

**PENERAPAN CUTI MELAHIRKAN BAGI PEGAWAI DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN BERDASARKAN
PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NO. 24
TAHUN 2017 TENTANG TATA CARA PEMBERIAN CUTI
DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH)*



OLEH :

**Rina Novita Anggraini
NPM : 171010136**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RINA NOVITA ANGGRAINI
NPM : 171010136
Tempat/Tanggal lahir : Tembilahan, 04 November 1999
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul : Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah dibuat oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia agar gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 02 Maret 2022

Yang menyatakan



RINA NOVITA ANGGRAINI

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Rina Novita Angraini

171010136

Dengan Judul :

Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilihan

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30 %

Pekanbaru, 01 Maret 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri, S.H., M.H.





UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau

Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127

Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Rina Novita Anggraini

NPM : 171010136

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Pembimbing I : Prof. Dr. Thamrin, S, S.H., M.Hum

Judul Skripsi : Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan

Dengan perincian sebagai berikut

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf Pembimbing
17-01-2022	-Membuat Halaman -Membuat Cover -Penambahan literatur	
24-01-2022	-Perbaiki Latar Belakang -Dipertegas Lebih Dalam Inti Permasalahan -Membuat Kata Pengantar	
28-01-2022	-Perbaiki Judul -Melengkapi Kutipan dengan Halaman -Memperhatikan Bahasa	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

31-01-2022	-Menambahkan Buku Pembimbing -Perbaiki Pokok Masalah, Kesimpulan dan Saran	
07-02-2022	-ACC dapat dilanjutkan ke Ujian Komprehensif	



Pekanbaru, 7 Februari 2022

Mengetahui

An. Dekan

Dr. Rosyidi Hamzah SH.,MH

Wakil Dekan I Fakultas Hukum

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENERAPAN CUTI MELAHIRKAN BAGI PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN
DAN PERINDUSTRIAN BERDASARKAN PERATURAN BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA NO. 24 TAHUN 2017 TENTANG TATA CARA
PEMBERIAN CUTI DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
RINA NOVITA ANGGRAINT

171010136

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Prof. Dr. Thamrin, S, S.H., M.Hum

PEKANBARU

Mengetahui,

Dekan

Dr. MUSA, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 030/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : RINA NOVITA ANGGRAINI
NPM : 17 101 0136
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 11 Februari 2022



M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 044/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 8 Maret 2022**, pada hari ini **Senin, 14 Maret 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Rina Novita Anggraini
N P M : 171010136
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan
Tanggal Ujian : 14 Maret 2022
Waktu Ujian : 09.30-10.30 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK : 3,53
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

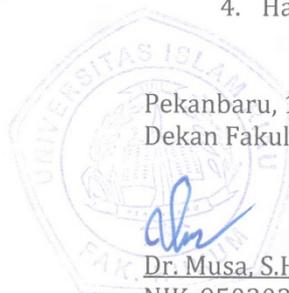
Tanda Tangan

- | | |
|--------------------------------------|----------|
| 1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | 1. Hadir |
| 2. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|-----------------------------|----------|
| 4. Esy Kurniasih, S.H., M.H | 4. Hadir |
|-----------------------------|----------|

Pekanbaru, 14 Maret 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR



Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NOMOR : 044 /KPTS/FH-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPRESIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Rina Novita Anggraini
N.P.M. : 171010136
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan

Dengan susunan tim penguji terdiri dari
Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Rahdiansyah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika
Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D : Anggota merangkap penguji methodologi
Esy Kurniasih, S.H., M.H : Notulis
 2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 8 Maret 2022
Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertiinggal

ABSTRAK

Cuti diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang masa kerjanya minimal 1 tahun, tetapi di dalam peraturan cuti melahirkan tidak dibatasi bagi Pegawai wanita yang masa kerjanya belum satu tahun. Setiap Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan hak atas cuti melahirkan selama 3 bulan lamanya, tetapi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan ini masi terdapat pegawai negeri wanita yang mengambil masa cutinya secara berlebih. Dan apabila dikaitkan dengan pemberian ASI Eksklusif ini tidak sejalan karena lamanya pemberian ASI Eksklusif ini adalah 6 bulan, sementara pemberian lamanya cuti melahirkan hanya berlangsung selama 3 bulan.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana Prosedur Penerapan Hak Cuti Melahirkan Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan, dan Apakah Sanksi yang diberikan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan dalam Pelaksanaan Pengambilan Izin Cuti Melahirkan yang diberikan kepada Pegawai Wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *observational research* dengan cara survei, yang artinya penelitian dilakukan dengan langsung turun kelapangan guna mendapatkan informasi dan data berupa kuisisioner dan wawancara. Sedangkan dari sifatnya penelitian ini bersifat *deskriptif* adalah untuk mendeskripsikan apa yang saat ini sedang terjadi.

Penerapan cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan ini sudah berjalan dengan baik sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang telah di tetapkan. Meskipun masih juga terdapat beberapa kekurangan yakni masih terdapat Pegawai Negeri Sipil wanita yang mengambil masa cuti melahirkannya secara berlebih dari waktu yang sudah ditetapkan oleh Peraturan, padahal mengenai hal tersebut telah di tuang kedalam peraturan secara jelas perihal lamanya masa cuti melahirkan yang dapat diambil oleh Pegawai Negeri Sipil wanita tersebut.

Kata kunci: *cuti, penerapan, pegawai*

ABSTRACT

Leave is given to Civil Servants whose working period is at least 1 year, but in the regulations, maternity leave is not limited to female employees whose working period has not been one year. Every female Civil Servant is given the right to maternity leave for 3 months, but at the Department of Trade and Industry, Indragiri Hilir Tembilahan Regency there are still female civil servants who take excessive leave. And if it is associated with exclusive breastfeeding, this is not in line because the duration of exclusive breastfeeding is 6 months, while the length of maternity leave only lasts for 3 months.

The main problem in this research is how the procedure for the application of maternity leave rights is based on the State Civil Service Agency Regulation no. 24 of 2017 Against Civil Servants at the Trade and Industry Office in Indragiri Hilir Tembilahan Regency, and what are the sanctions given to Civil Servants who violate the rules in the Implementation of Taking Maternity Leave Permits given to Female Employees at the Trade and Industry Office in Indragiri Hilir Regency Tembilahan.

The research method used is observational research by means of a survey, which means that research is carried out directly in the field to obtain information and data in the form of questionnaires and interviews. Meanwhile, by its nature, this research is descriptive in nature, which is to describe what is currently happening.

The implementation of maternity leave at the Department of Trade and Industry in Indragiri Hilir Tembilahan Regency has been going well in accordance with the statutory regulations that have been set. Although there are still some shortcomings, namely there are still female Civil Servants who take more maternity leave than the time stipulated by the regulations, even though this matter has been clearly stated in the regulations regarding the length of maternity leave that can be taken by civil servants. The female civilian.

Keywords: leave, application, employee

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan judul “Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan”

Penulisan Skripsi ini berkat dorongan dan bantuan yang penulis peroleh dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada Pihak-Pihak yang telah membantu sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini yaitu kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Tumiranto dan Ibunda Fahriati S.E. Terimakasih juga kepada Abang saya Rian Kurniawan Saputra S.T. Terimakasih atas segala doa, dukungan baik materi maupun moril, kesabaran dalam mendidik serta selalu memberi kasih sayang tak terhingga kepada penulis selama ini. Semoga hasil karya ini bisa membuat kedua orang tua dan abang penulis bangga serta bahagia atas pencapaian yang di peroleh penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H, MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

3. Bapak Dr. Musa, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil I Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi kepada penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
5. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil II Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi kepada penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
6. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil III Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi kepada penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
7. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.Ag, S.H., M.I.S. Selaku Ketua Departemen Hukum Perdata yang telah meluangkan waktu dan memberikan nasehat, untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.
8. Kepada Bapak Prof. Dr. Thamrin, S, S.H., M.Hum selaku Pembimbing yang sangat sabar dan memberikan saran serta nasehat kepada penulis dalam membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pendidkan selama Penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

10. Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian serta seluruh responden yang telah bersedia memberikan jawaban wawancara kepada Penulis sebagai bahan Penelitian.

11. Kepada orang-orang yang kusayang Fuat Habibi,S.Pi , Radika Azmi Puteri, Wilda Dhiya Pratiwi, Ria Resti, Dessy Yolanda dan semua sahabat yang tidak bisa di sampaikan satu persatu terimakasih sudah memberi dukungan dan nasehat, saling mengingatkan Penulis, berbagi canda tawa selama di kampus maupun diluar kampus.

Kepada semua pihak yang telah Penulis sebutkan diatas dan para pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, Penulis mendoakan semoga *ALLAH Subhanahu wa Ta'ala* melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, *Amin ya robbal'amin*



Pekanbaru, 07 Februari 2022

Penulis

Rina Novita Anggraini

171010136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIBING	vii
BERITA ACARA KOMPREHENSIF	vii
SURAT KEPUTUSAN PENGUJI	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
D. Tinjauan Pustaka	12
E. Konsep Operasional	19
F. Metode Penelitian	20
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil	24
B. Tinjauan Umum Tentang Cuti Bagi Pegawai Negeri Sipil	38
BAB III PROSEDUR DAN SANKSI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELANGGAR DISIPLIN PADA DINAS PERDANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR	

A. Prosedur Penerapan Hak Cuti Melahirkan pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.....	49
B. Sanksi yang diberikan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan dalam Pelaksanaan Pengambilan Izin Cuti Melahirkan yang diberikan kepada Pegawai Wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.....	64
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84



DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
KABIN	: Kepala Badan Intelejen Negara
BKPSDM Manusia	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PP	: Peraturan Pemerintah



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah negara hukum yang tidak hanya tunduk pada hukum resmi tetapi juga tunduk pada hukum materil, di mana negara tidak hanya melindungi segenap bangsa Indonesia, tetapi juga mewujudkan kebahagiaan seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan ketentuan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Negara merupakan lembaga tergabungnya berbagai keluarga, golongan masyarakat, oleh karena itu tidak mungkin ada Negara tanpa masyarakat. Negara merupakan lembaga dan masyarakat merupakan anggotanya. Maka hubungan antara lembaga dan anggotanya harus di atur dengan hukum, agar hak maupun kewajiban dapat terlindungi. Dengan begitu hukum di sini mempunyai fungsi untuk mengendalikan serta menata masyarakat sebagai anggota dari Negara, dan mengatur hubungannya sebagai lembaga dan masyarakat. (Syah, 2008, hal. 11)

Dalam pemerintahan, keberadaan lembaga negara sangat di perlukan. Sebab, lembaga negara adalah lembaga yang akan mengisi dan mengurus negara. Tanpa lembaga negara, negara tidak akan bisa berfungsi secara normal. Dengan tidak adanya institusi nasional dalam struktur nasional, hal ini dapat mengakibatkan kegagalan negara, dan bahkan dapat di pengaruhi oleh runtuhnya berbagai pihak dan suatu negara. (Akbar, 2015, hal. 19)

Seiring dengan berkembangnya pengetahuan dan teknologi, Saat ini, pemerintah telah mengalami perubahan yang sangat signifikan.

Perubahan ini untuk membuat organisasi tata kelola menjadi demokratis. Usaha untuk menjalankan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi keinginan bagi seluruh masyarakat dan pemerintahan di masa sekarang ini. Salah satu unsur manajemen pemerintahan dalam pekerjaan reformasi adalah pengelolaan kelembagaan pemerintahan, meliputi struktur kelembagaan sistem, pengelolaan birokrasi pemerintahan dan sumber daya kepegawaian atau PNS (Thoha, 2005, hal. 20)

Pegawai Negeri Sipil atau PNS sebagai aparatur pemerintah merupakan pusat dari implementasi kebijakan atau regulasi untuk mencapai tujuan nasional. Dengan adanya aparatur sipil negara dapat melengkapi tatanan instansi pemerintah, tatanan kelembagaan dan tatanan manajemen kepegawaian Pegawai negeri merupakan salah satu ASN yang memiliki hak serta kewajiban, yang seringkali dinilai negatif oleh masyarakat. Penilaian negatif tersebut antara lain karena Pegawai Negeri Sipil kurang disiplin. Ketidaksiplinan tersebut dapat di lihat dari kehadiran PNS maupun seringnya PNS yang tidak masuk kerja karena berbagai alasan. Banyaknya alasan yang di gunakan PNS untuk tidak masuk kerja di antaranya untuk mengantar anak sekolah, urusan keluarga, badan kurang sehat, dan ada pula karena sedang mengandung dan pasca melahirkan. Alasan tersebut bisa terjadi karena Salah satu hak pegawai negeri adalah meminta cuti. Cuti adalah keadaan absensi yang di perbolehkan dalam kurun waktu tertentu yang merupakan hak setiap karyawan Cuti mencakup beberapa jenis, yaitu: cuti tahunan, cuti besar,

cuti sakit, cuti melahirkan dan cuti karena alasan penting. (Astuti, 2019, hal. 55)

Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian integral dari lembaga negara dalam mencapai tujuan negara dan bertanggung jawab memberikan pelayanan yang profesional, jujur, dan adil dalam melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Oleh karena itu, ada hubungan tertentu antara pegawai pemerintah dan masyarakat. Bentuk prinsip yang terkandung dalam hukum kepegawaian. (Ridwan d. N., 2018, hal. 3)

Selain sebagai Aparatur Sipil Negara, pegawai negeri sipil juga harus diawasi dan PNS harus dapat menjalankan tugasnya dengan benar, sehingga harus setia pada tugasnya dan tunduk sepenuhnya pada UUD 1945. Undang-Undang Dasar “Pancasila” Negara Kesatuan Republik Indonesia, negara dan instansi Pemerintah memungkinkan mereka untuk memusatkan semua perhatian dan pemikiran mereka dan melakukan segala upaya untuk secara efektif menjalankan tugas dan pembangunan pemerintah. (Sri Hartini T. S., 2017, hal. 43)

Sebagai bagian penting dari suatu sistem kepegawaian nasional, pegawai negeri sipil sangat penting, karena kestabilan dan stabilitas organisasi pemerintahan serta perkembangannya tidak terlepas dari peran serta pegawai negeri. Tugas PNS sebagai lembaga nasional adalah membantu presiden sebagai kepala pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan, Secara harfiah tugas pelaksanaan peraturan perundang-undangan harus memastikan bahwa masyarakat menaati semua peraturan perundang-undangan. Secara umum, ketika menerapkan undang-undang

dan peraturan, pegawai negeri sipil harus di tugaskan untuk melakukan tugas resmi sebanyak mungkin. Oleh karena itu, untuk dapat di katakan sebagai PNS, syarat-syarat berikut ini harus di penuhi:

- a. Ditunjuk oleh penguasa umum;
- b. Didalam suatu jabatan yang umum, dan;
- c. Untuk dapat melakukan tugas-tugas atau alat-alat perlengkapannya.

Di dalam “Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999” terdapat pada pasal 1 angka 1, yaitu “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau di serahi tugas negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Menurut ketentuan pasal ini, komponen sistem kepegawaian yakni sebagai berikut:

- a. Dapat memenuhi persyaratan tertentu dari persyaratan perundang-undangan, yaitu sebagai warga negara Indonesia. Berusia 18-40 tahun, tidak pernah di hukum, tidak pernah ikut kampanye menentang Pancasila, dan lain-lain.
- b. Diangkat oleh pejabat yang diberi wewenang berdasarkan “Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974”, istilah pejabat yang berwenang dan pejabat yang berwenang diketahui. Pejabat yang berwenang merupakan pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Diserahi tugas dan bertanggung jawab atas tugas tersebut.
- d. Di gaji sesuai dengan perundang-undangan

Namun dengan perkembangannya, istilah pegawai negeri sipil menjadi birokrasi negara berdasarkan “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014” disingkat menjadi ASN. PNS atau pegawai ASN merupakan pegawai negeri dengan perjanjian kerja, bekerja untuk instansi pemerintah diangkat oleh pejabat pengembangan pegawai negeri dan di tugaskan untuk tugas di negara lain, dan di bayar berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Ridwan N. A., 2018, hal. 17-19)

Hak serta kewajiban para pihak dalam perjanjian umumnya tidak berbeda dengan perjanjian antara pemberi kerja dan pemberi kerja. Hak dan kewajiban ini lahir maupun bukan bagian inti suatu perjanjian. (Ahmadi Miru, 2020, hal. 93). Dalam konteks Hukum Perdata Indonesia, transaksi-transaksi yang bisa memuat berbagai kesepakatan itu jika dikukuhkan menjadi apa yang biasa disebut sebagai “perikatan”. (Kusumohamidjojo, Phil. Budiono, 2019, hal. 8).

Kesepakatan yang dicapai disebut kesepakatan kontrak. Kontrak tersebut di buat oleh pihak-pihak yang ingin mewujudkan hak dan kewajibannya melalui rencana pertukaran untuk mencapai tujuan masing-masing: “kontrak-kontrak merupakan cara untuk memasuki suatu kesepakatan sehingga kedua belah pihak memperoleh apa yang mereka kehendaki.” (Kusumohamidjojo, Phil. Budiono, 2019, hal. 9).

Oleh karena itu, Kontrak merupakan suatu perjanjian yang tertulis antara dua pihak atau lebih, mengatur tentang hak dan kewajiban (saling) melakukan atau tidak melakukan hal-hal tertentu. (Satrio., 1992, hal. 33)

Perubahan BAKN menjadi BKN pada tahun 1999 di sebabkan karena banyaknya jumlah PNS yang ada di Indonesia berkisar empat juta orang, jumlah tersebut tidak di imbangi dengan kemahiran PNS yang layak. Untuk merubah situasi Pegawai Negeri Sipil tersebut di perlukan suatu organisasi tidak hanya berfungsi mendata secara administratif, tetapi juga dapat meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk lebih layak dalam menjalankan tugas-tugas pembangunan, penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan publik.

Setelah di berlakukannya “Undang-Undang No. 5 Tahun 2014”, Posisi BKN dalam mengelola petugas akan semakin kuat dan strategis dalam memajemen PNS. Berdasarkan “Pasal 1 angka 21 UU No.5 Tahun 2014”, Badan Kepegawaian Negara merupakan suatu lembaga pemerintah nonkementrian yang di beri kewenangan untuk menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. Keberadaan dari BKN di perkuat dalam Pasal 25 ayat (2) huruf d bahwa untuk menyelenggarakan kekuasaan, Presiden mendelegasikan kepada BKN beberapa kewenangan yang terkait dengan pengelolaan-pengelolaan ASN, standar pengelolaan ASN, standar, prosedur, serta pengawasan dan pengendalian penerapan standar manajemen ASN. Hal ini ditegaskan kembali dalam pasal 49 “Undang-Undang No. 5 Tahun 2014” bahwa

wewenang BKN berupa mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

Adapun fungsi BKN termasuk dalam “Pasal 47 UU No. 5 Tahun 2014”, yaitu sebagai berikut:

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN di dalam bidang pertimbangan teknis, formasi, pengadaan, perpindahan, antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun
- c. Menyimpan informasi pegawai ASN yang diperbarui oleh instansi pemerintahan dan bertanggung jawab untuk memproses dan meningkatkan sistem informasi ASN.

Untuk tugas BKN berupa:

- a. Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN
- b. Membina dan melakukan kajian kapasitas dan evaluasi kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah
- c. Membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian
- d. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi yang didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif
- e. Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN
- f. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN

- g. Mengawasi serta mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN. (Sri Hartini S. M., 2017, hal. 26-27)

Hak yang diperoleh dari PNS selama bekerja di bawah naungan pemerintah adalah hak untuk mengambil cuti melahirkan yang diberikan oleh Panitia Kepegawaian yang di setujui oleh Kepala Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Peraturan Badan Kepegawai Negara No. 24 Tahun 2017, peraturan tersebut di jadikan sebagai pedoman dalam Peraturan Kepegawaian Nasional, sebagai berikut:

1. Mereka berhak mengambil cuti melahirkan sejak anak pertama hingga anak ketiga lahir saat menjadi PNS.
2. Dalam proses persalinan anak keempat dan seterusnya, Pegawai Negeri Sipil mendapat libur besar.
3. Ketentuan berikut berlaku untuk cuti melahirkan untuk anak keempat :
 - a. Permintaan cuti tidak ditunda
 - b. Melebihi persyaratan minimal 5 (lima) tahun kerja
 - c. Lamanya cuti sama halnya dengan cuti melahirkan.
4. Jangka waktu cuti bersalin atau melahirkan pada angka 1 yakni selama 3 (tiga) bulan.
5. Pelaksanakan cuti bersalin atau melahirkan yang disebutkan dalam angka 1, Pegawai Negeri terkait harus menulis permintaan tertulis yang ditujukan kepada pejabat yang berwenang untuk di berikan cuti melahirkan.

6. Berdasarkan permintaan tertulis yang disebutkan dalam Pasal 5, Pejabat yang berhak memberi cuti harus memberikan cuti melahirkan Pegawai Negeri terkait.
7. Pengajuan cuti melahirkan dan cuti seperti yang dijelaskan dalam angka 6 dan 7 harus dilakukan berdasarkan contoh formulir penggunaan.
8. Dalam beberapa kasus, Pegawai Negeri di perbolehkan meminta cuti bersalin atau melahirkan kurang dari 3 (tiga) bulan.
9. Saat masa cuti berlangsung, Pegawai Negeri dapat memperoleh pendapatannya.
10. Pendapatan yang dimaksud pada angka 9 meliputi upah pokok, tunjangan makan dan tunjangan kerja hingga pemerintah merumuskan peraturan tentang gaji, tunjangan dan fasilitas PNS. (Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017)

Dalam ketentuan sistem kepegawaian nasional telah dijelaskan bahwa hanya anak ketiga yang dapat libur selama tiga bulan, dan seterusnya, kemudian PNS perempuan dapat berlibur di luar tanggung jawab negara. Permintaan cuti melahirkan yang tidak dibayar tidak ditolak. Selain itu, Pegawai wanita yang bersangkutan tidak dapat di isi oleh orang lain. Tidak ada persetujuan yang diperlukan untuk cuti dari penanggung jawab Badan Kepegawaian Negara. Jangka waktu cuti hamil nasional sama dengan masa cuti melahirkan. Jika tidak ada tanggung jawab negara, PNS terkait tidak akan menerima pendapatan dari negara, dan jam kerja mereka tidak akan dihitung sebagai masa kerja PNS. Jangka waktu cuti melahirkan yakni 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Untuk mendapatkan cuti melahirkan, pegawai perempuan yang bersangkutan terlebih dahulu harus mengajukan permohonan

tertulis kepada pejabat yang berwenang. Cuti melahirkan diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti melahirkan. Selama Pegawai perempuan cuti, PNS terkait bisa mendapatkan penghasilan penuh. (Zahrani Khairunnisa, 2019, hal. 1093)

Apabila Cuti melewati dari 3 bulan lamanya maka hak yang didapat bukanlah Cuti Melahirkan melainkan pemberian Izin. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 399 ayat 2 “Dalam hal yang mendesak, sehingga PNS yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari PPK atau pejabat lain yang mendapat kuasa maka pejabat yang tertinggi di tempat PNS yang bersangkutan berkerja dapat memberikan izin sementara secara tertulis untuk menggunakan hak atas cuti”

Namun dalam pelaksanaannya Pegawai Negeri Sipil wanita ini tidak masuk kantor setelah masa cuti berakhir, PNS wanita tersebut menambah masa cuti melahirkan yang telah diberikan oleh BKN dari yang seharusnya, dengan alasan badan yang masih belum sehat pasca melahirkan dan harus memberikan asupan kepada anaknya yang baru lahir. Melihat hal tersebut Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian tidak memberi sanksi yang tegas kepada PNS wanita yang melanggar disiplin kerja karena tidak masuknya PNS wanita setelah habisnya masa cuti yang telah diberikan tersebut.

Dari permasalahan yang melatar belakangi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk membahas mengenai penyajian judul penelitian ini : PENERAPAN CUTI MELAHIRKAN BAGI PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN BERDASARKAN PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NO. 24 TAHUN 2017 TENTANG TATA

CARA PEMBERIAN CUTI DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Prosedur Penerapan Cuti Melahirkan Berdasarkan “Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Terhadap Pegawai Negeri Sipil” di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan?
- b. Bagaimana Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan Pelaksanaan Pengambilan Cuti Melahirkan yang diberikan kepada Pegawai Wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan
- b. Untuk mengetahui apakah Sanksi yang di berikan kepada Pegawai Wanita apabila masa cuti telah berakhir dari yang telah ditetapkan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan agar memperkaya literatur serta pengembangan ilmu di dalam bidang Hukum Perdata mengenai

permasalahan Cuti Pegawai Negeri Sipil dalam Aparatur Sipil Negara

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan bagi pembaca dan masyarakat terutama untuk Pegawai Negeri Sipil dalam Aparatur Sipil Negara

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Penerapan

Penerapan merupakan perilaku menerapkan. Menurut pengertian J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, “penerapan” adalah benda, jalan, atau akibat. Menurut Lukman Ali, “penerapan” merupakan praktik, cara berpasangan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan adalah suatu tindakan yang dilakukan secara individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Unsur-unsur penerapan meliputi:

- a. Ada program yang sedang berjalan
- b. Ada penduduk sasaran, yaitu penduduk sasaran dan masyarakat yang diharapkan memperoleh manfaat dari rencana tersebut.
- c. Ada pelaksanaan, yang dapat berupa organisasi/individu penanggung jawab atas manajemen, pelaksanaan dan pengawasan terhadap penerapan tersebut.

Menurut beberapa ahli, penerapan merupakan praktik metode, dan teori untuk mencapai tujuan dan merupakan perilaku suatu kelompok atau kelompok kepentingan yang direncanakan dan diatur sebelumnya. (Salim, 2002, hal. 46)

2. Pengertian Hak Cuti

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan benar adalah hal yang benar, milik, milik, wewenang, dan hak untuk melakukan sesuatu. Cuti adalah keadaan absen yang memungkinkan suatu jangka waktu tertentu. Cuti merupakan salah satu hak pegawai negeri dan “pegawai swasta”. Pemerintah dan “perusahaan swasta” yang mempekerjakan karyawan harus memenuhi hak cuti ini. Oleh karena itu, jelas bahwa hak untuk mengundurkan diri adalah hak seseorang untuk tidak bekerja tanpa izin dari seorang pejabat kepegawaian.

Tujuan cuti adalah memberikan kesempatan istirahat kepada PNS untuk memastikan kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, cuti semacam ini biasanya untuk kepentingan PNS yang bersangkutan.

Bagi PNS, cuti semacam ini merupakan suatu hak. Tetapi, untuk bisa mendapatkan hari libur tersebut, izin yang tertulis dari pejabat berwenang harus diperoleh. Tanpa adanya izin cuti ini, absen kerja tidak dapat disebut Cuti. Oleh sebab itu, seorang Pegawai harus menyerahkan surat permohonan cuti yang ditujukan untuk pejabat berwenang sebelum mengambil cuti. Pejabat berwenang dapat memberikan hari libur cuti adalah :

1. Cuti dapat diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
2. Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud meliputi:
 - a. Menteri kementerian, Jaksa Agung serta Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - b. Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, KABIN “Kepala Badan Intelejen Negara” serta pejabat lain yang di pilih Presiden;

- c. Seretaris Jenderal lembaga negara, lembaga nonstruktural, Sekretarias Mahkamah Agung;
- d. Gubernur Provinsi;
- e. Bupati atau Walikota di Kabupaten/ Kota.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang dapat memberikan setengah kewenangannya kepada pejabat/petinggi yang ada di kawasan tersebut untuk memberikan cuti.
4. Putusan delegasian kewenangan memberi cuti yang dimaksud pada angka 3 dibuat menurut contoh
5. Cuti untuk Pegawai yang ditugaskan di dalam suatu lembaga yang tidak termasuk dalam kementerian akan diberikan oleh pimpinan yang bersangkutan.

PNS dapat menikmati berbagai jenis Cuti dengan memenuhi syarat-syarat dan ketentuan. Berikut ini merupakan penjelasan tentang jenis-jenis cuti yang tersedia:

- a. Cuti Tahunan

PNS yang telah bekerja secara terus menerus selama minimal 1 (satu) tahun dapat memperoleh cuti ini. Dengan jangka waktu yakni 12 (dua belas) hari masa bekerja. Namun setiap cuti tahunan di ambil 3 (tiga) hari masa kerjanya. Maksudnya, setiap cuti tahunan ini tidak dapat di kurang dari 3 (tiga) hari masa kerjanya.

- b. Cuti Besar

Saat masa cuti besar, Pegawai terkait masih bisa menerima penghasilannya penuh, kecuali tunjangan kerja, sehingga tunjangan tidak diterima. Pegawai yang bekerja terus menerus selama

minimal 5 (lima) tahun tanpa gangguan dapat mengambil cuti dalam jumlah besar. Durasi cuti ini adalah 3 (tiga) bulan.

c. Cuti Sakit

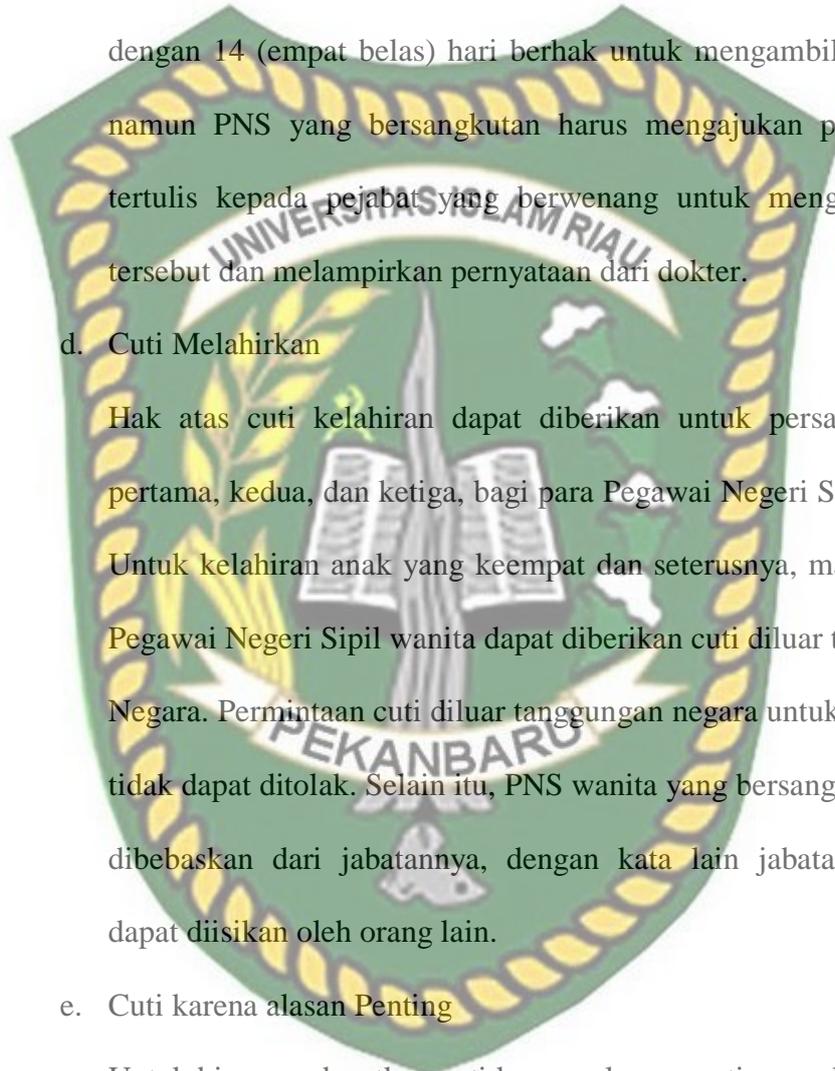
PNS dengan cuti sakit mulai dari 1 (satu) atau 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak untuk mengambil cuti sakit, namun PNS yang bersangkutan harus mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang untuk mengambil cuti tersebut dan melampirkan pernyataan dari dokter.

d. Cuti Melahirkan

Hak atas cuti kelahiran dapat diberikan untuk persalinan anak pertama, kedua, dan ketiga, bagi para Pegawai Negeri Sipil wanita. Untuk kelahiran anak yang keempat dan seterusnya, maka kepada Pegawai Negeri Sipil wanita dapat diberikan cuti diluar tanggungan Negara. Permintaan cuti diluar tanggungan negara untuk persalinan tidak dapat ditolak. Selain itu, PNS wanita yang bersangkutan tidak dibebaskan dari jabatannya, dengan kata lain jabatannya tidak dapat diisikan oleh orang lain.

e. Cuti karena alasan Penting

Untuk bisa mendapatkan cuti karena alasan penting, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan apa alasan-alasannya kepada pihak pejabat yang berwenang memberikn cuti. Cuti karena alasan penting diberikan secara tertulis oleh pihak pejabat yang berwenang memberikan cuti. Dalam keadaan darurat, jika PNS terkait tidak sabar menunggu keputusan pejabat yang berwenang



untuk mengajukan cuti, maka pejabat tertinggi yang ada di tempat kerja PNS terkait dapat memberikan cuti sementara karena alasan penting.

f. Cuti Bersama

Cuti bersama adalah hari libur umum untuk para pegawai yang ada di Indonesia. Untuk memberikan pariwisata dalam negeri dan meningkatkan efektifitas karyawan.

g. Cuti di luar Tanggungan Negara

Pada dasarnya, berlibur bersama keluarga bukanlah hak. Oleh karena itu, pejabat yang berwenang dapat menyetujui atau menolak permohonan cuti di luar tanggung jawab negara untuk tujuan pribadi yang penting dan mendesak, PNS yang sudah bekerja terus menerus selama minimal 5 (lima) tahun diberikan cuti di luar tanggung jawab negara. Cuti negara yang belum dibayar diberikan sampai dengan 3 (tiga) tahun. Jika ada alasan penting, cuti di luar tanggungan negara ini dapat di perpanjang selama 1 (satu) tahun. Cuti nasional yang tidak dibayar menyebabkan pegawai yang bersangkutan diberhentikan, kecuali untuk persalinan langsung.

3. Pengertian Pegawai

Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat “PNS” adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan, diangkat menjadi pegawai tetap Aparatur Sipil Negara yang disingkat menjadi “ASN” oleh pejabat pembina kepegawaian buat menduduki suatu jabatan pemerintahan.

Menurut Kranenburg pengertian “PNS (yaitu pejabat yang dilantik), sehingga definisi tersebut tidak termasuk kepada mereka yang memegang jabatan perwakilan, seperti anggota parlemen, presiden.” Logmann memberikan definisi pegawai negeri melalui penggunaan standar material, yaitu “pejabat yang memiliki hubungan formal dengan negara”. Berdasarkan kamus umum bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan “pegawai” adalah “orang yang bekerja pada pemerintah, dan negeri adalah negara atau pemerintahan, oleh karena itu pegawai negeri merupakan seseorang yang bekerja pada pemerintahan atau negara”.

Pengertian Pegawai Negeri terbagi dalam 2 (dua) bagian, yakni;

1. Pengertian Stipulatif

Pengertian stipulatif dalam Pasal 1 angka 3 UU No.5 Tahun 2014, yaitu WNI yang memenuhi syarat tertentu, kemudian diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk duduk di suatu jabatan pemerintah.

2. Pengertian Ekstensif

Selain definisi “Stipulatif” , menurut Pasal 9 United States Code, ada beberapa kategori orang yang bukan pegawai negeri. Ketentuan 5 Mei 2014, namun dalam beberapa kasus perlakuan sama seperti PNS. Mengenai pemahaman “stipulatif”, adanya unsur dari PNS, yakni:

- 1) WNI yang sudah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan;
- 2) Diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sebagai Pegawai ASN tetap.
- 3) Diserahi tugas-tugas dalam jabatan pemerintahan.
- 4) Diberi gaji sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Pada umumnya kewenangan untuk dapat diangkatnya seorang PNS oleh presiden, untuk paling banyak pada jenjang jabatan atau pangkat tertentu, presiden berhak melimpahkan kewenangannya pada menteri serta pejabat yang lain. Namun, menteri juga berhak melimpahkan kekuasaan kepada menteri atau pejabat lainnya di lingkungan masing-masing. (Sri Hartini S. d., 2017, hal. 33)

4. Pejabat berwenang yang memberikan cuti

- 1) Cuti dapat diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud meliputi:
 - a. Menteri kementerian, Jaksa Agung serta Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 - b. Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, KABIN “Kepala Badan Intelejen Negara” serta pejabat lain yang di pilih Presiden.
 - c. Seretaris Jenderal lembaga negara, lembaga nonstruktural, Sekretarias Mahkamah Agung.
 - d. Gubernur Provinsi.
 - e. Bupati atau Walikota di Kabupaten/ Kota.
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian yang dapat memberikan setengah kewenangannya kepada pejabat/petinggi yang ada di kawasan tersebut untuk memberikan cuti.
- 4) Keputusan memberikan kewenangan memberi cuti yang dimaksud pada angka 3 dibuat menurut contoh
- 5) Cuti untuk Pegawai yang ditugaskan pada suatu lembaga yang tidak termasuk dalam kementerian diberikan oleh pejabat

yang bersangkutan. (Peraturan Badan Kepegawaian Negara No.24 Tahun 2017)

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman makna di dalam penelitian, maka peneliti meyakini perlu adanya pembatasan pemahaman judul kajian tentang hak pegawai di bidang perdagangan dan jasa industri untuk mengajukan cuti melahirkan dengan peraturan yang terkait. Selanjutnya penulis menjelaskan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan:

Penerapan adalah perbuatan menerapkan untuk mempraktekkan sesuatu. (Peter Salim, 2002, hal. 67)

Hak Cuti merupakan keadaan dimana pegawai tidak masuk kerja yang di beri izin dalam jangka waktu tertentu. (Peraturan BKN No.24 Tahun 2017)

Aparatur Sipil Negara yang disingkat “ASN” merupakan profesi yang di berikan kepada Pegawai dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada suatu lembaga pemerintah. (Pasal 1 Ayat 1 UU ASN)

Dinas Perdagangan dan Perindustrian terletak di Indragiri Hilir Tembilahan adalah tempat untuk para pegawai melaksanakan tugasnya untuk pembinaan dan pengembangan sektor industri dan perdagangan.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 adalah peraturan yang di jadikan pedoman untuk semua Pegawai Negeri yang ada di seluruh Indonesia.

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang jelas dan akurat terhadap penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Di lihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan dalam penelitian *observational research* yakni survei, yang artinya penelitian dilakukan dengan langsung turun lapangan guna mendapatkan informasi dan data berupa kuisisioner dan wawancara yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Penelitian observasional ini bertujuan agar dapat mengamati dan menjelaskan lebih rinci fenomena alam dan sosial yang terjadi dalam kurun waktu tertentu dan tidak berada di bawah kendali peneliti. (Ali, 2016, hal. 11).

Di lihat dari sifat penelitiannya bersifat *deskriptif*. Tujuan *deskriptif* adalah untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku. Yang mencoba mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menjelaskan apa yang sedang terjadi atau yang ada. (Mardalis, 2017, hal. 26)

2. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang beralamat di Jalan Veteran ,Tembilahan Hilir, Kabupaten Indragiri Hilir, Kepulauan Riau.

3. Populasi dan Sampel

Suatu populasi merupakan sekelompok objek yang tidak berbeda berisikan kumpulan orang/benda (hidup atau mati), peristiwa, kasus, waktu dan tempat dengan karakteristik yang tidak berbeda. Sampel merupakan sebagian dari adanya populasi di dalam penelitian. Biasanya observasi bukan untuk populasi, melainkan untuk sampel. (Bambang Sunggono, 2018, hal. 119).

Tabel berikut mencantumkan objek yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 1.1
Populasi dan Sampel

No.	Responden	Populasi	Sampel	Presentase
1.	Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	100%
2.	PNS Wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir Yang Pernah Mengajukan Izin Cuti Bersalin	3	3	100%

Sumber data : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Indragiri Hilir

Berdasarkan populasi didalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode yang digunakan secara keseluruhan jika populasinya sedikit.

4. Sumber Data

Adapun Sumber data yang di gunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang di ambil langsung dari sumber utama. Yakni memperoleh data langsung dari responden menggunakan kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner berisikan pertanyaan yang bersangkutan dengan judul diberikan kepada Pegawai wanita yang telah mengajukan izin cuti melahirkan. Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir. (Amiruddin, 2010, hal. 78)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di dapat dari berbagai literatur/buku bersumber dari pendapat para ahli hukum dan “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil” serta peraturan yang terkait dalam penelitian.

c. Data Tersier

Data ketiga adalah data yang di peroleh dari bahan hukum pendukung yang memberikan pedoman dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus bahasa Indonesia. (Jonaedi Efendi, 2016, hal. 173) yang sesuai dengan permasalahan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, penulis menggunakan pengumpulan data berupa:

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengambilan data dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung dengan bertanya langsung pada pihak yang bersangkutan (sebagai narasumber) dan menjawab pertanyaan yang ada.

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah kumpulan data di mana peneliti dapat memberikan pertanyaan berupa responden atau sampel secara publik maupun pribadi.

6. Analisis Data

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif untuk menghasilkan data penelitian dengan tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau metode prosedur analisis kuantifikasi lainnya.

(Lexy J. Moleong, 2019, hal. 6) Penelitian ini bertujuan menghasilkan penemuan-penemuan atas suatu data atau informasi yang tidak dapat diolah dengan menggunakan prosedur statistik (Jaya, 2020, hal. 111)

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Selama penelitian penulisan ini peneliti akan menggunakan dengan metode deduktif. Metode deduktif merupakan metode yang dilakukan dengan menggunakan pikiran untuk merumuskan bagian yang bersifat umum dan seterusnya lalu dihubungkan dengan bagian yang bersifat khusus yang bersumber dari ketentuan peraturan.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pembangunan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilakukan untuk menciptakan warga Indonesia seluruhnya & pembangunan warga Indonesia secara holistik untuk memajukan kualitas energi kerja dan mewujudkan warga yang sejahtera, adil, makmur dan merata, secara materil juga spritual.

Dasar hukum pembangunan tenaga kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjelaskan bahwa tujuan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Untuk membuat masyarakat yang sejahtera adalah dengan memiliki pekerjaan, setiap orang akan memperoleh sumber pendapatan yang cukup untuk menghidupi kehidupnya dan keluarganya. Arti dan pentingnya bekerja dijelaskan dalam “Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Dengan adanya pekerjaan setiap orang akan dapat menjalani hidupnya karena menjalani hidup dan kehidupan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. (Thamrin, 2018, hal. 11-12)

Dalam pertimbangan huruf d Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, adalah “Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun diluar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesejahteraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia”. Dari pertimbangan-pertimbangan tersebut, jelas bahwa perlindungan hak asasi manusia tenaga kerja Indonesia menjadi suatu alasan untuk ditetapkannya asas/asas tertentu yang akan menjadi dasar bagi perumusan standar inklusi dan perlindungan. (Thamrin, 2018, hal. 15)

Andi Wijaya Widjaja beranggapan mengenai Pegawai menjadi salah satu modal utama yang selalu diperlukan untuk melakukan kerjasama demi tercapainya tujuan tertentu dalam organisasi. (Widjaja, Andi Wijaya, 2006, hal. 113)

Pegawai juga di katakan sebagai tenaga kerja manusia baik secara jasmani (mental) ataupun rohani (pikiran) yang selalu diperlukan. Kemudian seseorang yang bekerja di dalam suatu organisasi, baik di lembaga pemerintah maupun dalam badan usaha, diartikan juga sebagai definisi pegawai. (Widjaja, Andi Wijaya, 2006, hal. 15)

Istilah Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah yg berprofesi menjadi pegawai negeri sipil menggunakan suatu perjanjian kerja pada bagian instansi pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil dengan kontrak kerja yang diangkat oleh pejabat publik dan ditugaskan untuk mengabdikan kepada negara atau ditugaskan pada negara lain dan digaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil atau disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan dan selanjutnya diangkat oleh Aparatur Sipil Negara sebagai pegawai resmi ASN untuk menduduki jabatan di pemerintahan.

Menurut Musanef setiap orang akan menerima balasan jasa atau imbalan berupa gaji serta tunjangan yang diberikan oleh pemerintah atau badan swasta bagi mereka yang sudah melakukan pekerjaannya. (Musanef, Rosdakarya, 1984, hal. 5)

Kemudian Musanef juga membahas definisi tentang kepegawaian yaitu yang dimaksud sebagai pekerja yakni orang-orang yang diarahkan oleh seorang manager secara langsung guna berperan menjadi pelaksana dan dapat mengendalikan pekerjaan sehingga dapat mewujudkan suatu karya yang diinginkan untuk mencapai tujuan tertentu. (Musanef, Rosdakarya, 1984, hal. 6)

Syarat-Syarat untuk menjadi Pegawai ASN:

- a. Ditunjuk oleh pejabat yang berwenang;
- b. Diberikan tugas dalam suatu jabatan dan tugas negara lainnya;
- c. Digaji menurut peraturan perundang-undangan;

Untuk mendapatkan arti atau definisi dari istilah pegawai negeri, berdasarkan aturan kepegawaian dan aturan pidana, pengertian pegawai negeri dapat dibagi menjadi dua yakni dari sudut hukum kepegawaian, dan pengertian pegawai negeri dari sudut hukum pidana.

Pejabat yang berwenang pada suatu pemerintahan dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Sedangkan untuk perpindahan PNS dari kabupaten atau Kota di dalam suatu propinsi, ditetapkan oleh Gubernur setelah mendapatkan pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Untuk perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari Kabupaten atau Kota dan dari Propinsi diputuskan oleh Menteri Dalam Negeri setelah dapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Abdullah menyatakan bahwa “pegawai negeri merupakan pelaksanaan aparatur perundang-undangan, oleh sebab itu pegawai wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat”. (Rozali, 1986, hal. 15)

Menurut “Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999” yang termasuk pegawai negeri yakni:

- 1) Pegawai Negeri yang terdiri dari:
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional, dan
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik di Indonesia
- 2) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai negeri merupakan warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas dalam jabatan publik, atau disertai tugas negara lainnya serta diberi

upah sesuai peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawian)

Pegawai Negeri Sipil harus penuh semangat dan memiliki pandangan hidup dalam bekerja, penuh inisiatif, dedikasi, dan aktif dalam mengambil langkah untuk mencapai prestasi kerja dan karir. Selain itu, PNS harus menjaga sikap dan mentalitasnya dalam menjalankan pelayanannya, sehingga dapat menjadi panutan oleh masyarakat.

Oleh karena itu, untuk melaksanakan fungsi dan tugas pembangunan negara, pegawai negeri sipil harus mengucapkan sumpah dalam menjalankan tugas kedinasannya. Setiap pejabat publik ketika mengambil sumpah harus menunjukkan bahwa ia mampu memenuhi tugas yang diberikan dengan dedikasi, kehati-hatian dan tanggung jawab. Setiap pegawai merasa di bawah arahan pemerintah.

Setiap pegawai negeri tidak boleh mengambil tindakan indisipliner di dalam atau di luar jabatan dengan ringan, seperti korupsi dan suap, penyalahgunaan kekuasaan untuk keuntungan pribadi, dan lain-lain. Dengan penafasiran tersebut maka timbul hak dan kewajiban bagi setiap pegawai pemerintah.

Pegawai ASN bertindak sebagai perencana, pelaksana dan pemelihara dalam pelaksanaan misi pembangunan nasional dan manajemen umum melalui pelaksanaan pelayanan dan kebijakan publik yang profesional, bukan campur tangan politik, korupsi dan nepotisme.

Adapun larangan yang tidak di perbolehkan bagi setiap pegawai negeri sebagai berikut:

- 
- a. Larangan untuk tidak melakukan perbuatan yang dapat merugikan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Larangan penyalahgunaan wewenang;
 - c. Larangan menjadi pegawai dan bekerja untuk luar negeri;
 - d. Melarang penyalahgunaan barang milik negara, uang atau surat-surat berharga;
 - e. Melarang kepemilikan, penjualan, pembelian, gadai, sewa menyewa, penyebarluasan barang, dokumen dan surat berharga milik negara secara tidak sah;
 - f. Dilarang bekerja sama dengan pihak lain, di luar atau di dalam lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung yang merugikan negara.;
 - g. Larangan penerimaan barang atau balasan dalam bentuk apapun dari siapapun yang diduga terkait dengan jabatan atau pekerjaan pegawai negeri;
 - h. Larangan mengakses area yang dapat merusak citra, kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil;
 - i. Larangan bertindak sewenang-wenang kepada bawahan;
 - j. Larangan untuk melakukan pungutan legal;
 - k. Dan larangan-larangan lainnya.

2. Jenis-jenis Pegawai Pemerintah

Jenis-Jenis Pegawai Pemerintah sebagaimana dijelaskan pada pasal 6 “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014” tentang Aparatur Sipil Negara terbagi menjadi:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf (a) adalah pegawai negeri sipil yang diangkat sebagai pegawai negeri sipil tetap oleh pejabat kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP).

Sedangkan Pegawai Pemerintah (PP) dengan Perjanjian Kerja secara normatif dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ASN:

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang disingkat dengan PPPK merupakan warga negara Indonesia yang sudah memenuhi persyaratan sebagai Pegawai Pemerintah, di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan”

Dari penjelasan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa pegawai negeri memiliki kedudukan sangat penting sebagai abdi negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan memenuhi tugas-tugas pemerintahan dalam pelaksanaan pembangunan pemerintah.

3. Tugas, Fungsi, dan Peran Pegawai Negeri Sipil

- a. Pegawai Negeri Sipil memiliki fungsi sebagai berikut:
 - 1) Pelaksana Kebijakan Publik
 - 2) Pelayan Publik
 - 3) Perekat dan Pemersatu bangsa.
- b. Pegawai Negeri Sipi bertugas untuk:
 - 1) Melaksanakan kebijakan publik oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan;

- 2) Memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam rangka melaksanakan tugas bernegara, dan pembangunan;
 - 3) Menjalin hubungan yang kuat dalam persatuan dan kesatuan Republik Indonesia.
- c. Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Pemerintahan sebagaimana di jelaskan dalam pasal 12 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa: “Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum dalam pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, dan nepotisme.”

4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

a. Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan ASN menjelaskan pegawai negeri berhak memperoleh:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4) Perlindungan; dan
- 5) Pengembangan kompetensi

Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki hak yang berdasarkan (Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) sebagai berikut:

- 1) Gaji dan tunjangan
- 2) Cuti
- 3) Perlindungan; dan
- 4) Pengembangan kompetensi

b. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

ASN memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan. Kewajiban Pegawai Negeri sebagai Aparatur Sipil Negara terdapat dalam (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 23):

- 1) Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kebijakan yang di rumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Dapat mentaati Perundang-Undangan;
- 5) Melaksanakan tugas dengan pengabdian, kejujuran, hati nurani dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas, keteladanan dalam sikap, perilaku, perkataan dan tindakan terhadap semua orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
- 8) Bersedia di tempatkan diseluruh wilayah NKRI. (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara)

5. Jabatan dalam Pegawai Pemerintah

Jabatan pegawai di dalam pemerintahan dapat di lihat pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yakni:

a. Jabatan Administrasi;

Jabatan administrasi terbagi menjadi 3 sebagai berikut:

1) Jabatan Administrator;

Pejabat Administrator pada instansi pemerintahan wajib memimpin segala urusan umum, menyelenggarakan dan mengembangkan pemerintahan.

2) Jabatan Pengawas;

Pejabat Pengawas bertanggung jawab untuk mengawasi kinerja semua kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana.

3) Jabatan Pelaksana;

Pejabat pelaksana wajib menyelenggarakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi publik pemerintahan serta pembangunan.

b. Jabatan Fungsional;

Jabatan Fungsional adalah sekelompok pejabat yang menyatakan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hak pegawai aparatur sipil negara dalam suatu unit organisasi yang dalam melaksanakan tugas kedinasan harus bertumpu pada keahlian dan keterampilan yang paling ditentukan dan bersifat pribadi.. Jabatan Fungsional dalam Aparatur Sipil Negara terdiri dari tiga jabatan yakni;

1) Jabatan fungsional keahlian terbagi menjadi:

- a. Ahli pertama
- b. Ahli muda

- c. Ahli madya; dan
 - d. Ahli utama
- 2) Jabatan fungsional keterampilan terbagi menjadi:
- a. Pemula
 - b. Terampil
 - c. Mahir; dan
 - d. Penyelia
- 3) Jabatan Pimpinan Tinggi:

Jabatan pimpinan tinggi merupakan kumpulan atau sekelompok jabatan tertinggi dalam instansi pemerintah. Fungsinya adalah untuk memimpin serta memotivasi setiap pegawai Aparatur Sipil Negara pada pemerintahan.

6. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum modern yang dikenal sebagai negara kesejahteraan (*welfarestate*), yang mengharapkan tanggung jawab pemerintah tidak hanya dalam memelihara ketertiban umum tetapi juga mengelola kesejahteraan masyarakat. *Welfarestate E. Utrecht*, menyatakan bahwa; “pemerintah suatu *welfarestate* diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah, dan sebagainya. Banyak kepentingan yang dahulu di selenggarakan oleh usaha swasta sekarang diselenggarakan pada usaha pemerintah, karena kepentingan-kepentingan itu telah menjadi kepentingan umum”. (Murtika, 1987, hal. 12)

Pembinaan bagi PNS penting untuk mendapatkan PNS yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang tercantum di atas dan menjadi pedoman bagi PNS untuk melaksanakan tugas kedinasannya secara bertanggung jawab dan profesional..

Pembinaan pejabat negara dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karir. Pembinaan ini merupakan bentuk akuntabilitas yang tinggi. Demikian juga, ketika pembinaan tidak dilakukan dengan baik, maka pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak berjalan dengan baik.

Pembinaan PNS didasarkan pada sistem karir dan sistem kinerja pekerjaan. Sistem karir adalah sistem personalia yang memungkinkan kenaikan pangkat tanpa tinjauan pekerjaan dan janji dibuat sesuai dengan tingkat yang ditetapkan.

Selain sistem pengembangan profesi PNS, terdapat sistem lain yaitu sistem prestasi kerja, yaitu sistem kepegawaian dimana pengangkatan pegawai negeri sipil pada suatu instansi didasarkan pada keahlian dan prestasi seseorang. Keterampilan ini dapat ditunjukkan dengan lulus ujian rekrutmen dan pencapaiannya harus ditunjukkan dalam kondisi dunia nyata.

Oleh karena itu, pembinaan PNS sangat penting dalam mewujudkan PNS yang profesional sesuai dengan tujuan undang-undang tersebut, agar nantinya diharapkan menjadi tenaga kerja yang disiplin dalam melaksanakan tugas.

7. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian pegawai negeri diatur dalam “PP No.32 Tahun 1979”, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan kompeten, dan yang terpenting bagaimana disiplin bekerja untuk mencapai keadilan dan hak-hak yang baik.

“Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 1979 memuat 39 pasal tentang pemberhentian pegawai negeri sipil”. PP tersebut menggantikan peraturan perundang-undangan di bidang pemberhentian pegawai negeri sebagaimana diatur dalam “Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 1951”, “Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1958” dan “Peraturan Pemerintah Nomor 239 Tahun 1961”.

Pemberhentian pegawai dalam Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan dengan hormat dan tidak hormat yang dapat disebabkan karena “Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”.

a) Pemberhentian karena meninggal dunia

Pegawai Aparatur Sipil Negara dapat diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai ASN dikarenakan telah meninggal dunia dengan sendirinya. Namun, bagi pegawai ASN yang dilaporkan hilang, mereka tidak dianggap meninggal sampai hilangnya mereka paling lambat akhir Desember sejak mereka dinyatakan hilang. Pejabat yang berwenang mengeluarkan surat keterangan hilang yang di buat dengan berita acara paling lambat akhir bulan kedua semenjak yang bersangkutan telah hilang.

b) Atas permintaan sendiri

Pegawai ASN dapat mengajukan surat pengunduran diri secara hormat, namun permohonan pengunduran diri secara hormat dapat ditolak oleh perwakilan yang berwenang. Permohonan pengunduran diri dari sebagai ASN harus diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang. Untuk pegawai yang telah dinonaktifkan secara hormat sebagai ASN, mereka diberi wewenang berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

c) Mencapai batas usia pensiun

Pemberhentian PNS karena mencapai usia pensiun diatur dalam “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam Pasal 87 ayat (1) huruf c, batas usia pensiun PNS aparatur negara adalah 58 (lima puluh delapan tahun)”.

d) Mempekecil organisasi dan kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini.

Perampangan organisasi dan kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini terjadi apabila di dalam suatu instansi pemerintah mengalami kelebihan pegawai. Untuk itu pegawai ASN yang keberadaannya tidak lagi memiliki fungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain tidak tertampung secara keseluruhan.

B. Tinjauan Umum Tentang Cuti Bagi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sipil sebagai bagian integral dari pemerintahan, pegawai negeri harus setia dan mengikuti Pancasila, yang merupakan

falsafah dan ideologi negara, terhadap negara dan pemerintah. Karena kesetiaan dan ketaatan seringkali merupakan hasil dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, PNS harus mempelajari dan memahami Pancasila, UUD 1945, hukum dan kebijakan negara, dan buku pelajaran pemerintahan.

Oleh karena itu, pejabat publik harus memberikan contoh yang baik dengan menghormati dan menerapkan semua peraturan perundang-undangan, dan pada umumnya pejabat publik memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Pada hakekatnya tanggung jawab pekerjaan merupakan amanah agar tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, PNS harus benar-benar tidak mementingkan diri sendiri, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasannya.

Sebagai pejabat publik, ada kewajiban untuk menjaga kerahasiaan jabatan dan pejabat publik dapat mengungkapkan rahasia jabatannya atas perintah pejabat yang berwenang “Pasal 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999” yang dihapuskan berdasarkan “Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999”. Kerahasiaan adalah suatu rencana atau kegiatan yang akan berlangsung atau telah dilakukan dan yang dapat mengakibatkan kerugian besar atau berbahaya jika diberitahukan atau diketahui oleh orang yang tidak berwenang. Rahasia pekerjaan adalah kerahasiaan tentang atau terkait dengan posisi. Rahasia kerja dapat berupa dokumen tertulis, seperti surat, notulen rapat, peta, atau keputusan lisan dari atasan

Jika ditinjau dari sifatnya maka akan dijumpai rahasia jabatan yang sifat kerahasiaannya terbatas pada waktu tertentu dan ada juga rahasia jabatan yang sifat kerahasiaannya terus-menerus. Biasanya seorang PNS mengetahui jabatan karena jabatannya atau karena pekerjaannya. Pengungkapan lokasi rahasia dapat menyebabkan kerugian atau bahaya bagi bangsa.

Pembocoran rahasia jabatan pada umumnya diakibatkan oleh dua hal, yaitu pembocoran yang disengaja kepada orang lain atau karena kelalaian atau pejabat yang bersangkutan, yang keduanya sama-sama menimbulkan dampak buruk bagi negara. Hal inilah yang emotivasi karyawan untuk merahasiakan pekerjaannya. Pejabat publik hanya dapat mengungkapkan rahasia jabatannya hanya kepada pejabat yang berwenang dan mantan pejabat yang diwajibkan oleh undang-undang, misalnya atas perintah penyidik dalam penyidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi.

Selain kewajiban di atas, setiap PNS juga berhak atas gaji yang sepadan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya, setiap PNS dan keluarga harus hidup bermartabat, dengan gaji agar dapat memusatkan seluruh tenaganya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Gaji adalah imbalan atau penghargaan atas pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

Dalam hal penegakan disiplin PNS, faktor terbesar yang mempengaruhi masalah pengupahan adalah masalah gaji. Hal ini dikarenakan jika seorang pegawai merasa bahwa gaji yang diterimanya tidak dapat memenuhi kebutuhan atau kesejahteraan keluarganya, hal tersebut dapat mendorong pegawai tersebut untuk mencari pekerjaan paruh

waktu yang akan menjadi kebiasaan dari waktu ke waktu dan berdampak negatif bagi dirinya..

Dalam “Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Menyatakan Setiap PNS berhak mengajukan cuti”. Cuti adalah ketidakhadiran seorang pegawai yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dan harus menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta mengeluarkan cuti untuk kepentingan penyelenggara negara. Ketentuan tentang cuti di atur dalam “Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil” dan juga diatur dalam “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil No. 24 Tahun 2017”.

Cuti yang termasuk dalam Peraturan Pemerintah ini bukanlah kewenangan negara, tetapi pelaksanaan cuti tersebut hanya dapat ditunda untuk jangka waktu tertentu, kecuali dalam hal cuti merupakan hak pejabat umum, dan darurat. Setiap pimpinan wajib menyelenggarakan cuti agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perhitungan yang diperbolehkan dan sekaligus 5% untuk kelancaran pekerjaan. Pegawai yang ingin mengambil cuti harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang, kecuali cuti sakit.

Dalam “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara para pegawai berhak untuk memperoleh cuti”. Kemudian sesuai dengan “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil” menjelaskan bahwa cuti

merupakan keadaan tidak masuk kerja yang telah di izinkan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya dalam peraturan yang menjelaskan lebih rinci tentang cuti bagi pegawai yang di atur dalam “Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Bagi Pegawai Negari Sipil” yang terdiri dari beberapa jenis yakni:

- 
1. Cuti tahunan
 2. Cuti besar
 3. Cuti sakit
 4. Cuti melahirkan
 5. Cuti karena alasan penting
 6. Cuti bersama; dan
 7. Cuti diluar tanggungan negara

Terdapat penjelasan mengenai setiap jenis-jenis cuti yang ada diatas yakni sebagai berikut:

1. Cuti Tahunan

Pegawai yang berhak cuti adalah pegawai negeri sipil, termasuk pegawai negeri sipil yang telah bekerja terus menerus selama 1 (satu) tahun atau lebih dengan tidak terputus kegiatannya karena cuti di luar tanggung jawab pemerintah atau diberhentikan dari jabatannya dengan menerima tunjangan.

Pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun berhak menerima cuti . Masa cuti ini adalah 12 (Dua belas) hari kerja. Namun setiap

pengambilan cuti tahunan paling lama 3 (tiga) hari masa kerjanya. Maksudnya, setiap mengambil cuti tahunan ini tidak dapat di kurang menjadi jangka waktu kurang dari 3 (tiga) hari masa kerjanya. Cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun yang bersangkutan dapat diambil paling lama 18 (delapan belas) hari kerja pada tahun berikutnya dan cuti tahunan paling lama 2 tahun pada tahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja.

Selanjutnya penjelasan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 “untuk mendapatkan cuti tahunan pegawai ASN yang bersangkutan mengajukan permintaan tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti”.

2. Cuti Besar.

Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya lima (lima) tahun berhak atas cuti selama tiga bulan. Pejabat publik yang mengambil hari libur tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun berjalan. Cuti besar dapat digunakan untuk melaksanakan kewajiban keagamaan seperti ibadah haji. Jika suatu kepentingan dinas mengakibatkan izin cuti jangka panjang yang dapat ditangguhkan, maka pegawai yang bersangkutan dapat menerima seluruh penghasilannya selama cuti jangka panjang tersebut.

Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja selama 5 (lima) Tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar ini selama 3 (tiga) bulan. Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan hak cuti kerja tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun yang sama..

Pejabat tersebut menggunakan hak cuti tahunan pada tahun yang sama dan kemudian hak cuti dinasnya diubah dengan memperhatikan hak cuti tahunan yang telah dilaksanakan. Bagi pegawai negeri sipil yang menggunakan cuti besar kurang dari 3 (tiga) bulan, sisa masa cuti besar dibatalkan. Saat masa cuti besar, Pegawai terkait masih bisa menerima penghasilan yang penuh, kecuali untuk tunjangan kerja. Penghasilan meliputi gaji pokok, tunjangan keluarga dan tunjangan makan sampai dengan adanya peraturan pemerintah tentang gaji, tunjangan dan fasilitas PNS.

3. Cuti Sakit.

Pegawai yang sakit berhak atas cuti sakit. PNS yang sakit selama satu 1 (satu) hari, melampirkan surat keterangan dokter, menyerahkan surat keterangan cuti sakit secara tertulis kepada atasan. Pegawai yang mengambil cuti sakit selama 1 atau 2 sampai dengan 14 hari berhak untuk mengambil cuti sakit, tetapi pegawai yang bersangkutan diberi wewenang untuk mengambil cuti tersebut dengan melampirkan tertulis dari dokter.

Hak cuti sakit dapat diberikan hingga satu tahun. Masa cuti sakit yang dijadwalkan dapat diperpanjang sampai dengan 6 bulan, jika diperlukan, berdasarkan surat keterangan dari tim pemeriksa kesehatan yang ditunjuk oleh pemerintahan bidang kesehatan.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak sembuh dalam waktu yang ditentukan harus diperiksa kembali oleh tim pemeriksa kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan. Jika masih belum sembuh, pegawai dapat diberhentikan dengan hormat karena sakit dan mendapat biaya tunggu

sampai ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan seperti gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan makan, dan tunjangan kantor sesuai peraturan pemerintah tentang pemberhentian dengan hormat mengatur tentang gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS.

4. Cuti Melahirkan.

Cuti bersalin/melahirkan merupakan salah satu jenis cuti dalam Aparatur Sipil Negara yang dikhususkan bagi wanita yang diatur dalam “Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bab XII Pasal 325 ayat (1) sampai ayat (3), 326 dan 327 dari Peraturan Pemerintah” tersebut sebagai berikut:

- a. “Cuti Bersalin Pasal 325 berbunyi:
 1. Sejak kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga, PNS berhak mengambil cuti hamil;
 2. Cuti besar dapat diberikan untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya;
 3. Jangka waktu cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah tiga bulan.”
- b. Sedangkan untuk cuti bersalin “Pasal 326 berbunyi:
 1. Untuk dapat melaksanakan hak cuti hamil menurut Pasal 325, pejabat yang bersangkutan dapat mengajukan permohonan cuti hamil secara tertulis kepada PPK atau kepada pejabat yang menerima pendelegasian;
 2. Hak cuti hamil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang berwenang memberikan hak cuti hamil.”
- c. Selanjutnya cuti bersalin Pasal 327 berbunyi:

“Selama menggunakan hak cuti melahirkan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS”.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa PNS dapat mengajukan cuti hamil untuk kelahiran anak pertama, kedua dan ketiga. PNS perempuan dapat diberikan cuti di luar tanggung jawab negara, misalnya untuk melahirkan anak keempat. Permintaan untuk cuti hamil tidak dapat ditolak dan uga PNS tidak diberhentikan, yang berarti pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain.

5. Cuti Karena Alasan Penting.

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting terdapat dalam “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017” adalah sebagai berikut:

- a. Penyakit serius atau meninggal dunia orang tua, istri atau suami, anak, saudara perempuan, saudara laki-laki, ibu mertua atau menantu perempuan;
- b. Anggota keluarga yang dimaksud pada huruf a meninggal dunia, dan menurut peraturan perundang-undangan PNS yang relevan perlu melindungi hak-hak keluarga yang meninggal;
- c. Cuti karena alasan penting dapat juga terjadi karena dalam anggota keluarga melangsungkan perkawinan.

Untuk dapat diberikan cuti karena suatu alasan penting, pegawai negeri sipil yang bersangkutan dapat menyebutkan alasannya dan mengajukan permohonan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang yang

memberikan cuti tersebut. Cuti karena alasan penting dapat diberikan secara tertulis oleh pegawai yang bewenang memberikan cuti. Jika pegawai yang bersangkutan tidak dapat menunggu dalam keadaan darurat, pejabat senior dapat mengizinkan cuti sementara dengan alasan penting untuk tujuan yang baik.

6. Cuti Bersama

Cuti bersama terdapat pada hari libur umum atau merupakan cuti yang telah ditetapkan oleh Putusan Presiden untuk setiap pegawai yang ada di Indonesia. Bertujuan untuk memberikan pariwisata dalam negeri serta meningkatkan efektifitas pegawai negeri.

Kemudian, untuk cuti bersama tidak akan mengurangi hak cuti tahunan. Terdapat juga “Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 333 ayat (3)” menyebutkan:

“PNS yang karena jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan”.

7. Cuti diluar Tanggungan Negara.

Pada dasarnya, berlibur bersama keluarga bukanlah hak. Oleh karena itu, pejabat yang berwenang dapat menyetujui atau menolak permohonan cuti di luar tanggung jawab negara untuk tujuan penting dan mendesak, kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja secara terus menerus sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dapat diberikan cuti di luar wilayah hukum negara karena alasan pribadi yang penting dan mendesak.

Cuti negara yang tidak dibayar diberikan untuk jangka waktu sampai dengan 3 (tiga) tahun. Cuti diluar tanggungan negara dapat diperpanjang hingga satu tahun jika ada alasan yang baik. Cuti nasional yang tidak di bayar dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan diberhentikan, kecuali untuk persalinan langsung.

Perihal alasan pribadi yang penting dan mendesak di dalam Peraturan Pemerintah tidak diberikan penjelasan yang lebih rinci. Selanjutnya, cuti diluar tanggungan negara dapat menyebabkan pegawai negeri bersangkutan dapat dibebaskan (bukan diberhentikan) dari jabatannya, dan tidak mendapatkan penghasilan dari Negara.

Untuk mengajukan cuti selain tanggung jawab negara, pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus terlebih dahulu mengajukan permohonan secara tertulis dan juga menyebutkan alasan-alasannya dan diberikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain yang ditunjuk mengajukan permintaan persetujuan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara atau Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (Marsono, 1995, hal. 96).

Pejabat yang berhak untuk memberikan cuti sebagaimana dimaksud di dalam “Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS” tidak dapat melimpahkan kewenangannya kepada pejabat lain. Pejabat yang berwenang memberikan cuti antara lain:

1. Cuti diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
2. Pejabat Pembina Kepegawaian yang dimaksud pada angka (1) terdiri dari:

- a. Menteri di Kementerian, termasuk Jaksa Agung dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non kementerian, termasuk Kepala Badan Intelijen Negara dan pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden;
- c. Sekretaris Jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga non struktural, termasuk Sekretaris Mahkamah Agung;
- d. Gubernur di Provinsi;
- e. Bupati atau Walikota di Kabupaten/Kota.

Pejabat yang dimaksud bertujuan untuk kepentingan pekerjaan yang efisien dan bisa mendelegasikan wewenangnya terhadap pejabat lain dalam lingkungannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.



BAB III

PROSEDUR DAN SANKSI BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELANGGAR DISIPLIN PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

A. **Prosedur Penerapan Cuti Melahirkan Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.**

Suatu Negara akan berkembang dan tumbuh jika adanya pola pikir yang maju dari setiap masyarakatnya, ilmu hukum memiliki dua implikasi yang sangat penting yaitu subjek hukum dan subjek hukum. Yang dimaksud dengan subjek hukum adalah seseorang yang berwenang secara hukum untuk mendukung hak dan kewajibannya. Bentuk pembela hak dan kewajiban tersebut adalah orang perseorangan atau badan hukum yang berwenang menurut undang-undang.. (Muchsan, 1988, hal. 1)

Berdasarkan Hukum Perdata, bahwa negara sebagai organisasi kekuasaan adalah badan hukum. Kehidupan negara ini diatur oleh hukum publik sehingga dapat menjalankan kekuasaannya. Negara adalah badan hukum menurut hukum publik, bukan badan hukum privat. Sebagai badan hukum (berbentuk sekelompok orang), negara memiliki tujuan tertentu yang dicapai melalui kemitraan. Tujuan suatu negara biasanya tercantum dalam konstitusi dasar negara yang bersangkutan. Seperti di Indonesia dimana tujuan Negara Republik Indonesia (RI) tercantum dalam Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 (alinia ke-IV). (Ridwan N. A., 2018, hal. 5)

Ada perbedaan antara pemerintah, baik secara teoritis maupun praktis. Pemerintah adalah segala sesuatu yang diurus oleh bangsa untuk kepentingan umum dan nasional. Pemerintah merupakan cara terbaik untuk melaksanakan tugas pemerintahan, sedangkan pemerintah adalah organ atau aparatur aparatur yang melaksanakan tugas pemerintahan. Pemerintah dalam arti sempit adalah lembaga organisasi nasional yang dipercayakan untuk melaksanakan misi-misi nasional di bawah undang-undang. Dalam pengertian ini, pemerintah hanya berfungsi sebagai lembaga eksekutif. (Eksekutif atau *Bestuur*). Secara umum, pemerintah terdiri dari semua lembaga yang memiliki kekuasaan untuk mengatur dan menegakkan hukum. Dengan demikian, semua pemegang kekuasaan negara (eksekutif, legislatif dan yudikatif, seperti dalam teori Trias Politica Montesquieu), termasuk pemerintah dalam arti yang seluas-luasnya.

Donner mengemukakan bahwa Wilayah pemerintahan dalam arti luas meliputi lembaga-lembaga yang menentukan arah negara dan terletak di pusat, dan beberapa lembaga melaksanakan keputusan lembaga ini. Sementara itu, Van Vollenhoven mengemukakan bahwa dalam arti luas tugas pemerintah dibagi menjadi empat bidang, yaitu pembentukan undang-undang, penyelenggaraan/pemerintahan (*bestuur*), pemolisian dan peradilan. (Ridwan, Nurmalita Ayunngtyas Harahap, 2018, hal. 7)

Mengenai kewajiban seorang pejabat termasuk pegawai negeri, logemann mengemukakan ada lima (5) macam kewajiban penting yang harus diperhatikan olehnya. Kewajiban itu adalah:

- a. Pejabat termasuk pegawai negeri harus berusaha menjadi seorang pejabat yang baik seperti harus berusaha sebanyak-banyaknya, dalam arti menurut dan sesuai dengan kemampuan kerja menjalankan pekerjaannya dengan

sepenuh-penuhnya. Syarat ini berkaitan dengan syarat kerajinan seorang pegawai;

- b. Pegawai negeri sipil dituntut untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan kapasitas kerjanya. Ini terkait dengan persyaratan keterampilan;
- c. Perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh seorang pejabat atau pegawai negeri harus sesuai dengan peraturan-peraturan dan asas-asas hukum yang telah ditentukan untuk jabatannya. Jadi pejabat tidak boleh bertindak sewenang-wenang. Ia wajib mempertahankan negara hukum;
- d. Penghidupan pejabat di luar lingkungan pekerjaan, misalnya pergaulan dengan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya harus baik pula, kelakuannya dalam pergaulan umum dapat mempengaruhi kehormatan masyarakat terhadap kekuasaan Negara;
- e. Pejabat harus mengutamakan kepentingan jabatannya (yaitu kepentingan Negara atau lebih tepatnya kepentingan rakyat) dan wajib menjalankan pekerjaannya menurut asas-asas hukum yang telah ditentukan bagi pekerjaannya itu dan pendapat sendiri serta kepentingan sendiri sebaiknya harus dijauhkan dari suasana pekerjaan tersebut, yaitu dalam hal pendapat sendiri serta kepentingan itu tidak dapat disesuaikan dengan asas-asas hukum yang telah ditentukan bagi pekerjaan tersebut. Syarat ini berkaitan dengan syarat dapat mengutamakan kepentingan jabatan di atas kepentingan sendiri.

Di samping secara teoritis, maka perlu disinggung pula mengenai penjabaran macam-macam jabatan secara normatif. Dalam “Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian”

sebagaimana yang telah diubah dengan “Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999” maka dikenal beberapa macam jabatan. Jabatan karier, adalah sebuah jabatan sebagaimana diatur pada “Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999” yang berbunyi, yang dimaksud jabatan adalah jabatan yang menyatakan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu instansi pemerintah. (Ridwan, Nurmalita Ayunngtyas Harahap, 2018, hal. 10-11)

Dalam situasi suatu negara baik pria maupun wanita merupakan subjek serta objek dalam pembangunan sehingga memiliki kesempatan, kewajiban dan hukum, yang sama. Marjinalisasi kedudukan wanita dengan memposisikan wanita selaku subordinat merupakan silsilah dan budaya bangsa yang sudah melekat. Menurut Imam Soepomo dasarnya ada saatnya badan wanita itu menjadi lemah, yakni ketika wajib menjalankan kodratnya, contohnya pada saat melahirkan atau hamil atau keguguran kandungan, dan atau ketika haid. Seluruhnya itu merupakan suatu masukan sebelum memutuskan aturan bekerja terhadap wanita, sehingga mereka bisa saja diberikan izin untuk cuti atas hal-hal tersebut. (Soepomo, 1981, hal. 20)

Salah satu pilar negara hukum adalah perlindungan hak asasi manusia (HAM) adalah tanggung jawab negara untuk menegakkan hak asasi manusia dalam segala keadaan. Pemerintah harus melaksanakan kewajiban hak asasi manusianya berupa penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak warga negaranya. Indonesia telah meratifikasi banyak instrumen hak asasi manusia (HAM) internasional termasuk dua konvensi

hak asasi manusia (HAM) inti, yaitu Konvensi Hak Sipil dan Politik (ICCPR) bersama dengan Konvensi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) dengan “Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2005”. Konsekuensinya, negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak asasi manusia bagi semua warga negara tanpa kecuali dalam keadaan apapun. (Thamrin, 2018, hal. 32)

Berdasarkan Peraturan BKN No. 24 Tahun 2017 huruf d angka (4) mengenai cuti melahirkan untuk Aparatur Sipil Negara wanita menyebutkan mengenai: “Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah 3 (tiga) bulan.” Tetapi kenyataannya yang peneliti lihat saat melakukan penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian masih ada pegawai yang mengambil dan menjalankan cuti melahirannya tersebut dari dari 3 (tiga) bulan. Padahal ketika pegawai tersebut menjalankan masa cutinya, mereka tetap diberikan penghasilan secara penuh yang juga sudah diatur dalam peraturan tersebut.

Kemudian peneliti melakukan kuisisioner dan wawancara kepada Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan mengenai sanksi apa yang diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin. Adapun jawaban dari Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan adalah dengan sanksi lisan yang di berikan oleh kepala bagian kepegawaian menegur terlebih dahulu para pegawai yang mengambil cuti tetapi lebih dari 3 (tiga) bulan lamanya. Lalu kepala bagian kepegawian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian tersebut akan menegur secara langsung kepada pegawai yang

bersangkutan. Teguran ini berupa peringatan secara langsung agar lebih memperhatikan disiplin setiap pegawai yang melakukan penyimpangan seperti dalam hal berlebihan ketika mengambil hak cuti melahirkannya.

Namun sangat disayangkan pemerintah tidak mengatur secara rinci tentang sanksi-sanksi yang di dapatkan para pegawai tersebut. Karena tidak menjadi rahasia umum lagi bahwa beberapa guru pegawai negeri masih sering absensi kehadirannya menurun terlebih saat diharuskan langsung bekerja sesudah masa cuti melahirkannya dan di sisi lain mereka harus memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya. Dan dengan melakukan itu banyak pegawai wanita yang merasa kesulitan. Untuk itu yang akan memberikan sanksi kepada guru yang bersangkutan adalah pihak dari bagian kepala kepegawain yang bertugas untuk memberikan disiplin kepada setiap pegawai. Terkecuali untuk para pegawai yang diharuskan agar dirawat atau hal lainnya dikarenakan hal-hal tertentu yang tidak memungkinkan baginya untuk langsung bekerja. Dengan syarat para pegawai yang bersangkutan mengambil hak cuti melahirkan dengan melampirkan surat sakit secara jelas yang diberikan oleh dokter dan diberikan kepada pihak dinas dan akan diteruskan kepada Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Indragiri Hilir. Karena yang memberikan dan menerbitkan surat cuti melahirkan adalah Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasarkan (Peraturan Badan Kepegawain Negara Nomor 24 Tahun 2017) .

Pejabat yang memiliki wewenang dalam memberikan cuti terhadap permohonan cuti tersebut harus melalui prosedur yang sudah ditentukan. Disamping harus melalui prosedur yang sudah ditentukan, yang bersangkutan juga harus dan wajib melaksanakan dan melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang bersangkutan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Sutedi, 2011, hal. 185)

Dalam pengambilan cuti melahirkan bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan harus melalui Prosedur Cuti Bersalin meliputi tata cara pemberian cuti melahirkan yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang, yakni dengan melengkapi berbagai persyaratan yang sudah ditentukan.

Syarat-syarat bagi pegawai wanita yang ingin mengajukan cuti melahirkan antara lain:

1. Untuk kelahiran anak pertama, kedua, dan ketiga, PNS perempuan berhak atas cuti hamil.
2. Untuk setiap kelahiran anak berikutnya, pegawai negeri sipil perempuan diberikan cuti di luar tanggung jawab negara..
3. Jangka waktu cuti melahirkan adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan.
4. Untuk dapat diberikan cuti hamil atau cuti melahirkan, pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus mengajukan permohonan tertulis dari pejabat yang berwenang memberikan cuti tersebut.

5. Wanita hamil berhak menerima cuti hamil secara tertulis dari sumber yang berwenang.
6. Jika yang bersangkutan sedang cuti hamil, maka PNS perempuan yang bersangkutan memiliki penghasilan penuh.

Adapun Kelengkapan berkas yang harus dipenuhi oleh Pegawai wanita untuk mengajukan cuti yakni:

1. Surat Permohonan cuti yang bersangkutan.
2. Surat Pengantar dari Unit Kerja;
3. Surat Keterangan Dokter;
4. Foto copy SK pertama (CPNS);
5. Foto copy SK terakhir;
6. Foto copy Kartu Keluarga;
7. Foto copy DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) terakhir.

Sebelum lebih lanjut untuk membahas tentang bagaimana prosedur mendapatkan cuti bersalin atau melahirkan ini, maka pemohon perlu untuk mempersiapkan syarat-syarat apa saja yang telah ditentukan ataupun ditetapkan agar dapat mengurus cuti melahirkan di Dinas tersebut. Tahap-tahap dalam mengurus cuti bersalin atau melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan terhadap para pegawai wanita ini adalah Pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Pegawai Negeri sipil dan juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wanita yang mengambil cuti melahirkan tersebut, di mana masa dalam kandungannya sudah mencapai 8 (delapan) bulan lamanya agar tidak membuang masa cuti yang di ambil

nantinya. Untuk salah satu prosedur yang dilakukan terlebih dahulu adalah agar pemohon dapat membuat surat permohonan dirinya yang akan di ajukan dan juga melengkapi syarat-syarat yang telah di tentukan, selanjutnya semua berkas persyaratan itu di serahkan kepada pejabat yang berwenang untuk mengurus hal itu.

Berdasarkan hasil kuisisioner peneliti dengan responden, pada tanggal 31 Mei 2021 untuk mendapatkan jawaban mengenai tanggapan para pegawai wanita terhadap syarat-syarat yang sudah ditetapkan dalam pengurusan cuti melahirkan atau bersalin abagi pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel III.1

Tanggapan responden tentang persyaratan dalam pelaksanaan pengambilan cuti melahirkan yang ditentukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

No.	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Mudah	3	100%
2.	Rumit	0	0
	Total Responden	3	100%

Sumber Data: hasil kuisisioner peneliti terhadap responden bulan mei tahun

Dari tabel III.1 di atas dapat di lihat mengenai tanggapan responden dengan presentase nilai tinggi adalah pada jawaban mudah sebanyak 3 orang responden dengan presentase sebesar 100%. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan pengambilan atau tata cara yang diberikan untuk mengurus dan mengambil cuti melahirkan ini sangat mudah dan tidak sulit apalagi memberatkan bagi pegawai wanita yang ingin mengajukan cuti melahirkan atau bersalin pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

Cuti ini diberikan kepada pegawai wanita yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih, berdasarkan “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor. 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Bagi PNS”. Tetapi dalam aturan mengenai cuti melahirkan ini tidak ada penetapan baginya yang masa kerjanya belum 1 (satu) tahun tidak ada larangan bagi pegawai untuk hamil, karena melahirkan bukan suatu hal yang dapat diatur. Untuk itu setiap pegawai wanita berhak atas cuti yang sudah ditetapkan dalam ketentuan mengenai pokok-pokok kepegawaian.

Kemudian untuk syarat dalam mengurus cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan tidak dijelaskan dalam “Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999” maupun didalam “Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017” ataupun didalam “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, tetapi persyaratan dalam hal mengurus cuti ini ditentukan dari kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Indragiri Hilir. Karena yang memberikan dan menerbitkan surat cuti melahirkan

adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) itu sendiri.

Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang cuti melahirkan menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil wanita akan diberikan waktu cuti melahirkan 3 (tiga) bulan lamanya yakni dengan rumus pembagian 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan. Dari 3 orang responden pegawai wanita yang mengajukan cuti melahirkan terdapat 1(satu) pegawai yang tidak mengikuti aturan ketentuan lamanya cuti melahirkan yakni pegawai yang bersangkutan menjalankan masa cuti 3(tiga) bulan lebih 4 hari baru mulai masuk bekerja.

Seharusnya untuk tata cara pengambilan dan pengajuan sampai tahap terbitnya surat cuti melahirkan ini dikeluarkan terdapat kedalam sebuah bagan yang mempermudah bagi setiap pegawai negeri sipil wanita untuk mengurus surat cuti melahirkannya. Untuk itu peneliti melakukan wawancara kepada kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan, mengenai tata cara pelaksanaan atau prosedur untuk memberikan cuti melahirkan bagi pegawai negeri sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

Adapun jawaban yang diberikan oleh kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan untuk tahapan yang dilakukan oleh pemohon yakni sebagai berikut:

1. PNS yang bersangkutan dapat membuat keterangan pribadi untuk mengajukan permohonan cuti melahirkannya.

2. PNS yang bersangkutan harus melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan karena syarat-syarat tersebut dibutuhkan untuk kelancaran dalam mengurus cutinya.
3. Kemudian setelah surat keterangan permohonan dari pemohon dan persyaratan telah dipenuhi PNS tersebut dapat menyerahkan ke kepala dinas untuk dapat disetujui mengenai surat permohonan cuti melahirkannya.
4. Setelah mendapat persetujuan oleh kepala dinas kemudian berkas untuk permohonan cutinya diserahkan kepada kepala bagian kepegawaian di dinas tersebut.
5. Lalu kepada kepala bagian kepegawaian di dinas tersebut meneruskan surat permohonan terlampir kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Indragiri Hilir.

Setelah melakukan langkah-langkah yang tertera diatas diharapkan agar Pegawai Negeri Sipil wanita menyerahkan persyaratan tersebut kepada pejabat yang berwenang dalam hal itu. Pejabat yang dimaksud adalah Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan. Lamanya untuk mendapatkan surat cuti melahirkan atau bersalin ini tergantung apakah Kepala Dinas sedang berada ditempat atau tidak.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 mengenai cuti melahirkan atau bersalin ini menyatakan bahwasannya;

“Untuk menggunakan hak atas cuti melahirkannya, PNS yang bersangkutan agar mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti”

Kemudian berdasarkan kuisisioner yang penulis bagikan kepada responden, mengenai lamanya pengurusan cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel III.2
Tanggapan responden mengenai lamanya pengurusan cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	1 hari – 1 minggu	2	66,7%
2.	>1 minggu	1	33,3%
	Total Responden	3	100%

Sumber Data: hasil kuisisioner peneliti terhadap responden bulan mei tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden adalah 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil wanita, 2 (dua) orang Pegawai Negeri Sipil wanita mengatakan lamanya pengurusan cuti melahirkan 1 hari– 1 minggu di Dinas Perdagangan dan Perindustrian dengan presentase 66,7 % sangat mudah dan tidak berlangsung lama dalam pembuatan surat pengurusan cuti

melahirkan tersebut sedangkan 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil wanita menjawab >1 minggu dengan presentase 33,3% .

Kemudian saat peneliti melakukan wawancara dengan salah satu staf pegawai yang berada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan mengenai lamanya pengurusan cuti melahirkan, dikarenakan Kepala Dinas sedang tidak berada ditempat atau sedang keluar daerah. (Hasil wawancara Peneliti dengan Staf Kepegawaian, Pada Hari Senin Tanggal 31 Mei 2021 di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan).

Maka hal itulah yang menyebabkan keterlambatannya penyelesaian surat cuti melahirkan tersebut. Meski demikian, pegawai wanita yang mengambil cuti melahirkan tetap bisa melakukan persalinan karena surat dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Indragiri Hilir pasti akan tetap dikeluarkan juga.

Setelah mendapatkan surat cuti melahirkan dari Kepala Dinas, pemohon atau pegawai wanita yang bersangkutan berhak atas cutinya, tetapi tidak hanya sampai diterbitkannya surat cuti melahirkan tersebut melainkan dengan pengawasan dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu staf kepegawaian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan tentang bagaimana monitoring yang dilakukan terkait cuti melahirkan. Adapun jawaban yang di berikan dalam menangani cuti melahirkan khususnya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di

Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan, dengan cara melihat langsung atau menjenguk pegawainya ketika sesudah melahirkan.

Tujuan utama pemantauan adalah untuk menghindari penyimpangan atau penyimpangan dari harapan dan untuk mendukung pelaksanaan Kebijakan yang diterapkan secara efektif dan efisien. Dengan terciptanya kegiatan monitoring, dapat dilakukan sesuatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi keberhasilan kinerja. Fungsi pengawasan adalah untuk membantu memastikan tugas dan pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana, yang ditentukan dalam suatu peraturan. Jika tidak ada kontrol atas kinerja tugas atau pekerjaan, mungkin ada penyimpangan atau konflik dari prosedur dan pengaturan yang ditetapkan.

Jika dikaitkan dengan pengawasan pemerintah, tampaknya pemahaman umum tentang pengawasan masih relevan, alasannya antara lain:

1. Secara umum, tujuan pengawasan pemerintah adalah untuk memelihara agar supremasi hukum dapat berfungsi dengan baik dan juga menjalankan kekuasaan pemerintah sebagai penyelenggara kesejahteraan, masyarakat, serta kekuasaannya sendiri..
2. Rujukan pengawasan adalah undang-undang yang mengatur dan membatasi kekuasaan dan tindakan pemerintah dalam bentuk hukum yang objektif dan formal (rechmatigheid), serta manfaatnya bagi kesejahteraan rakyat (doelmatigheid).
3. Ada kesesuaian antara tindakan dan tolok ukur yang telah ditentukan.

4. Jika ada tanda-tanda penyimpangan dari pengukuran, tindakan pencegahan akan diambil.
5. Jika ada ketidaksesuaian dalam pengangkatan, maka koreksi dilakukan dengan mengambil tindakan untuk memulihkan kerusakan yang ditimbulkan dan mendisiplinkan pembuat kesalahan. (Thamrin S. , 2017, hal. 41-44)

B. Sanksi yang diberikan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan dalam Pelaksanaan Pengambilan Izin Cuti Melahirkan yang diberikan kepada Pegawai Wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan

Berdasarkan ketentuan Kode Etik menjelaskan bahwa Dalam menjalankan tugas kedinasan dan dalam kehidupan sehari-hari, setiap pegawai negeri sipil harus memiliki sikap berperilaku dan mentaati etika bernegara, penyelenggaraan negara, organisasi dan masyarakat, serta terhadap dirinya dan rekan sejawatnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah ini. “(Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil)”

Maka untuk itu setiap kedinasan memiliki sanksi terhadap para pegawainya untuk mentaati dan menjalankan etika dalam berkerja. Sanksi yang diberikan dapat berupa ancaman hukuman yang merupakan salah satu tindakan agar Pegawai Negeri Sipil dapat mematuhi dan dapat memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan dalam Kedinasan Perkantoran.

Setiap Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan waktu untuk cuti yakni selama 3 (tiga) bulan sesuai dengan “Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017” dan “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017” yang mengatur perihal cuti tentunya mengenai cuti melahirkan. Didalam Peraturan tersebut tidak mengatur tentang pembagian cuti melahirkan ini, dengan demikian setiap pegawai wanita diperbolehkan untuk bebas dalam mengambil cutinya yakni 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan atau 1 ½ bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ bulan setelah melahirkan. Namun kenyataan yang peneliti temui pada saat melakukan penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan masih terdapat beberapa Pegawai wanita yang menjalani waktu cuti melahirkannya lebih dari waktu yang telah ditentukan, padahal mengenai waktu lamanya pengambilan cuti melahirkan ini telah ditentukan.

Berdasarkan hasil kuisisioner dengan responden , pada tanggal 31 Mei 2021 mengenai berapa lamanya pegawai wanita tersebut mengambil cuti melahirkannya yang terdapat pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3

Tanggapan responden mengenai lamanya waktu dalam menjalankan cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	3 bulan	2	66,7%
2.	>3 bulan	1	33,3%
	Total Responden	3	100%

Sumber Data: hasil kuisioner peneliti terhadap responden bulan mei tahun 2021

Berdasarkan Tabel III.3 Di atas mengenai tanggapan responden tentang lamanya waktu cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Tembilahan disesuaikan dengan ketentuan “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017” yaitu jawaban dari “3 bulan” terdapat 2 orang responden dan jawaban “> 3 bulan” yakni 1 orang responden.

Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas mengenai hal di atas, dimana terdapat pegawai wanita mengambil cuti melahirkan secara berlebihan dalam pengambilan cuti melahirkannya. Dengan demikian pegawai wanita tersebut akan dikenakan sanksi. Karena didalam “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017” telah ditetapkan dengan jelas aturan lamana cuti melahirkan yakni 3 (tiga) bulan lamanya. Pengecualian untuk pegawai negeri wanita yang diharuskan untuk dirawat terlebih dahulu atau karena hal-hal tertentu yang tidak memungkinkan langsung bekerja dengan syarat pegawai wanita tersebut dapat melampirkan surat sakit dari dokter secara jelas yang akan diberikan

kepada pihak Dinas, dimana surat tersebut harus dikeluarkan dari rumah sakit.

Berdasarkan Kode Etik Instansi dan Kode Etik Profesi yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan di masa sekarang ini bahwa:

- a. Aparatur Sipil Negara masing-masing lembaga mengembangkan kode etik lembaga
- b. Organisasi pegawai negeri dalam lingkungan profesional biasanya menetapkan kode etik mereka sendiri.
- c. Kode etik huruf a ditetapkan berdasarkan karakteristik masing-masing lembaga dan organisasi profesi.

Kode etik ini tidak boleh bertentangan dengan kode etik yang berlaku. Adapun penegakan kode etik yang tercantum dalam “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut;

1. Sanksi moral akan diberikan kepada petugas yang melanggar Kode Etik.
2. Sanksi etik berdasarkan point (1) dibuat secara tertulis dan diumumkan oleh Pejabat Pembina Pegawai Negeri Sipil.
3. Sanksi moral sebagaimana di maksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. Pernyataan secara tertutup; atau
 - b. Pernyataan secara terbuka
4. Dalam ketentuan sanksi etik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai harus ditentukan.

5. Pejabat sebagaimana di maksud dalam ayat (2) dapat mendelegasikan wewenangnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada pejabat lain di lingkungannya sekurang-kurangnya sebagai pejabat struktur eselon IV.”

Selanjutnya mengenai sanksi yang diberikan maka berdasarkan hasil kuisisioner dengan responden, pada tanggal 31 Mei 2021 mengenai apakah ada sanksi yang diberikan pihak dinas terhadap Pegawai Negeri Sipil wanita saat menjalankan cuti yang lewat dari batas waktu yang telah ditentukan dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4

Tanggapan responden mengenai adakah sanksi dalam menjalankan cuti melahirkan lebih dari waktu yang telah ditentukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	Ada	2	66,7%
2.	Tidak Ada	1	33,3%
	Total Responden	3	100%

Sumber Data: hasil kuisisioner peneliti terhadap responden bulan mei tahun

2021

Berdasarkan Tabel III.4 mengenai tanggapan responden tentang adakah sanksi yang di berikan kepada para pegawai negeri sipil wanita yang menjalankan cuti lebih dari batas waktu yang telah ditentukan di

Dinas Perdagangan dan Perindustrian di kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan adalah tanggapan responden dengan jawaban “Ada” sebanyak 2 orang dengan presentase 66,7% dan tanggapan responden dengan jawaban “tidak ada” sebanyak 1 orang dengan presentase 33,3%. Pada dasarnya mengenai lamanya cuti sudah diatur secara jelas, meskipun tidak di atur secara rinci dan jelas mengenai sanksi yang akan di terima oleh para pegawai negeri sipi wanita tersebut yang dengan sengaja mengambil cuti melewati batas waktu yang ditetapkan. Tetapi kenyataannya di dinas tersebut masih ditemukan beberapa PNS wanita yang menyalah dari aturan yang telah ditetapkan tersebut.

Sikap disiplin merupakan tingkah laku seseorang untuk mentaati segala peraturan dan ketentuan yang ada, disiplin ini biasanya berhubungan dengan waktu sehingga segala yang sedang dilakukan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dalam pekerjaan, dengan disiplinnya terhadap waktu dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang baik karena disetiap organisasi pemerintahan ataupun tempat kerja swasta selalu menempatkan atau menetapkan waktu kerja yang harus dipatuhi oleh semua pegawainya.

Mengenai hal ini maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian di kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan tentang sanksi apa yang pantas bagi Pegawai Negeri Sipil wanita yang mengambil atau menjalankan masa cuti melahirkannya secara berlebihan ini. Adapun jawaban yang diberikan kepala dinas ini adalah apabila terdapat pegawai negeri wanita khususnya yang mengambil cuti melahirkan lebih dari batas waktu yang telah ditetapkan dan tidak

mengikuti peraturan yang ditetapkan ini, maka langkah yang dilakukan oleh pihak Dinas Perdagangan dan Perindustrian di kabupaten Indragiri Hilir Tembilaan ini adalah dengan cara menegur secara langsung terlebih dahulu para pegawai negeri wanita yang bersangkutan tersebut. Teguran yang merupakan peringatan secara langsung oleh kepala kepegawaian yang ada di dinas tersebut, untuk lebih tegas dalam mengawasi dan menegur para pegawainya yang melakukan penyimpangan seperti halnya mengambil cuti melahirkan dengan berlebihan.

Karena pada dasarnya di setiap Dinas ini tugas Kepala Dinas atau Kepala bagian Kepegawaian kedisiplinannya adalah untuk mengetahui dan merekomendasikan surat permohonan cuti melahirkan serta berpengaruh dalam memberikan persetujuan mengenai permohonan cuti. Dengan demikian untuk para Pegawai Negeri Sipil wanita yang mengambil cuti melahirkannya lebih dari batas waktu yang telah ditetapkan ini akan menerima sanksi. Sanksi yang di maksud berupa teguran secara lisan dan sanksi ini termasuk kedalam hukuman yang ringan dari pihak kantor.

Teguran lisan ini adalah teguran secara langsung yang di ucapkan oleh kepala bagian kepegawaian mengenai kedisiplinan seorang pegawai negeri yang mempunyai wewenang dan hak untuk memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai tersebut untuk secara tegas sebagai hukum disiplin bagi para pegawai negeri yang melakukan pelanggaran. Sanksi teguran yang di sampaikan oleh Kepala Dinas tidak langsung kepada para pegawai tetapi melalui kepala bagian kedisiplinan di dinas tersebut, teguran ini di sampaikan dan diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan

disiplin kerja. Teguran ini diberikan agar setiap para pegawai ASN bisa lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Manusia selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda. Ini akan tergantung pada kemampuan atau daya beli setiap orang. Daya beli juga tergantung pada pendapatan (upah) yang diterimanya setelah masa kerja. (Thamrin S, 2019, hal. 59-60)

Tetapi untuk memenuhi segala keperluan baik kehidupan sendiri maupun keperluan keluarganya kedisiplinan suatu Pegawai Negeri Sipil ini sangat berlaku untuk tetap taat pada aturan pekerjaan yang sudah ditetapkan dan ditentukan oleh organisasi dimana mereka bekerja, karena secara tidak langsung setiap pegawai negeri diwajibkan untuk mematuhi aturan yang ada di setiap pekerjaannya.

Tabel III.5
Pembagian Sanksi yang diberikan oleh suatu pihak kedinasan sesuai dengan “Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS”:

1. Disiplin Ringan	a. Berupa Teguran Lisan. b. Berupa Teguran Tertulis. c. Berupa Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Disiplin Sedang	a. Penundaan kenaikan gaji selama 1 (satu) tahun. b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

	<ul style="list-style-type: none"> c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Disiplin Berat	<ul style="list-style-type: none"> a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun. b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. c. Pembebasan dari jabatan. d. Pemberhentian dengan hormat tetapi tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Sumber data Peraturan “Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”

Dengan adanya penjelasan di atas peneliti berharap agar pemerintah khususnya untuk Perkantoran yang mengurus Pemerintahan ini sebaiknya lebih tegas dalam menjalankan atau memberikan sanksi yang pantas agar tidak terjadinya kesalahan yang dapat memberikan dampak buruk bagi setiap para pekerja pemerintahan.

Kemudian mengenai pelaksanaan pengambilan cuti melahirkan bagi yang bersangkutan yang dikaitkan dengan Pemberian ASI Eksklusif tidak sejalan. Karena pemberian ASI Eksklusif yakni ASI yang diberikan kepada bayi dari lahir yakni 6 (enam) bulan, sementara dengan waktu lamanya cuti melahirkan adalah 3 (tiga) bulan. Dengan adanya alasan dengan pemberian ASI Eksklusif ini peneliti bertanya kepada responden, tepat pada tanggal 31 Mei 2021 mengenai Apakah ada ruangan yang khusus untuk pegawai wanita yang baru saja melahirkan untuk dapat memberikan ASI kepada

bayinya, dan jawaban dari responden adalah tidak adanya ruangan khusus untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya sehingga para Pegawai wanita ini harus dapat mengatur waktu untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya, sehingga para pegawai wanita mengalami kesulitan saat hendak melakukan pumping ASI dan lebih memilih pulang kerumah untuk dapat memberikan ASI kepada bayinya. Padahal ruang menyusui dapat memberikan dampak yang positif sehingga tidak terjadinya ketidak disiplin seorang pegawai yang lalai dalam masalah masuk kerja.

Selain itu tidak adanya ruangan khusus untuk ibu yang masih memberikan ASI Eksklusif kepada anaknya, ketidakpahaman Kepala Pimpinan dari suatu perusahaan dan Instansi Pemerintahan juga menjadi suatu rintangan yang sulit bagi ibu yang telah bekerja di suatu perusahaan ataupun Instansi Pemerintahan. Sikap resisten juga datang dari pimpinan tempatnya bekerja baik melalui sindiran secara halus karena menganggap ibu menyusui ingin di perlakukan secara khusus karena sering terjadi kepada pegawai wanita dengan keadaan yang gelisah karena pada saat tersebut sudah waktunya untuk memberikan ASI kepada anaknya sementara waktu bekerja belum selesai. Dengan realita yang peneliti lihat, sangat diharapkan untuk pemerintah mendorong agar tersedianya ruangan khusus untuk para pegawai negeri sipil wanita yang masih diwajibkan untuk memberikan ASI Eksklusifnya sehingga tidak terjadinya tidak disiplinnya seorang pegawai yang lalai terhadap waktu kerjanya.

Selanjutnya mengenai perihal apakah selama menggunakan cuti melahirkannya, para pegawai wanita ini tetap di berikan penghasilan yang

tetap, Tepat pada tanggal 31 Mei 2021 peneliti melakukan kuisisioner kepada pegawai wanita yang telah melahirkan tersebut dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.6

Tanggapan responden mengenai apakah selama menggunakan hak atas cuti melahirkannya ibu menerima penghasilan yang tetap di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan.

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	Ya	3	100%
2.	Tidak	0	0
	Total Responden	3	100%

Sumber Data: hasil kuisisioner peneliti terhadap responden bulan mei tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa setiap pegawai negeri wanita yang mengambil cuti melahirkan ini tetap diberikan gaji yang sesuai. Padahal sudah jelas bahwa dengan diberikannya gaji yang sesuai ini tidak membuat pegawai wanita yang tidak disiplin terhadap waktu dan juga masa cutinya jera dan menganggap ini adalah hal yang biasa terjadi. Peneliti berharap sebaiknya Kepala Dinas tidak hanya memberikan teguran hanya secara lisan tetapi juga memberikan sanksi yang tegas seperti halnya memberikan sanksi seperti penundaan terhadap gaji atau dengan sanksi yang tegas

lainnya sesuai dengan prosedur tentang disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dapat membuat pegawai tersebut jera atas tindakannya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama dikemudian hari.

Pada “Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang berkontribusi dalam produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik individu maupun masyarakat”. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja berpedoman pada nilai-nilai sosial, hukum dan organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban. Hal ini dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip Pancasila.

Gaji merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Kelompok orang yang berbeda memiliki perspektif yang berbeda tentang gaji. Pekerja menganggap upah sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Dari segi psikologis, upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan.

Di sisi lain, pengusaha menganggap upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah berkeyakinan bahwa pengupahan di satu sisi mampu menjamin pemenuhan kebutuhan yang layak bagi pekerja/pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/karyawan, dan meningkatkan daya beli penduduk, sebagaimana diatur dalam “Peraturan perundang-undangan. pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015 tentang gaji”. (Thamrin S, 2019, hal. 58-59)

Dengan adanya “Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”, bahwa Pegawai negeri yang tidak mematuhi semua peraturan dapat

dikenakan tindakan disiplin. “Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menegaskan untuk tidak melebihi ketentuan hukum pidana”. Karena setiap pegawai negeri sipil yang bekerja di wilayah Republik Indonesia dengan tidak terkecuali di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan harus melaksanakan dan menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab, sebab mereka telah di sumpah untuk menjalankan pekerjaannya sebagai abdi masyarakat dan harus tnduk atau mematuhi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yakni “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam Pasal 11 ayat a dan juga b yang berbunyi:

- a. Dapat melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- b. Dapat memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.”



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan cuti melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan sudah berjalan dengan baik berdasarkan Peraturan yang telah ditetapkan. Langkahnya adalah PNS yang bersangkutan membuat keterangan pribadi untuk mengajukan permohonan cuti melahirkannya kemudian PNS yang bersangkutan harus melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan, setelah surat keterangan permohonan dari pemohon PNS tersebut dapat menyerahkan ke kepala dinas untuk dapat di setujui. Setelah mendapat persetujuan oleh kepala dinas kemudian berkas permohonan tersebut di serahkan kepada kepala bagian kepegawaian dan di teruskan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Indragiri Hilir, setelah surat tersebut terbit maka pegawai wanita bias menjalankan cutinya. Dalam ketentuan Peraturan Badan Kepegawaian Negara dan Peraturan Pemerintah yang khusus membahas perihal cuti, dapat dilihat dari prosedur atau tata cara dalam pemberian serta pengambilan cuti melahirkan yang sudah ditetapkan. Meskipun masih terdapat beberapa kekurangan yakni masih terdapat Pegawai Negeri Sipil wanita yang mengambil masa cuti melahirkannya secara berlebih dari waktu yang sudah ditetapkan oleh Peraturan, padahal mengenai hal tersebut telah di

tuang kedalam peraturan secara jelas perihal lamanya masa cuti melahirkan yang dapat diambil oleh Pegawai Negeri Sipil wanita tersebut. Kemudian mengenai masa lamanya cuti melahirkan yang di kaitkan dengan Pemberian ASI Eksklusif ini tidak sejalan, Karena pemberian ASI Eksklusif di berikan selama 6 (enam) bulan, sementara waktu lamanya cuti melahirkan adalah 3 (tiga) bulan.

2. Sanksi terhadap pegawai wanita yang tidak mematuhi peraturan pelaksanaan pengambilan cuti melahirkannya serta tidak disiplin terhadap pekerjaannya adalah sanksi disiplin ringan yakni berupa teguran secara lisan yang di sampaikan oleh Kepala staf bagian Kepegawaian yang khusus mengawasi tentang kedisiplinan Pegawai.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang diperoleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pegawai Negeri Sipil wanita hendaknya dapat memperhatikan dan mengikuti “Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017” serta “Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017” yang sudah mengatur dengan jelas masa cuti melahirkan yakni selama 3 (tiga) bulan lamanya. Yang mana Peraturan ini di berikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian agar dapat dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi sebagai salah satu abdi masyarakat, agar terbentuk dan terciptanya abdi masyarakat yang berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas kedinasannya.

2. Sebaiknya kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan dapat memberikan hukuman atau sanksi yang tegas dan adil yang dapat memberikan keadilan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil khususnya wanita yang telah mengambil masa cuti secara berlebih. Tidak hanya hukuman ringan seperti teguran secara lisan tetapi juga hukuman yang dapat memberikan efek jera bagi setiap pegawainya, karena hal ini sudah termasuk pelanggaran dalam disiplin kerja.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

- Akbar Partialis, 2015, Lembaga-lembaga Negara Menurut NRI Tahun 1945, Jakarta, Sinar Grafika
- Ali Zainuddin, 2016, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Sinar Grafika
- Amiruddin, 2010, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika, 1987, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, Bina Aksara
- Efendi Jonaedi dan Johnny Ibrahim, 2016, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Jakarta, Kencana
- Hartini Sri dan Tedi Sudrajat, 2017, Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua, Jakarta, Sinar Grafika
- Jaya I Made Laut Mertha, 2020, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata, Yogyakarta, Quadrant
- Kusumohamidjojo Phil Budiono, 2019, Perbandingan Hukum Kontrak (Comparative Contract Law), Bandung, Mandar Maju
- Kusumohamidjojo Phil Budiono, 2001, Panduan Untuk Merancang Kontrak, Jakarta, Grasindo
- Lexy J Moleong, 2019, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mardalis, 2017, Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Jakarta, Bumi Aksara

- Miru Ahmadi dan Sakka Pati, 2020, Hukum Perjanjian Penjelasan Makna Pasal-pasal Perjanjian Bernama Dalam KUH Perdata (BW), Jakarta, Sinar Grafika
- Muchsan, 1988, Pengangkatan Dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Yogyakarta, Liberty
- Musanef Rosdakarya, 1984, Manajemen Kepegawaian Di Indonesia, Jakarta, Gunung Agung
- Prof. Dr. Thamrin, SH., M.Hum, 2018, Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia, Pekanbaru, Alaf Riau
- Ridwan dan Nurmalita Ayuningtyas Harahap, 2018, Hukum Kepegawaian, Yogyakarta, UII Press
- Rozali Abdullah, 1986, Hukum Kepegawaian, Jakarta, Rajawali
- Salim Peter dan Yenny Salim, 2002, Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, Jakarta, Modern English Press.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta, Djamban
- Satrio, J., 1992, Hukum Perjanjian, Bandung, Citra Aditya Bhakti
- Soepomo Imam, 1981, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Jakarta, Pradnya Paramitha
- Sunggono Bambang, 2018, Metode Penelitian Hukum, Depok, RajaGrafindo Persada
- Sutedi Adrian, 2011, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Jakarta, Sinar Grafika
- Syah Mudakir Iskandar, 2008, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta, Sagung Seto

Thamrin, S ,2017, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, Pekanbaru, Alaf Riau

Thoha Miftah, 2005, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Edisi Kedua, Jakarta, Prenadamedia Group

Widjaja Andi Wijaya, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali

ARTIKEL DAN JURNAL:

Khairunnisa Zahrani, Fitri Susanti, Robby Hendriyanto, 2019, Pengelolaan Cuti Pegawai (hlm. 1093) E- Proceeding Of Applied Science, Fakultas Ilmu Terapan Unniversitas Telkom

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M. Hum, 2019, Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (hlm.59-60) Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi & Terindex

Puji Astuti Sukoariyah Sri, 2019, Meningkatkan Pemahaman Tentang Cuti di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil (hlm.55) Jendela Inovasi Daerah

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang- Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang- Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Badan Kepegawaian Negara No.24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang
Pembinaan Jiwa korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

INTERNET :

https://www.portal-ilmu.com/2019/12/pengertian-dan-6-jenis-cuti-pegawai_22.html



LAMPIRAN

Lampiran 1

Daftar Wawancara penulis dengan Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga kita dapat melakukan segala aktifitas. Sehubungan dengan proses penyelesaian tugas akhir / Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dengan judul: **“Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan”**, maka Peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat memberikan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti. Atas Bantuan Bapak/Ibu peneliti ucapkan terima kasih, Berikut daftar Wawancara penulis:

1. Bagaimana Tata Cara Pemberian Izin Cuti Melahirkan bagi pegawai wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan ?
2. Apa saja syarat yang harus dilampirkan dalam mengajukan izin cuti melahirkan ?
3. Apakah syarat dalam pelaksanaan pengambilan izin cuti melahirkan ditentukan oleh kebijakan Dinas Perdagangan dan Perindustrian atau berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian

Negara No.24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil ?

4. Apa sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil wanita yang menjalankan Izin Cuti Melahirkan lebih dari waktu yang telah ditetapkan ?
5. Apabila perihal Cuti Melahirkan setelah Melahirkan yakni 2 bulan lamanya disangkut-paut kan dengan kesehatan sang ibu dan pemberian ASI yang baik yakni diberikan kepada bayi dari lahir hingga berumur 6 bulan, bagaimana solusi yang tepat menurut pandangan bapak ?



Lampiran II

KUESIONER

I. Judul Penelitian: Penerapan Hak Cuti Melahirkan Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No.24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan

II. Petunjuk Pengisian:

1. Diharapkan kepada responden untuk menjawab pertanyaan ini dengan tepat
2. Daftar pertanyaan dibawah ini dimaksudkan untuk memperoleh data serta fakta dalam rangka penulisan Tugas akhir dan tidak ada hubungannya dengan masalah lain yang memiliki sifat pribadi ataupun kelompok
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan cara memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban pada pertanyaan yang diajukan. Atas kerjasamanya peneliti ucapkan terima kasih.

Daftar Pertanyaan:

1. Tanggapan responden tentang Tata Cara Pemberian Izin Cuti Melahirkan bagi pegawai wanita di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan ?
 - a. Mudah
 - b. Rumit
2. Tanggapan responden tentang lamanya Pengurusan Cuti Melahirkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Tembilahan ?
 - a. 1 hari- 1 minggu
 - b. >1 minggu
3. Berapa lama ibu mengambil izin cuti melahirkan tersebut ?

- a. 3 bulan
- b. >3 bulan

4. Apakah ada sanksi saat ibu menjalankan cuti lebih dari waktu yang telah ditetapkan ?

- a. Ada
- b. Tidak Ada

5. Apakah selama menggunakan hak cuti melahirkan, ibu menerima penghasilan yang tetap?

- a. Iya
- b. Tidak





Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau