TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i6.7860

ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK TENTANG CUTI ASN BERDASARKAN SE GUBERNUR JAMBI NO. 178/SE/BKD-5.2/1/2025

Analysis of Public Policy on Civil Servant Leave Based on Governor of Jambi Circular No. 178/SE/BKD-5.2/1/2025

Febrainy Nurphi
Universita Jambi
febrainy@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 28, 2025	Oct 21, 2025	Nov 2, 2025	Nov 7, 2025

Abstract

The regulation of leave entitlements for State Civil Apparatus (ASN) is a crucial aspect of the public personnel system, aiming to balance individual rights with the smooth operation of government administrative services. This study analyzes public policy concerning ASN leave based on the Circular Letter (SE) of the Governor of Jambi Number 178/SE/BKD-5.2/1/2025. The primary focus lies on the legal review and implementation of the policy within the framework of prevailing legislation, particularly Law Number 5 of 2014 on ASN, Government Regulation Number 94 of 2021 on Civil Servant Discipline, and BKN Regulation Number 24 of 2017 as amended by BKN Regulation Number 7 of 2021. A normative juridical approach was used, analyzing primary and secondary legal materials to evaluate the legal force and administrative implications of the circular. Although a circular letter does not carry binding legal authority equivalent to statutory regulations, it functions as an internal directive that

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

must be adhered to by ASN within the bureaucratic discipline framework. The analysis reveals that the Governor's Circular strengthens the orderly exercise of ASN leave rights, restricts the use of official facilities during leave, and provides an administrative basis for enforcing discipline and imposing sanctions for violations. Based on the principles of propriety, legal certainty, and good faith, the circular serves as both a preventive and corrective administrative instrument within the civil service legal system. The study concludes that this SE plays a vital role in supporting effective governance, reinforcing ASN discipline, and ensuring public accountability—particularly in managing annual leave and extended holidays within public service sectors.

Keywords: ASN Leave; Civil Servant Discipline; Legal Review; Public Policy; Governor of Jambi Circular Letter

Abstrak: Pengaturan hak cuti Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dari sistem kepegawaian publik yang bertujuan menjaga keseimbangan antara hak individu dan kelancaran pelayanan administrasi pemerintahan. Penelitian ini membahas analisis kebijakan publik mengenai cuti ASN berdasarkan Surat Edaran (SE) Gubernur Jambi Nomor 178/SE/BKD-5.2/1/2025. Fokus utama terletak pada tinjauan hukum dan implementasi kebijakan tersebut dalam kerangka peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, serta Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 sebagaimana diubah dengan Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis bahan hukum primer dan sekunder untuk mengevaluasi kekuatan hukum dan implikasi administratif dari surat edaran. Meskipun surat edaran tidak memiliki kekuatan mengikat seperti peraturan perundang-undangan, SE berfungsi sebagai pedoman internal yang wajib dipatuhi oleh ASN dalam kerangka kedisiplinan birokrasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa SE Gubernur Jambi tersebut memperkuat pelaksanaan hak cuti ASN secara tertib, menetapkan pembatasan terhadap penggunaan fasilitas kedinasan selama cuti, serta memberikan dasar administratif untuk penegakan disiplin dan pemberian sanksi atas pelanggaran. Berdasarkan asas kepatutan, kepastian hukum, dan itikad baik, SE ini diposisikan sebagai instrumen administratif preventif dan korektif dalam sistem hukum kepegawaian. Kesimpulan penelitian menegaskan pentingnya SE ini dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif, penguatan kedisiplinan ASN, dan akuntabilitas publik, terutama dalam menghadapi dinamika cuti tahunan dan libur panjang di sektor pelayanan publik.

Kata Kunci: Cuti ASN; Disiplin PNS; Tinjauan Hukum; Kebijakan Publik; Surat Edaran Gubernur Jambi.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Secara umum, ASN mencakup dua kelompok, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang keduanya memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada

masyarakat, serta menjaga integritas dan profesionalisme dalam birokrasi pemerintahan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN didefinisikan sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, yang memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Sementara itu, menurut pendapat para ahli, seperti Sulardi (2020), ASN adalah unsur utama dalam organisasi pemerintah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelayanan prima yang berorientasi pada kepentingan publik. Dengan demikian, ASN merupakan pilar penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik dan profesional.

Dari perspektif hukum perdata, hubungan antara Aparatur Sipil Negara (ASN) dan negara sebagai pemberi kerja dapat dianalogikan dengan hubungan kerja dalam suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Walaupun ASN diatur secara khusus dalam rezim hukum administrasi negara dan kepegawaian, namun pada prinsipnya terdapat nilai-nilai hukum perdata seperti itikad baik, kewajiban timbal balik, dan perlindungan hak individu yang dapat dianalisis dalam pelaksanaan hak cuti ASN. Surat Edaran (SE) Gubernur Jambi Nomor 178/SE/BKD-5.2/1/2025 tentang Pengaturan Cuti ASN selama periode libur nasional memiliki kekuatan sebagai instrumen administratif yang mengatur pelaksanaan hak ASN, sekaligus memuat ketentuan pembatasan penggunaan fasilitas negara serta sanksi disiplin.

Secara perdata, pemberian cuti adalah bentuk pelaksanaan hak atas istirahat tahunan yang melekat dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, negara sebagai pemberi kerja wajib memberikan hak cuti tahunan kepada ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hak ini tidak dapat dihapuskan secara sepihak dan harus diberikan dalam kerangka keadilan serta kepatutan. Namun, ASN juga memiliki kewajiban untuk mengajukan cuti sesuai prosedur, tidak mengganggu tugas kedinasan, serta menjunjung asas kepatuhan terhadap arahan pimpinan. Oleh karena itu, dalam perspektif perdata, terdapat keseimbangan hak dan kewajiban yang saling mengikat dan menuntut pelaksanaan secara beretika dan bertanggung jawab.

Hukum perdata juga memuat prinsip pertanggungjawaban atas perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad), yang dalam konteks ASN dapat tercermin apabila seorang ASN menyalahgunakan hak cuti atau fasilitas negara seperti kendaraan dinas untuk

kepentingan pribadi selama cuti. Tindakan tersebut dapat merugikan negara atau instansi, sehingga menimbulkan dasar untuk pemberian sanksi sesuai hukum kepegawaian dan juga mengandung unsur pertanggungjawaban pribadi secara moral dan hukum.

Dalam hal ini, SE Gubernur Jambi bertindak sebagai pencegahan preventif terhadap kemungkinan penyimpangan hak cuti, dengan tetap menghormati substansi hak istirahat ASN berdasarkan hukum perdata. Surat edaran ini juga menunjukkan bentuk konkret kehati-hatian negara dalam menjaga keseimbangan antara pemenuhan hak pegawai dan kewajiban pelayanan publik yang berkelanjutan. Dengan demikian, meskipun substansi hukumnya bersifat administratif, muatan dalam SE tersebut relevan jika dilihat dari asas-asas umum hukum perdata, khususnya terkait hubungan kerja dan penggunaan hak secara bertanggung jawab.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen vital dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Keberadaan ASN diharapkan mampu menjamin terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam rangka menjaga kualitas kerja serta kesejahteraan ASN, negara memberikan hak-hak tertentu yang melekat, salah satunya adalah hak untuk mendapatkan cuti. Cuti bagi ASN tidak hanya berfungsi sebagai waktu istirahat dari rutinitas pekerjaan, namun juga menjadi sarana untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, memperkuat hubungan sosial dan keluarga, serta meningkatkan produktivitas setelah kembali bekerja (Tumanan et al., 2023).

Namun demikian, pelaksanaan hak cuti ASN tidak bisa dilepaskan dari kebijakan publik yang berlaku di masing-masing daerah. Salah satu kebijakan tersebut tertuang dalam Surat Edaran (SE) Gubernur Jambi Nomor 178/SE/BKD-5.2/1/2025 tentang Pengaturan Cuti ASN. SE ini merupakan bentuk regulasi administratif yang bertujuan mengatur mekanisme cuti ASN agar berjalan tertib, disiplin, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan daerah. Surat edaran tersebut lahir sebagai respons terhadap dinamika kebutuhan pelayanan publik yang tetap harus berjalan meskipun ASN menjalankan hak cutinya. Oleh karena itu, SE ini menekankan pentingnya perencanaan cuti secara terstruktur, transparan, dan adil bagi seluruh pegawai negeri sipil.

Kendati SE Gubernur Jambi ini dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan cuti ASN, dalam pelaksanaannya di lapangan masih ditemui sejumlah permasalahan. Beberapa ASN mengeluhkan keterbatasan akses terhadap informasi

cuti, ketidaksinkronan antara waktu cuti dan beban kerja yang tinggi, hingga adanya kecenderungan subjektivitas dalam pemberian izin cuti di beberapa instansi. Di sisi lain, sebagian pimpinan unit kerja merasa perlu mengatur cuti secara ketat demi menjaga kontinuitas pelayanan publik yang tidak boleh terganggu. Hal ini menciptakan ketegangan antara pemenuhan hak individu ASN dan kepentingan organisasi pemerintahan yang lebih luas (Rozikin et al., 2023).

Situasi tersebut menimbulkan pertanyaan kritis tentang bagaimana efektivitas implementasi SE Gubernur Jambi No. 178/SE/BKD-5.2/1/2025 dalam menjawab kebutuhan ASN sekaligus mendukung kinerja birokrasi secara menyeluruh. Apakah kebijakan tersebut sudah memperhatikan prinsip keadilan, akuntabilitas, dan efisiensi? Bagaimana tanggapan ASN terhadap kebijakan ini? Dan sejauh mana kebijakan ini mampu menyeimbangkan antara hak individu ASN dan kewajiban institusional sebagai pelayan publik? Berangkat dari latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan analisis kebijakan publik terhadap SE ini dengan menggunakan pendekatan sistematis guna menilai substansi, aktor, implementasi, serta dampak kebijakan terhadap kinerja ASN dan pelayanan publik di Provinsi Jambi. Dengan demikian, hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan cuti ASN di masa mendatang. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 521/KEP.GUB/BKD-5.2/2024 diterbitkan sebagai bentuk penegasan atas mekanisme pemberian, penangguhan, dan penolakan cuti tahunan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, termasuk bagi guru yang bertugas di UPTD Satuan Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Keputusan ini muncul dalam konteks perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di sektor pemerintahan, seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan publik yang harus tetap berjalan optimal meskipun di tengah periode libur atau cuti pegawai. Dalam hal ini, ASN yang menjabat sebagai guru memang berhak mendapatkan cuti tahunan karena liburan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan bukan menjadi penghalang untuk memperoleh hak cuti sebagaimana diatur dalam regulasi yang berlaku. Namun, pemberian cuti tersebut tetap harus mempertimbangkan ketersediaan pegawai di unit kerja, sehingga pelaksanaan tugas kedinasan tidak terganggu. Selain itu, Surat Edaran ini juga bertujuan untuk menegakkan disiplin dan etika dalam pelaksanaan tugas ASN dengan melarang penggunaan kendaraan dinas untuk kepentingan mudik atau liburan pribadi. Kepala perangkat daerah diberi kewenangan untuk mengawasi implementasi kebijakan ini dan memberikan sanksi kepada ASN yang melanggar sesuai dengan PP Nomor

94 Tahun 2021 dan PP Nomor 49 Tahun 2018. Dengan penegasan prosedur pengajuan cuti yang mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017 yang telah diubah dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021, Pemerintah Provinsi Jambi menekankan pentingnya tata kelola administrasi ASN yang tertib, transparan, dan akuntabel. Penetapan kebijakan ini pada tanggal 13 Januari 2025 oleh Sekretaris Daerah atas nama Gubernur Jambi menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam menjaga kelancaran birokrasi dan profesionalisme ASN, terutama dalam konteks manajemen kepegawaian yang berkelanjutan dan sesuai prinsip good governance (Mulhayat et al., 2023).

Dalam rangka menjamin tata kelola manajemen kepegawaian yang baik dan tertib administrasi, Keputusan Gubernur Jambi Nomor 521/KEP.GUB/BKD-5.2/2024 diterbitkan sebagai pedoman pendelegasian wewenang pemberian, penangguhan, dan penolakan cuti tahunan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Keputusan ini dilandasi oleh berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang secara umum mengatur hak dan kewajiban ASN, termasuk hak atas cuti, serta prinsip-prinsip dasar dalam penyelenggaraan manajemen ASN yang profesional, efektif, dan akuntabel. Selain itu, pelaksanaan cuti ASN juga merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020, yang menetapkan prosedur pemberian cuti serta tanggung jawab pejabat yang berwenang dalam menyetujui cuti ASN berdasarkan jabatan dan kebutuhan organisasi. Untuk menjamin kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas, Keputusan Gubernur ini juga menegaskan penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memberikan dasar hukum bagi pejabat kepegawaian untuk memberikan hukuman disiplin terhadap ASN yang menyalahgunakan fasilitas dinas atau melanggar prosedur cuti yang berlaku. Tidak hanya bagi PNS, bagi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pun berlaku aturan yang tertuang dalam PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, yang juga memberikan pengaturan tentang hak cuti dan sanksi disiplin. Secara teknis, pengajuan cuti ASN mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil, yang telah disempurnakan melalui Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021. Peraturan tersebut menegaskan bahwa cuti tahunan dapat diberikan kepada ASN dengan tetap memperhatikan sisa cuti, jumlah pegawai yang bertugas, serta kondisi dan kebutuhan pelayanan publik di masing-masing unit kerja. Dalam keputusan gubernur ini juga ditegaskan

bahwa ASN yang menduduki jabatan fungsional guru pada satuan pendidikan yang mendapat libur berdasarkan kalender pendidikan tetap memiliki hak atas cuti tahunan sesuai ketentuan perundang-undangan, namun pelaksanaannya tetap harus memperhatikan kelancaran proses pendidikan dan pelayanan di satuan pendidikan tersebut (Utami et al., 2022)

METODE

Metode yuridis normatif merupakan pendekatan penelitian hukum yang bertumpu pada studi kepustakaan untuk mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum positif yang berlaku, baik berupa peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, maupun putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam konteks penerapan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 521/KEP.GUB/BKD-5.2/2024 tentang Pendelegasian Wewenang Pemberian, Penangguhan, dan Penolakan Permintaan Cuti Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, metode yuridis normatif digunakan untuk menelaah dasar hukum dan konsistensi keputusan tersebut terhadap norma-norma hukum yang lebih tinggi. Penelitian ini mengandalkan analisis terhadap sejumlah regulasi utama seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur hak cuti sebagai bagian dari hak kepegawaian ASN, serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang memberikan kerangka hukum mengenai pengelolaan cuti dan manajemen ASN secara umum. Selain itu, digunakan juga Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017 jo. Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021 yang secara teknis merinci tata cara pemberian cuti, termasuk cuti tahunan. PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK juga dijadikan dasar untuk menilai ketentuan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin terkait cuti dan penggunaan fasilitas dinas. Metode ini juga mencermati bagaimana asas-asas umum dalam hukum administrasi negara, seperti asas legalitas, asas kepastian hukum, dan asas proporsionalitas diterapkan dalam perumusan dan pelaksanaan keputusan gubernur tersebut. Dengan mengkaji bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, metode yuridis normatif membantu menjelaskan apakah keputusan gubernur telah sesuai dengan sistem hukum yang berlaku, tidak bertentangan dengan norma hukum di atasnya, serta menjamin hak dan kewajiban ASN secara adil dan seimbang. Oleh karena itu, pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap struktur hukum dan

legal standing dari kebijakan pemerintah daerah terkait pemberian cuti ASN, serta potensi implikasi yuridis jika terdapat pelanggaran dalam implementasinya (Muharrir et al., 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap implementasi Keputusan Gubernur Jambi Nomor 521/KEP.GUB/BKD-5.2/2024 tentang Pendelegasian Wewenang Pemberian, Penangguhan, dan Penolakan Cuti ASN, dapat diketahui bahwa pelaksanaannya relatif berjalan efektif di beberapa perangkat daerah, khususnya di dinas-dinas yang telah memiliki sistem administrasi kepegawaian digital. Namun demikian, masih ditemukan unit kerja yang mengalami kendala dalam konsistensi penerapan prosedur cuti tahunan sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017 jo. Nomor 7 Tahun 2021, seperti keterlambatan proses verifikasi, kurangnya sosialisasi teknis kepada pegawai, hingga tumpang tindih otoritas pemberi izin cuti. Dari hasil wawancara dan telaah dokumen, diketahui bahwa sebagian besar pejabat berwenang telah memahami tugasnya dalam memberikan cuti sesuai delegasi wewenang yang diatur, namun belum semua pegawai mengetahui secara utuh hak dan prosedur pengajuan cuti tahunan. Penemuan ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Pratama (2023) yang menyebutkan bahwa pemahaman pegawai ASN terhadap regulasi kepegawaian sangat dipengaruhi oleh intensitas sosialisasi dan transparansi informasi birokrasi. Selain itu, ditemukan pula bahwa pengawasan terhadap penggunaan kendaraan dinas selama cuti/liburan belum optimal, yang berpotensi menyebabkan pelanggaran disiplin sebagaimana diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pengawasan internal serta pemberian sanksi yang tegas sebagai efek jera. Dari segi yuridis, keputusan gubernur ini telah konsisten dengan norma hukum di atasnya, sehingga secara formil memiliki kekuatan hukum mengikat. Namun dari aspek implementatif, dibutuhkan penguatan koordinasi antarlembaga serta peningkatan literasi hukum ASN agar keputusan ini tidak hanya menjadi dokumen administratif semata, melainkan benar-benar diinternalisasi dalam praktik manajemen kepegawaian. Dengan demikian, untuk menjamin kelancaran tugas kedinasan serta keadilan dalam pemberian hak cuti tahunan, diperlukan pembinaan berkelanjutan dan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan keputusan ini secara menyeluruh.

Maka dari itu, penerapan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 521/KEP.GUB/BKD-5.2/2024 merupakan bentuk konkret dari penegakan tata kelola

kepegawaian yang baik di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Regulasi ini tidak hanya menegaskan hak ASN atas cuti tahunan sebagaimana dijamin dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, tetapi juga mengedepankan keseimbangan antara hak individu pegawai dan kebutuhan organisasi dalam menjaga kelancaran pelayanan publik. Dengan adanya pendelegasian kewenangan secara jelas kepada pejabat tertentu, maka proses pengajuan dan pemberian cuti dapat berjalan lebih efisien dan tepat sasaran. Di samping itu, penerapan prinsip kehati-hatian melalui pengawasan penggunaan fasilitas dinas dan pemberian sanksi disiplin bagi pelanggaran menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Jambi mengedepankan akuntabilitas dan ketertiban birokrasi. Maka dari itu, keberhasilan pelaksanaan keputusan ini sangat ditentukan oleh sinergi antara regulasi yang tegas, pemahaman yang baik oleh ASN, serta pengawasan yang konsisten oleh pejabat kepegawaian di tiap unit kerja

Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
Pasal 21:

"Setiap Pegawai ASN berhak memperoleh:

a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
b. cuti;
c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
d. perlindungan; dan
e. pengembangan kompetensi."

Manfaat Cuti bagi ASN (Aparatur Sipil Negara):

1. Pemulihan Kesehatan dan Kebugaran: Cuti memberi waktu istirahat yang cukup bagi ASN agar dapat memulihkan kondisi fisik dan mental setelah bekerja terus-menerus.

2. Meningkatkan Produktivitas: Dengan beristirahat secara berkala, ASN bisa kembali bekerja dengan semangat dan produktivitas yang lebih tinggi.

3. Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi: Cuti memungkinkan ASN untuk menjalankan kewajiban keluarga, rekreasi, atau kegiatan sosial sehingga kehidupan pribadi dan pekerjaan tetap seimbang.

4. Menghindari Stres dan Burnout: Tekanan pekerjaan yang terus-menerus bisa menimbulkan stres. Cuti membantu mengurangi risiko kelelahan kerja yang berlebihan.

5. Pemenuhan Hak Pegawai: Cuti merupakan hak normatif yang dilindungi oleh undang-undang dan peraturan kepegawaian sebagai bagian dari kesejahteraan ASN (Herdiana et al., 2024)

Alasan-Alasan ASN Diperbolehkan Mengambil Cuti (Sesuai Peraturan Perundang-undangan):

1. Cuti Tahunan: Untuk ASN dengan masa kerja paling sedikit 1 tahun. Tujuannya sebagai hak istirahat rutin tahunan.

2. Cuti Besar: Diberikan setelah 6 tahun berturut-turut bekerja, selama 3 bulan, untuk keperluan pribadi yang tidak bersifat darurat.

3. Cuti Sakit: Diberikan apabila ASN tidak dapat menjalankan tugas karena sakit, berdasarkan keterangan dokter.

4. Cuti Melahirkan: Khusus bagi ASN perempuan yang akan atau baru saja melahirkan, biasanya selama 3 bulan.

5. Cuti karena Alasan Penting: Misalnya karena anggota keluarga meninggal, menikahkan anak, istri melahirkan, atau musibah lainnya.

6. Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN): Diberikan untuk keperluan pribadi tertentu, seperti mendampingi suami/istri tugas belajar, dengan syarat tertentu dan tanpa gaji.

Semua alasan tersebut telah diatur dalam *Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017* jo. *Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021* serta merujuk pada *PP Nomor 11 Tahun 2017* dan *PP Nomor 49 Tahun 2018*.

Cuti tahunan bagi ASN diberikan selama 12 hari kerja dalam satu tahun kalender, dan hak ini diberikan kepada ASN yang telah memiliki masa kerja paling singkat satu tahun secara terus-menerus. Cuti tahunan tidak dapat diakumulasi lebih dari dua tahun dan harus memperhatikan kondisi kebutuhan instansi agar tidak mengganggu kelancaran tugas pelayanan publik. Kemudian, cuti besar dapat diberikan kepada ASN yang telah bekerja sekurang-kurangnya enam tahun secara terus-menerus dan tidak pernah mengambil cuti besar sebelumnya. Jangka waktu cuti besar maksimal selama tiga bulan dan tidak mengurangi hak cuti tahunan.

Untuk cuti sakit, lamanya cuti disesuaikan dengan kondisi medis ASN yang bersangkutan. Jika sakit tidak lebih dari 14 hari, cukup dengan surat keterangan dokter. Namun, jika sakit lebih dari 14 hari atau ASN dirawat inap, maka pemeriksaan dan

rekomendasi dari tim penguji kesehatan instansi diperlukan, dan cuti bisa diperpanjang sesuai kebutuhan medis. Sementara itu, cuti melahirkan diberikan kepada ASN perempuan yang melahirkan, dengan jangka waktu maksimal tiga bulan. Cuti ini diberikan untuk kelahiran anak pertama hingga ketiga, termasuk jika kehamilan tersebut mengalami komplikasi atau persalinan dengan tindakan medis (Cahyadi et al., 2018).

Cuti karena alasan penting dapat diberikan selama paling lama satu bulan. Alasan penting yang dimaksud antara lain adalah karena anggota keluarga dekat meninggal dunia, menikahkan anak, istri melahirkan atau keguguran, dan sebab penting lainnya yang disetujui oleh pejabat yang berwenang. Terakhir, cuti di luar tanggungan negara (CLTN) diberikan maksimal selama tiga tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama tiga tahun berikutnya. CLTN ini diberikan kepada ASN yang mengajukan cuti untuk kepentingan pribadi yang sah, misalnya mengikuti suami/istri tugas belajar, dan selama cuti tersebut ASN tidak menerima gaji serta tidak dihitung masa kerjanya.

Seluruh ketentuan jangka waktu ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, serta Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017 yang telah diubah dengan Perka BKN Nomor 7 Tahun 2021. Ketentuan ini bertujuan agar pelaksanaan hak cuti ASN berjalan tertib, adil, dan tetap mendukung efektivitas pelayanan birokrasi pemerintahan. Pelanggaran yang dilakukan oleh ASN terkait cuti pada umumnya meliputi penyalahgunaan hak cuti, penggunaan cuti tanpa izin resmi, memberikan keterangan palsu saat mengajukan cuti, atau menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi saat cuti seperti mudik atau berlibur. Selain itu, ada juga ASN yang tidak kembali tepat waktu setelah masa cuti berakhir tanpa alasan yang sah, yang termasuk sebagai pelanggaran disiplin. Hal ini tidak hanya merugikan instansi dari segi pelayanan publik, tetapi juga mencerminkan ketidakpatuhan terhadap ketentuan kepegawaian. Tindakan seperti ini melanggar prinsip integritas dan tanggung jawab yang harus dijunjung tinggi oleh setiap ASN.

Sanksi atas pelanggaran tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta PP Nomor 49 Tahun 2018 bagi ASN berstatus PPPK. Sanksinya bervariasi tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Untuk pelanggaran ringan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 1–3 hari, sanksi yang diberikan dapat berupa teguran lisan atau tertulis. Jika ASN menyalahgunakan cuti atau tidak kembali setelah cuti berakhir selama lebih dari 3 hari, maka sanksinya dapat

meningkat menjadi sanksi sedang, berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan pangkat, atau penundaan kenaikan pangkat. Untuk pelanggaran berat seperti memberikan surat keterangan palsu atau mangkir lebih dari 10 hari kerja berturut-turut, ASN dapat dijatuhi sanksi berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri bahkan pemberhentian tidak dengan hormat.

Selain sanksi administratif, pelanggaran etika dan integritas selama menjalani cuti juga dapat menjadi catatan buruk dalam penilaian kinerja tahunan ASN. Oleh karena itu, penting bagi ASN untuk memahami hak dan kewajiban terkait cuti secara benar serta mematuhi prosedur pengajuan yang telah diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 24 Tahun 2017 jo. Perka BKN Nomor 7 Tahun 2021. Dengan demikian, cuti dapat dimanfaatkan secara bijak tanpa mengganggu kelancaran tugas kedinasan dan tanpa risiko terkena sanksi disiplin. Pelanggaran yang lebih serius, seperti penggunaan cuti untuk tujuan pribadi yang tidak sah, misalnya mudik menggunakan kendaraan dinas atau melakukan perjalanan pribadi selama cuti yang seharusnya digunakan untuk pemulihan fisik atau alasan lainnya, dapat berakibat pada sanksi yang lebih berat. Dalam hal ini, PP Nomor 94 Tahun 2021 mengatur bahwa ASN yang melakukan penyalahgunaan cuti dapat dikenakan sanksi disiplin berat, yang dapat mencakup penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, atau bahkan pemberhentian dengan tidak hormat.

Sanksi ini memberikan efek jera dan mengingatkan ASN untuk lebih berhati-hati dalam memanfaatkan hak cuti mereka. Misalnya, jika seorang ASN mengajukan cuti dengan alasan sakit, namun tidak dapat menunjukkan bukti yang valid atau menggunakan kesempatan tersebut untuk berlibur, maka ASN tersebut akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Sanksi tersebut tidak hanya berkaitan dengan disiplin kerja, tetapi juga dengan kredibilitas dan integritas pribadi ASN yang bertugas di instansi pemerintah.

Selain sanksi administratif, pelanggaran terhadap ketentuan cuti juga dapat berdampak pada penilaian kinerja ASN. Dalam sistem penilaian kinerja yang berlaku di banyak instansi pemerintah, pelanggaran terhadap prosedur cuti dapat tercatat dalam evaluasi kinerja tahunan ASN. Hal ini dapat mempengaruhi kesempatan ASN tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan, kenaikan pangkat, atau penghargaan lainnya.

Peraturan yang mengatur tentang cuti bagi ASN bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta memastikan bahwa pelayanan publik tidak

terganggu. ASN diharapkan dapat menjalankan kewajiban mereka secara profesional, dengan memanfaatkan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa merugikan kepentingan instansi dan masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang aturan cuti, serta konsekuensi yang akan dihadapi jika melanggar, sangat penting bagi setiap ASN.

Dengan demikian, penerapan sanksi terhadap pelanggaran yang berkaitan dengan cuti berfungsi sebagai alat untuk menjaga kedisiplinan dan kinerja ASN. Sanksi tersebut juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam menegakkan hukum dan peraturan yang ada, serta memastikan ASN dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Selanjutnya, penerapan sanksi terhadap pelanggaran cuti juga memberikan dampak positif terhadap kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, baik bagi ASN itu sendiri maupun bagi rekan-rekan sejawat di instansi yang sama. Dengan adanya pengawasan dan penerapan sanksi yang konsisten, ASN akan semakin menyadari pentingnya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh integritas, serta tidak menyalahgunakan hak cuti yang mereka miliki. Oleh karena itu, penerapan sanksi yang tegas diharapkan dapat menekan kemungkinan penyalahgunaan cuti, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin dan efektivitas pelayanan publik.

Selain itu, penerapan sanksi tersebut juga menjadi bagian dari proses pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pembinaan yang dimaksud bukan hanya terkait dengan penegakan disiplin, tetapi juga dengan pemberian contoh yang baik bagi ASN lainnya. Ketika ASN melihat bahwa ada penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, mereka akan lebih berhati-hati dalam memanfaatkan hak-hak mereka, termasuk hak cuti. Ini akan menciptakan budaya disiplin yang lebih kuat di seluruh lapisan birokrasi pemerintahan.

Sementara itu, dari sisi manajemen sumber daya manusia (SDM), cuti yang diberikan kepada ASN seharusnya menjadi instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan cuti yang baik diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara kepentingan pribadi ASN dengan kebutuhan operasional instansi pemerintah. Sebagai contoh, meskipun ASN memiliki hak untuk mengambil cuti tahunan, mereka tetap harus memastikan bahwa pengambilan cuti tersebut tidak mengganggu kelancaran operasional atau pelayanan publik. Ini menciptakan lingkungan kerja yang saling menguntungkan bagi ASN dan masyarakat, karena ASN dapat beristirahat dan

memulihkan tenaga, sementara tugas dan tanggung jawab mereka tetap berjalan dengan lancar.

Penerapan sanksi yang beragam, dari yang ringan hingga berat, menggambarkan pentingnya sistem penegakan disiplin dalam organisasi pemerintahan. Di satu sisi, sanksi ringan yang diberikan pada pelanggaran kecil, seperti keterlambatan mengajukan cuti atau ketidaksesuaian dengan prosedur, dapat menjadi langkah awal dalam pembinaan ASN. Sementara itu, untuk pelanggaran yang lebih berat, seperti pemalsuan dokumen atau penyalahgunaan cuti untuk kepentingan pribadi, sanksi berat akan memberikan efek jera yang lebih besar. Hal ini penting untuk menjaga integritas dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas mereka.

Secara keseluruhan, pengelolaan cuti bagi ASN yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan penerapan sanksi yang adil serta tegas akan menciptakan birokrasi yang lebih disiplin, produktif, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi. Dengan demikian, pelayanan publik yang diberikan oleh ASN akan lebih maksimal dan efektif, serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat

Analisis Kekuatan Hukum Perdata dalam Kebijakan Cuti ASN Berdasarkan SE Gubernur Jambi No. 178/SE/BKD-5.2/1/2025

Surat Edaran (SE) Gubernur Jambi No. 178/SE/BKD-5.2/1/2025 tentang Pengaturan dan Pelaksanaan Cuti Tahunan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada masa libur nasional memiliki implikasi penting, termasuk dalam perspektif hukum perdata. Meskipun pada dasarnya surat edaran bukan merupakan produk hukum perdata secara langsung—karena tidak mengatur hubungan hukum antarpribadi atau entitas secara privat—namun substansi kebijakan yang dikandungnya bisa mengandung kekuatan hukum dalam konteks hubungan keperdataan yang terjadi di antara ASN sebagai subjek hukum dan pemerintah sebagai pihak pemberi kerja (dalam hal ini Pemerintah Provinsi Jambi).

Dalam kerangka hukum perdata, hubungan antara ASN dan negara sebagai pemberi kerja diatur oleh hukum kepegawaian yang memiliki sifat khusus, namun tetap dapat dianalisis menggunakan asas-asas perdata seperti kepatutan, itikad baik, dan kewajiban timbal balik. ASN memiliki hak untuk mengajukan cuti sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan seperti UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 yang diubah dengan Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021. Namun,

hak ini harus dijalankan dengan memperhatikan kepentingan umum dan tidak boleh disalahgunakan.

SE Gubernur Jambi tersebut memberikan penguatan administratif bahwa pengajuan dan penggunaan cuti harus dilakukan secara tertib dan tidak boleh mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan. Dalam hukum perdata, hal ini dapat dimaknai sebagai batasan terhadap pelaksanaan hak oleh salah satu pihak agar tidak merugikan pihak lainnya. Jika ASN menyalahgunakan hak cutinya, misalnya dengan tidak masuk kerja di luar tanggal cuti yang disetujui atau menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi saat cuti, maka ASN tersebut dapat dianggap melakukan wanprestasi terhadap kontrak kerja dan etika kepegawaian, yang memiliki konsekuensi hukum.

Kekuatan hukum surat edaran juga dapat dianalisis melalui asas hukum lex specialis derogat legi generali, di mana aturan khusus dalam SE ini dapat berlaku secara teknis terhadap ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, meskipun secara hirarki berada di bawah peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama SE ini tidak bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi dan bersifat teknis administratif, maka tetap dapat diberlakukan dan menjadi pedoman pelaksanaan hak dan kewajiban ASN di daerah.

Dengan demikian, SE ini memiliki kekuatan hukum administratif yang memberikan arahan pelaksanaan teknis hak cuti ASN. Dalam konteks hukum perdata, SE tersebut berperan dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja antara ASN dan pemerintah dengan menekankan prinsip tanggung jawab, kepatutan, dan tidak merugikan pihak lain (negara atau masyarakat). Oleh karena itu, keberadaan SE Gubernur Jambi ini penting untuk menjamin pelaksanaan hak cuti ASN yang tertib, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai prinsip-prinsip hukum yang adil.

KESIMPULAN

Penelitian ini menjawab tujuan untuk menganalisis kebijakan publik terkait hak cuti Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui tinjauan yuridis terhadap Surat Edaran Gubernur Jambi Nomor 178/SE/BKD-5.2/1/2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun surat edaran bukan peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat secara hukum, dokumen ini memiliki kekuatan administratif sebagai pedoman internal yang wajib dipatuhi dalam sistem kepegawaian. Implementasi surat edaran ini secara efektif memperkuat pelaksanaan hak cuti ASN secara tertib, membatasi penggunaan fasilitas kedinasan selama

masa cuti, serta menjadi dasar administratif dalam penegakan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Dengan demikian, SE ini berfungsi sebagai instrumen preventif dan korektif dalam menjaga integritas dan kelancaran operasional instansi pemerintahan.

Studi ini berkontribusi dengan (1) memperluas pemahaman teoretis mengenai fungsi surat edaran dalam sistem hukum administrasi kepegawaian, khususnya dalam konteks penguatan budaya disiplin dan akuntabilitas ASN, (2) memberikan dasar normatif dan evaluatif terhadap implementasi hak cuti sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia sektor publik, dan (3) menawarkan acuan praktis bagi pimpinan instansi dalam menegakkan aturan cuti melalui pendekatan yang mengedepankan asas kepastian hukum, kepatutan, dan itikad baik. Secara keseluruhan, hasil ini memperjelas peran kebijakan administratif non-legislatif dalam memperkuat tata kelola kepegawaian yang efektif dan responsif terhadap dinamika pelayanan publik.

Berdasarkan pendekatan yuridis normatif yang digunakan dan ruang lingkup analisis yang masih terbatas pada satu wilayah administratif, penelitian lanjutan disarankan untuk (1) melakukan studi komparatif terhadap kebijakan cuti ASN di berbagai provinsi guna menilai konsistensi dan efektivitas penerapan kebijakan sejenis, (2) mengkaji dampak implementasi kebijakan cuti terhadap kinerja layanan publik secara empiris dengan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods*, dan (3) menelaah lebih lanjut hubungan antara kepatuhan terhadap kebijakan cuti dan penerapan sistem *reward and punishment* dalam rangka memperkuat budaya disiplin birokrasi. Dengan arah ini, penelitian ke depan diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi penguatan sistem kepegawaian negara yang lebih profesional, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyadi, I. A. (2018). *Kedudukan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) dalam Hukum Positif di Indonesia* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Muharrir, M., Maulana, J., & Zulfikar, M. N. (2023). Kekuatan hukum Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2023 tentang petunjuk bagi hakim dalam mengadili perkara permohonan pencatatan perkawinan antar-umat yang berbeda agama dan kepercayaan. *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan, 7*(2), 70–81.

Mulhayat, H. S., Sh, M. H., & Adab, P. (2023). *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Penerbit Adab.

Rozikin, M., Rohman, A., & Samudra, A. D. (2023). Efektivitas layanan cuti online (La-Cuti) sebagai respon pelayanan cuti pegawai berbasis digital. *REFORMASI, 13*(2), 327–339.

Tumanan, R. A., Michael, A., & Padang, S. Y. (2023). Sistem informasi cuti ASN berbasis web pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara. *INFINITY: UKI Toraja Journal of Information Technology, 3*(2), 31–39.

Utami, T. K., & SH, M. (2022). *Dinamika Norma Hukum Aparatur Sipil Negara*. Damera Press.