara tersendiri untuk mewujudkan aturan tersebut. Ia menyatakan masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang salah dalam pemahaman cuti sakit yang di dapatkan selama 1 (satu) tahun. Banyak yang beranggapan bahwa cuti sakit selama



1 (satu) tahun, secara langsung diterbitkan oleh pihak yang berwenang selama 1 (satu) tahun. Namun dalam kenyataannya aturan dalam pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, bahwa cuti sakit tidak diberikan secara langsung selama 1 (satu) tahun, melainkan harus di evaluasi terlebih dahulu setiap 6 (enam) bulan guna mengetahui kondisi Pegawai Negeri Sipil tersebut, untuk surat izin cuti sakit di terbitkan setiap 1 (satu) bulan.<sup>45</sup>

Berikut ini penulis melampirkan hasil rekapitulasi mengenai penjagaan cuti sakit selama 1 (satu) tahun terakhir, yaitu sebagai berikut:



<sup>45</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 22 Maret 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Berdasarkan rekapitulasi mengenai penjagaan cuti sakit selama 1 (satu) tahun pada halaman sebelumnya, Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan cuti sakit sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang. Dan beberapa Pegawai Negeri Sipil mengajukan permohonan cuti sakit pada setiap bulannya, sebanyak 12 (dua belas) orang.

Jangka waktu cuti sakit maksimal selama 1 tahun, jika dipandang perlu membutuhkan waktu yang lebih lama, maka di tambah 6 (enam) bulan. Hal tersebut tercantum dalam pasal 14 ayat (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan bahwa:

“Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud ayat (5) dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan”.

Pasal 14 ayat (7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil menyatakan sebagai berikut:

“Pegawai Negeri Sipil yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dan atau ayat (6), harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan”

Berdasarkan aturan tersebut Kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menyebutkan bahwa:

Untuk melaksanakan aturan tersebut dalam pemberian tambahan waktu selama 6 (enam) bulan maka diperlukan evaluasi selama 3 (tiga) kali atau 2 (dua) bulan sekali selama 6 (enam) bulan. Dan jika tambahan waktu sudah berjalan selama 6 (enam) bulan atau dengan jumlah cuti

sakit keseluruhan selama 18 (delapanbelas) bulan lamanya masih dibutuhkan tambahan waktu, maka dapat dilakukan pengajuan permohonan cuti sakit kembali serta lampiran surat dokter yang menyatakan akan tambahan waktu tersebut, dengan tambahan waktu selama 6(enam) bulan.<sup>9</sup>

Dari pernyataan tersebut, penulis berpendapat bahwa sebenarnya tidak ada batas maksimal untuk pengajuan permohonan cuti sakit, karena dalam pelaksanaan aturan tersebut jika Pegawai Negeri Sipil yang sakitnya lebih dari 1 (satu) tahun bisa memperpanjang cuti sakit selama 6 (enam) bulan dan apabila dengan jumlah keseluruhan cuti sakit selama 18 (delapanbelas) bulan masih bisa diperpanjang lagi oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, serta pihak Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang akan melakukan evaluasi setiap 6 (enam) bulan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan cuti sakit, sampai dia dinyatakan bahwa kondisinya telah pulih oleh dokter yang di tunjuk oleh Menteri Kesehatan dan telah layak untuk bekerja kembali.

Pegawai Negeri Sipil yang telah dinyatakan tidak dapat dipastikan kapan keadaannya dapat pulih kembali atau telah berangsur – angsur mengalami penurunan kondisi yang berdasarkan hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dan berhak mendapatkan uang tunggu atau dapat

---

<sup>9</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 22 Maret 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang



disebut sebagai pensiun ujur. Pensiun ujur (sakit) adalah penetapan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil karena tidak sehat jasmani maupun rohani.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis menggunakan teori efektifitas menurut Soerjono Soekanto yang terdapat 5 faktor mengenai efektif atau tidaknya suatu hukum:<sup>10</sup>

1. Faktor hukumnya sendiri

Faktor hukum dalam penulisan ini adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil

2. Faktor penegak hukum

Faktor penegak hukum dalam penulisan ini yaitu Badan Kepegawaian Daerah

3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum

Sarana yang digunakan dalam pengajuan permohonan cuti sakit adalah Pegawai Negeri Sipil dimudahkan dalam pengajuan cuti sakit yang berupa pengajuan izin tidak masuk kerja karena sakit maupun cuti sakit cukup diajukan kepada kepala Dinas/Badan.

4. Faktor masyarakat

Faktor masyarakat yang dimaksud dalam penulisan ini adalah Pegawai Negeri Sipil

5. Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan dalam penulisan ini yaitu tindakan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, *loc. cit.*

Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Negeri Sipil dalam memahami aturan mengenai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil

Dari Faktor Kebudayaan dapat dilihat bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil sering terjadi kesalah pahaman atau salah dalam mengartikan maksud dan tujuan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, tentu saja jika kesalah pahaman arti ini terus menerus dilakukan maka akan berdampak buruk bagi Pegawai Negeri Sipil yang ingin mengajukan permohonan cuti sakit. Maka hal ini perlu di tindak lanjuti oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

#### **D. Hambatan dan Upaya dalam Pelaksanaan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang**

##### **1. Hambatan dalam pelaksanaan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang**

Setiap peraturan – peraturan yang berlaku dalam pelaksanaannya pasti terdapat hambatan atau kendala. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam melaksanakan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang banyak menemui hambatan. Dalam hal ini kepala Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang hambatan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Banyaknya pegawai yang salah dalam mengartikan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, membuat Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengalami kesulitan dalam merkapitulasi daftar kehadiran Pegawai Negeri Sipil. Sehingga sering terjadinya kesalahan perhitungan dalam merkapitulasi hasil kehadiran Pegawai Negeri Sipil.<sup>11</sup>

Maksud dari pernyataan tersebut yaitu, Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sering mengalami kesulitan dalam kelancaran administrasi cuti sakit dan pelaporan daftar hadir.

- b. Kurangnya partisipasi Pegawai Negeri Sipil saat diadakannya sosialisasi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang<sup>12</sup>.

Pegawai Negeri Sipil banyak yang beranggapan bahwa sosialisasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merupakan sosialisasi yang tidak harus diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, dan kurangnya pemahaman terhadap arti pentingnya dalam memahami aturan – aturan mengenai cuti

<sup>11</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 24 Mei 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

<sup>12</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 24 Mei 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang



- c. Sulitnya pemberian evaluasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah cuti sakit selama lebih dari 18 (delapan belas) bulan, dan sudah melewati uji kesehatan yang dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan untuk diberhentikan secara hormat atau direkomendasikan untuk pensiun ujur, karena sudah tidak dapat bekerja kembali.<sup>13</sup>

Maksud dari pernyataan diatas adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sering mengalami kesulitan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mau diberhentikan secara hormat melalui evaluasi secara pribadi.

- d. Yang bersangkutan tidak berkenan diberhentikan secara hormat, dikarenakan ingin mempertahankan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.<sup>14</sup>

Badan Kepegawaian Daerah menjelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang sudah cuti sakit lalu dinyatakan untuk diberhentikan secara hormat, tidak berkenan untuk pensiun ujur, karena ingin tetap mempertahankan status sosialnya sebagai Pegawai Negeri Sipil dan tidak ingin mengurangi pendapatan yang dihasilkan setiap bulannya.

Hambatan – hambatan tersebut terjadi setiap tahunnya dalam pengevaluasian cuti sakit oleh pihak Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

<sup>13</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 24 Mei 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

<sup>14</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 24 Mei 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

## 2. Upaya dalam pelaksanaan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang

Setiap hambatan pasti ada upaya yang dilakukan oleh pihak Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam pelaksanaan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil di Kota Malang. Upaya yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan sosialisasi yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang diadakan setiap 2 (dua) tahun sekali.<sup>15</sup>  
Setiap 2 (dua) tahun sekali Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menyelenggarakan sosialisasi terhadap Pegawai Negeri Sipil mengenai aturan – aturan cuti, agar tercapainya tujuan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.
- b. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang selalu mengadakan evaluasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan cuti sakit.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 24 Mei 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

<sup>16</sup> Hanun, Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai. Wawancara pada tanggal 24 Mei 2016, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan cuti sakit akan di evaluasi setiap bulannya, guna untuk mengetahui perkembangan kondisi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan serta untuk menerbitkan surat cuti sakit setiap bulannya.

