

ABSTRAK

TINJAUAN HUKUM TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA KHUSUS HAK PENSIUN BERDASARKAN PERATURAN YANG BERLAKU (STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAHAN KOTA BINJAI)

Eko Purwadi*

Tamaulina Br Sembiring, SH., M.Hum. Ph.D.**

Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H.,L.LM.**

Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Kebijakan dan Peraturan Hukum tentang hak-hak pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku ialah Kebijakan pemerintah yang memberikan Gaji ke-13 dan THR bagi PNS, Anggota Polri dan Prajurit TNI, serta pensiunan yang baru tahun ini diberikan dinilai sebagai bentuk perhatian dari pemerintah dan diharapkan bisa berlangsung kedepannya

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah bagaimana pengaturan dan Ruang lingkup Aparatur Sipil Negara dan Faktor-faktor apa saja yang menjadi dasar Seseorang Aparatur Sipil Negara Pensiun dan bagaimana kebijakan dan Peraturan Hukum tentang Hak-hak Pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai berdasarkan Peraturan Daerah yang berlaku

Sifat penelitian skripsi ini adalah sifat penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif dan jenis penelitian hukum empiris dan melihat suatu kenyataan hukum dimasyarakat Teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan menggunakan data primer yaitu *observasi* dan data skunder yaitu diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian ini, kamus hukum, dokumen-dokumen resmi dan peraturan-peraturan

Kesimpulannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai merupakan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Kepegawaian.

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara, Hak Pensiun, BKD Kota Binjai

*Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

**Dosen Pembimbing I dan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia nya yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun judul dari skripsi ini adalah “**Tinjauan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara Hak Pensiun Berdasarkan Peraturan yang Berlaku (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Binjai)**”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam proses pembuatan skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan namun demikian penulis banyak menerima bimbingan, arahan dan bantuan yang penulis dapatkan dari pihak-pihak selama penulisan ini. Untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M**, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan;
2. Ibu **Dr. Surya Nita, S.H, M.Hum**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu **Dr.Onny Medaline, S.H., MKn**, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

4. Ibu **Tamulina Br Sembiring, SH., M.Hum. Ph.D** , selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk serta masukan dalam penyempurnaan skripsi ini
5. Ibu **Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H.,L.LM** , selaku Dosen Pembimbing II yang tekun dan sabar dalam memberi masukan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini
6. Seluruh **Civitas Akademika** Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
7. Seluruh keluarga sahabat tercinta khususnya Kepada kedua orang tua penulis terima kasih atas kasih sayang yang tidak pernah hilang, Doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan skripsi ini.

Medan Agustus 2019

Penulis,

Eko Purwadi

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
F. Tinjauan Pustaka.....	13
G. Metode Penelitian.....	20
H. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP	
APARATUR SIPIL NEGARA.....	24
A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara.....	24
B. Syarat-Syarat yang harus dipenuhi untuk Menjadi Aparatur Sipil Negara.....	30
C. Jenis-Jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara.....	31

	D. Tugas, Fungsi dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara.....	35
BAB III	FAKTOR PENYEBAB SEORANG APARATUR SIPIL NEGARA DI PENSIUNKAN.....	39
	A. Jenis-Jenis Pensiun.....	39
	B. Tujuan dan Manfaat Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil.....	43
	C. Sebab-Sebab Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	46
BAB IV	KEBIJAKAN DAN PERATURAN HUKUM TENTANG HAK-HAK PENSIUN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI BERDASARKAN PERATURAN DAERAH YANG BERLAKU.....	53
	A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.....	53
	B. Hak-Hak Pensiun bagi Pegawai Negeri di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.....	68
	C. Bentuk Perhatian Pemerintah Terhadap Pegawai yang Sudah Pensiun.....	70
BAB V	PENUTUP.....	77
	A. Kesimpulan.....	77
	B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

1. Surat Penelitian
2. Surat Balasan
3. Panduan Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketika memasuki usia dimana seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut sehingga harus diberhentikan dinamakan Pensiun (Purna Bakti). Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara yang telah bertahun – tahun mengabdikan dirinya kepada negara yang menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya dan untuk ini setiap Pegawai Negeri wajib menjadi peserta dari suatu Badan Asuransi Sosial yang dibentuk oleh pemerintah.

Pensiun merupakan bagian dari pemutusan hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi karena telah mencapai usia yang telah di tentukan dalam suatu peraturan atau perjanjian. Oleh karena itu, pemensiunan pegawai atau karyawan merupakan bagian dari aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang wajib dikelola oleh setiap organisasi dengan baik.¹

Pensiun di lakukan dengan alasan bahwa prestasi kerja seseorang pada usia tertentu akan mencapai batas produktivitasnya sehingga hubungan kerja akan mengurangi efisiensi, karena berkurangnya daya kerja. Oleh karena itu pensiun di hubungkan dengan usia lanjut seseorang.

¹ Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, Dijambatan, Bandung, 1982, hal. 141.

Saat pensiun kita akan mendapatkan hak uang pesangon dan uang penghargaan. Uang pensiun adalah hak pekerja berupa penghasilan yang diperoleh setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun. Penghasilan ini biasanya berupa uang yang dapat diambil setiap bulannya atau diambil sekaligus pada saat seseorang memasuki masa pensiun, hal ini tergantung dari kebijakan yang terdapat dalam suatu perusahaan. Latar belakang adanya pensiun karena batas usia pensiun, kemauan sendiri, takdir. Misalnya ; sakit, meninggal dunia, rekturisasi/dinas, diberhentikan dengan tidak hormat karena adanya kasus.

Berdasarkan Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pekerja formal disektor swasta berhak atas skema jaminan hari tua yang dikelola oleh PT. Jamsostek dan berdasarkan mekanisme dana/ tabungan wajib. Seperti bunyi pasal 14 “Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus, atau secara berkala kepada seorang pekerja ketika ia telah mencapai usia 55 tahun”.

Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 10 UU No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,

Pegawai ASN berfungsi sebagai :

- a. Pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayanan Publik, dan
- c. Perikat dan Pemersatu bangsa.

Pegawai ASN bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia

Menurut Poerwadarminta kata Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintahan (Perusahaan dan sebagainya). Istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi.
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan.

5. Dan akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).²

Peran Aparatur Sipil Negara sangat penting dan menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih dalam pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil di samping menjalankan fungsi umum pemerintahan juga menjalankan fungsi umum pembangunan. Hal ini sejalan dengan konsep Negara kesejahteraan atau “ *Welfare State*” yang berkembang pada akhir abad ke-19 di Eropa Barat, yakni fungsi pemerintah tidak hanya menjaga keamanan dan ketertiban saja tetapi turut serta memikul tanggung jawab mewujudkan kesejahteraan umum. Konsekuensi logis dari negara bertipe *Welfare State* ini adanya campur tangan yang besar dari pemerintah terhadap aspek-aspek kehidupan dan penghidupan masyarakat seperti aspek sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya.³

Selain itu pemerintah dalam negara kesejahteraan diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesejahteraan masyarakat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah dan sebagainya.⁴

Pemerintah terlibat langsung di dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan tersebut dilaksanakan melalui pembangunan tersebut aparatnya, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri. Tugas aparatur negara di Indonesia adalah

² Poerdarminta W.J.S, *Kamus umum Bahasa Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1991, hal. 55.

³ Muchsan, *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara Dan Peradilan Administrasi Negara Di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1981, hal. 8.

⁴ E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1990, hal. 8.

terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengaturan (*regeling*), tata pemerintahan (*bestuur*), kebijakan (*policy*), penyelesaian perselisihan secara administratif (*administrative recht pleging*), tata usaha negara, pembangunan, dan penyelenggaraan usaha-usaha negara (perusahaan-perusahaan negara).⁵

Kewajiban Pegawai adalah suatu hal yang dilakukan karena wajib dan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Melihat pada Pembukaan UUD 1945 yang terdapat pada alinea keempat yang menyebutkan tugas pemerintah secara umum, diantara salah satu tugasnya untuk memajukan kesejahteraan umum. Hal ini dapat dipahami bahwa pegawai negeri mempunyai tugas melayani kepentingan umum maka dalam pelaksanaan terkait tugas dan kewajibannya menyangkut kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah maupun warga negara.⁶

Pensiun Dini (*Golden Shakehand*) adalah pensiun yang terjadi untuk melakukan restrukturisasi pada organisasi dengan memberikan status pensiun pada karyawan yang seharusnya belum layak pensiun dan diberikan pesangon sesuai dengan masa kerja. Pensiun Dini dapat dilihat dari dua sisi, dari keinginan pekerja (*labor*) itu sendiri atau dari kebijakan perusahaan. Kebijakan suatu perusahaan mengadakan program pensiun dini bertujuan untuk mengurangi jumlah karyawan yang tidak produktif lagi, sehingga pekerjaan yang biasa di tangani dapat di

⁵ Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hal. 6

⁶ Djoko Prakoso, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hal. 41-42.

selesaikan oleh karyawan yang lain.⁷ Penyesuaian diri pada saat pensiun merupakan saat yang sulit.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 Pasal 94 ayat 1 yang berbunyi “ Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dari Jabatan Fungsional apabila: Mengundurkan diri dari Jabatan, diberhentikan sementara sebagai PNS, Menjalani cuti di luar tanggungan negara, Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan, Ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional atau tidak memenuhi persyaratan Jabatan”.

Oleh karena itu disini penulis tertarik membahas mengenai aparatur sipil negara yang sudah pensiun dan hak hak yang diperolehnya di wilayah Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Adapun judul skripsi penulis adalah “ **Tinjauan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Khusus Hak Pensiun Berdasarkan Peraturan yang Berlaku (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Binjai)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Bagaimanakah Pengaturan dan Ruang Lingkup Aparatur Sipil Negara?
2. Faktor Apa saja Penyebab Seorang Aparatur Sipil Negara di Pensiunkan?

⁷ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, hal.103.

3. Bagaimana kebijakan dan Peraturan Hukum tentang Hak- Hak Pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Berdasarkan Peraturan Daerah yang berlaku?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui yang termasuk dalam Pengaturan dan Ruang Lingkup Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui Faktor yang menjadi Dasar seseorang Aparatur Sipil Negara di pensiunkan.
3. Untuk mengetahui Kebijakan dan Peraturan Hukum tentang Hak-hak Pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Berdasarkan Peraturan Daerah yang berlaku

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bersifat pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah, serta sebagai wawasan hukum bagi studi hukum dalam masyarakat terutama dalam hal mengenai Hak pensiun bagi Pegawai.

2. Manfaat Akademis

Manfaat akademis merupakan syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini dapat diambil oleh pembuat kebijakan, penegak hukum dan masyarakat secara keseluruhan dan diharapkan dapat memberi informasi serta bahan masukan kepada masyarakat terutama bagi Pegawai dan dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.

E. Keaslian Penelitian

Melalui penelusuran kepustakaan (*literatur*) di berbagai publikasi ilmiah dapat diketahui belum ada penelitian yang menyangkut masalah ”Tinjauan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara Khusus Hak Pensiun Berdasarkan Peraturan yang Berlaku (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Binjai)”. Dengan demikian maka penelitian ini dapat dikatakan asli dan akurat sebagaimana mestinya.

Bahwa untuk membuktikan keaslian penelitian sebagaimana tertuang dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi Tahun Ajaran 2018 - 2020 adalah mencantumkan secara singkat Judul, Rumusan Masalah dan Kesimpulan dari Skripsi dengan menampilkan 3 (tiga) mahasiswa/peneliti terdahulu dengan judul yang berkaitan dengan pembuatan skripsi terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang guna membuktikan bahwa peneliti yang sedang dilakukan adalah penelitian asli adalah sebagai berikut :

1. Skripsi Muhammad Yaasiin Raya, Analisis Yuridis Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Mencalonkan Diri Sebagai Pejabat Negara Berdasarkan UU RI No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Program Studi Administrasi Negara, Universitas Hassanuddin, Makasar, 2016.

Judul : Analisis Yuridis Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Mencalonkan Diri Sebagai Pejabat Negara Berdasarkan UU RI No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Rumusan Masalah :

- 1). Bagaimana Pengaturan Hukum terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mencalonkan diri sebagai Pejabat Negara?
- 2). Apa saja Landasan prinsip profesi bagi Aparatur Sipil Negara?

Kesimpulan :

- 1). Pengaturan hukum terhadap Aparatur Sipil Negara yang mencalonkan diri sebagai pejabat negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 119 dan pasal 123 ayat (3) setelah di lakukan pengujian terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Mahkamah menilai demi memenuhi tuntutan kepastian hukum yang adil, maka pengunduran diri secara tertulis sebagai pegawai aparatur sipil negara harus dilakukan bukan sejak mendaftar sebagai calon melainkan pengunduran diri secara tertulis sebagai pegawai aparatur sipil negara dilakukan sejak ditetapkan sebagai calon peserta pemilihan presiden dan wakil presiden, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota

Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota dan Wakil Bupati atau Wakil Walikota berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Perkara No. 41/PUU-XII/2014, sedangkan pegawai aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 123 ayat (1) pegawai aparatur sipil negara yang diangkat menjadi pejabat negara diberentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai pegawai negeri sipil.⁸

2). Adapun Landasan prinsip profesi sebagai seorang Aparatur Negara ialah harus memiliki nilai dasar kode etik dan kode perilaku komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

2. Wailim Adrim, *Larangan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Kegiatan Politik*, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2017, Metosde Penelitian adalah Pendekatan secara Normatif dan Empiris.

Judul : Larangan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Kegiatan Politik

Rumusan Masalah :

1). Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik?

⁸ Skripsi Muhammad Yaasiin Raya, *Analisis Yuridis Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Mencalonkan Diri Sebagai Pejabat Negara Berdasarkan UU RI No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Program Studi Administrasi Negara, Universitas Hassanuddin, Makasar, 2016.

- 2). Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam larangan terhadap Aparatur Sipil Negara?

Kesimpulan :

- 1) Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik adalah adanya pengaruh dari pejabat politik, sehingga apabila ditemukan adanya ASN yang melanggar peraturan atau tidak netral dengan mendukung salah satu calon tertentu dan calon tersebut pada akhirnya menang, maka akan sulit untuk menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan ASN, sebab ia dilindungi oleh calon yang didukungnya tersebut. Selain itu ASN dapat mengajukan penangguhan yang dilakukannya dengan alasan yaitu masih dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang.⁹
- 2). Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik adalah adanya pengaruh terhadap aparaturn Sipil Negara dalam kegiatan politik adalah adanya pengaruh dari pejabat politik, sehingga apabila ditemukan adanya ASN yang melanggar peraturan atau tidak netral dengan mendukung salah satu calon tersebut pada akhirnya menang, maka akan sulit untuk menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan Asn, sebab ia dilindungi oleh calon yang didukungnya tersebut.

⁹ Skripsi Wailim Adrim, *Larangan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Kegiatan Politik*, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2017.

Selain itu Asn dapat mengajukan penengguhan yang dilakukannya dengan alasan yaitu masih dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang.

3. Skripsi Muhammad Rifky, Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, Program Studi Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012, Metodologi penelitian Empiris.

Judul : Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar

Rumusan Masalah :

- 1). Bagaimana Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar?
- 2). Bagaimana Proses Pengembangan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar?

Kesimpulan :

- 1). Berdasarkan hasil responden pada kantor badan kepegawaian daerah kabupaten Kampar disimpulkan bahwa pelaksanaan diklatnya sudah cukup baik karena jenis dan jenjang diklat, tujuan dan sasaran diklat, sarana dan prasarana diklat peserta diklat serta kurikulum dan metode pelaksanaan diklat telah dirasa cukup baik untuk meningkatkan pengembangan pegawai.

Namun, responden merasa penentuan peserta diklat masih tidak adil karena masih ada unsur nepotisme.¹⁰

- 2). Proses pengembangan Pegawai mencakup pengembangan intelektual latihan serta praktek dan pengembangan sikap. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pengembangan Pegawai ini harus dilandasi oleh hal-hal yang mencakup masalah organisasi secara mendasar, sasaran organisasi, pengklasifikasian tugas, Departemenisasi, perencanaan personalia, penyusunan satuan tugas kerja, persyaratan jabatan serta uraian tugas pegawai.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Tenaga Kontrak). Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang No 5 tahun 2004 Pasal 1 ayat 1 dan 2 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dengan :

¹⁰ Skripsi Muhammad Rifky, *Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*, Program Studi Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012.

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dari bunyi pasal-pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang Pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Adapun pengertian netral itu Pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya tidak mementingkan suku, agama, golongan, atau partai politik. Pegawai ASN yang bersangkutan harus dapat menghindari pengaruh-pengaruh tersebut sehingga ia dapat melayani semua unsur masyarakat.¹¹

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli diantaranya A.W. Widjaja mengemukakan Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang

¹¹ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2016, hal. 29.

orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.¹²

Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹³

Kranenburg memberikan pengertian tentang pegawai negeri sipil (PNS) yakni: Pegawai negeri sipil sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.¹⁴

Sumber daya manusia pada pemerintahan daerah adalah PNS pada pemerintah daerah. PNS adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.¹⁵ PNS Daerah yaitu PNS daerah otonomi seperti pegawai negeri sipil daerah/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada

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

¹³ Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 2007, hal. 5

¹⁴ Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal.12

¹⁵ Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, CV. Ramadan, Bandung, 2007, hal. 245.

anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.¹⁶

2. Pengertian Pensiun (Purna Bakti)

Pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain. Berdasarkan UU No.11 Tahun 1969 Pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah.

Berdasarkan Undang-undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian Pasal 10 "Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara". Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri.

Secara umum, dana pensiun adalah semua program, peraturan atau ketentuan yang menjanjikan manfaat pensiun termasuk upaya-upaya penghimpunan dana untuk menyelenggarakan program pensiun dan dana yang berhasil dikumpulkan akan

¹⁶ Suhadak dan Suradji, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bahan Ajar Diklat Prajabatan Gol. III, Jakarta, 2003, hal . 6.

dikelola dengan memperhatikan keamanan dananya serta dapat memberikan return yang optimal. Dengan adanya kesadaran pemerintah mengenai pentingnya upaya pemeliharaan berkesinambungan pada penghasilan hari tua, tidak hanya untuk golongan PNS namun juga untuk masyarakat umum, maka muncullah lembaga-lembaga swasta yang mengelola dana tersebut, yang disebut Dana Pensiun.

Dengan adanya Dana Pensiun ini memungkinkan terbentuknya suatu akumulasi dana yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan. Artinya, sistem pensiun yang didesain harus mampu memberikan manfaat dalam rangka menjamin kehidupan di hari tua, dan juga dalam perspektif pemberi kerja, dalam hal ini adalah pemerintah, sistem pensiun tersebut tidak memberatkan beban anggarannya. Proses ini memakan waktu yang tidak sebentar dan masa transisi yang belum dapat ditetapkan.

Dalam persepektif manajemen keuangan, sistem pensiun merupakan salah satu keputusan penempatan dana yang berkaitan dengan alokasi dana investasi. Penerapan sistem *fully funded* menuntut adanya lembaga pengelola dana pensiun yang lebih kuat, kredibel, transparan dan profesional. Pengumpulan dana pensiun pegawai yang berasal dari iuran pegawai dan pemerintah bisa dikelola secara lebih baik, dipadukan dengan kemungkinan dananya melalui investasi agar dana tersebut bisa tumbuh dan berkembang secara signifikan untuk kesejahteraan para pensiun itu sendiri.

Sistem kompensasi yang efektif harus dapat menarik pegawai yang berkualifikasi tinggi, memberi mereka kepuasan dalam bekerja, dan menginspirasi

mereka untuk sukses. Sebagian perusahaan membuat kebijakan kompensasi mereka berdasarkan pada kelima faktor berikut:

- a. Gaji dan upah yang di berikan oleh perusahaan-perusahaan lain yang bersaing untuk menarik pegawai serupa peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum federal, negara bagian, atau daerah.
- b. Biaya hidup.
- c. Kemampuan perusahaan untuk membayar.
- d. Produktifitas pegawai¹⁷

3. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan

¹⁷ Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hal. 132.

gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan dan evaluasi penyelenggara kepegawaian pemerintah.

4. Kota Binjai

Binjai adalah salah satu kota (dahulu daerah tingkat II berstatus Kotamadya) dalam wilayah Provinsi Sumatera Utara. Binjai terletak 22 km disebelah barat Ibukota Provinsi Sumatera Utara Medan. Binjai merupakan salah satu daerah dalam proyek pembangunan Mebidang yang meliputi kawasan Medan, Binjai, Deli Serdang. Saat ini Binjai dan Medan dihubungkan oleh Jalan raya lintas Sumatera yang menghubungkan antara Medan dan Banda Aceh.

Binjai sejak lama dijuluki sebagai Kota rambutan karena rambutan asal binjai ini telah tersebar dan dibudidayakan di berbagai tempat di Indonesia seperti Blitar, Jawa Timur menjadi komoditi unggulan daerah tersebut. Keberadaan Kota Binjai di kawasan pesisir timur Pulau Sumatera juga sangat potensi dan strategis dalam pengembangan sektor ekonomi. Sebab kota yang hanya berjarak 22 km dengan kota Medan itu telah menjadi pintu gerbang ekonomi antara Sumatera Utara dan Aceh.

Menurut Riwayat, Binjai pada awalnya hanyalah sebuah kampung kecil (kota) yang diperkirakan telah ada sejak akhir abad 17. Lokasinya terletak di hilir Sungai Bingai tidak lain anak Sungai Wampu Kabupaten Langkat. Asal kata “Binjai” sendiri masih jadi perdebatan di kalangan para sejarawan. Setidaknya dua versi utama. Pertama, kata “Binjai” berasal dari nama tanaman, yakni pohon Binjai. Sejenis pohon mangga atau bacang yang diduga pernah tumbuh dikampung atau kuta di tepi sungai

Bingai atau lokasi Pasar Tavip Binjai sekarang. Kedua kata “Binjai” diambil dari kata serapan bahasa Batak Karo, yakni “ Binje” yang berarti “singgah”. Ini cukup relevan mengingat penduduk asli Binjai awalnya memang masyarakat Batak karo. Apalagi posisi Binjai saat itu sangat strategis dalam mendukung aktifitas perdagangan dikawasan hulu.

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini bersifat Deskriptif yaitu analisis dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif. Penelitian ini memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala lainnya dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain. Selain itu, dengan melihat sinkronisasi suatu peraturan dengan aturan lainnya secara hierarki.¹⁸

2. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif, yakni penelitian ini berusaha menemukan gejala gejala atau peristiwa yang terjadi terhadap masyarakat sekitar. Terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang dimaksud adalah gejala gejala masyarakat atau peristiwa hukum mengenai hak Pensiun Pegawai.

¹⁸H.Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 105.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum Empiris, yaitu penelitian yang melihat sesuatu kenyataan hukum yang terjadi di masyarakat, dengan melihat peristiwa yang sebenarnya sesuai fakta dan terjun langsung ke lapangan.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian Lapangan (*Field Research*) untuk mendapatkan data data informasi yang akurat penulis melakukan *Observasi* dengan mengamati kondisi lapangan secara nyata. Melakukan wawancara kepada orang-orang yang dianggap mampu menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang berfungsi sebagai informan atau responden. Dan mengambil sebagian data di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

5. Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data melalui Data Primer dan Data Skunder. Data Primer langsung di peroleh dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi dan laporan dokumen yang kemudian diolah kembali oleh Penulis serta kasus-kasus yang menjadi objek penelitian.

Data Skunder yaitu data yang di peroleh dari ketentuan–ketentuan dalam peraturan Perundang–Undangan, Peraturan pemerintah dan Peraturan lainnya yang berkekuatan hukum tetap yang terkait dengan objek penelitian.

6. Analisis data

Setelah Data Primer dan Data Sekunder terkumpul lalu dilakukan klasifikasi dan editan maka dilakukan Analisis model kualitatif, yaitu cara menganalisis data yang bersumber dari narasumber dan bahan hukum berdasarkan kepada konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum, pendapat pakar atau pandangan peneliti sendiri. Analisis data digunakan untuk memaparkan mekanisme analisis data yang diperoleh dan selanjutnya memaparkan mekanisme pengolahan data tersebut sehingga menjadi sebuah bentuk informasi atau bahan yang digunakan dalam penelitian.¹⁹

H. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan yang merupakan pengantar secara keseluruhan dari isi, yang terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II Pengaturan dan Ruang Lingkup Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari: Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara, Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi Aparatur Sipil Negara, Jenis-jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Tugas, Fungsi dan Peran Pengawasan Aparatur Sipil Negara.

¹⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudjin, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal.24

BAB III Faktor Penyebab Seorang ASN di Pensiunkan, yang terdiri dari: Jenis-jenis Pensiun, Tujuan dan Manfaat Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil dan Sebab-sebab Pemberhentian dan hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil.

BAB IV Kebijakan dan Peraturan Hukum Tentang Hak-hak Pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 yang terdiri dari: Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, Hak-hak Pensiun bagi Pegawai Negeri di Badan Kepegawaian Daerah Binjai dan Bentuk Perhatian Pemerintah terhadap Pegawai yang sudah Pensiun.

BAB V Penutup yang berisi Kesimpulan dan Saran

BAB II

PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP APARATUR SIPIL NEGARA

A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S. Poerwadinata “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintahan perusahaan dan sebagainya sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintahan. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.¹

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang mengaku jabatan yang mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.² Sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

A.W. Widjaja berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja

¹ Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 31-32.

² Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Pemerintah Kota Sibolga, *Profil Jabatan Aparatur Sipil Negara (Seri 1)*, Sibolga, 2014, hal. 2.

sama untuk mencapai tujuan tertentu.³ Selanjutnya A.W.Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

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

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.⁴

Pengertian Pegawai Negeri menurut Mahfud M.D. dalam buku *Hukum Kepegawaian*, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian *stipulatif* dan pengertian *ekstentif* (perluasan pengertian).

a. Pengertian *Stipulatif*

Pengertian yang bersifat *stipulatif* (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. Pengertian yang terdapat dalam

³ A.W.Widjaja, *Op.Cit* hal. 113.

⁴ Musanef, *Op.Cit*, hal. 11.

Pasal 1 angka 1 berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan hukum (administrasi), sedangkan dalam pasal 3 ayat (1) berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan pemerintah, atau mengenal kedudukan pegawai negeri. Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut : Pasal 1 angka 1: Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1) : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pengertian diatas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.⁵

b. Pengertian *Ekstentif*

Selain dari pengertian *stipulatif* ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut UU No.43 Tahun 1999, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri⁶, artinya di samping

⁵ Sastra Djatmika dan Marsono, *Op.Cit*, hal. 95.

⁶ Philipus M. Hadjon dkk, 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada Pers, 1994, Yogyakarta, hal.39.

pengertian *stipulatif* ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu.

Pngertian tersebut terdapat pada :

a) Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan.

Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Jadi, orang yang diserahi suatu jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.

b) Ketentuan pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan kepala daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, dimana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewam rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengetian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan atau tindak pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk alam hukum kepegawaian.⁷

⁷ *Ibid*, hal.101

Pegawai negeri sipil sebagaimana yang dimaksud dalam penjelasan diatas terdiri dari :

A. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi/Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
- 2) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan
- 3) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
- 4) Pegawai Negeri Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundangundangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
- 5) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

B. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah :

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.⁸ Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai

⁸ Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Mandar Maju, Bandung, 1991, hal. 25.

kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Terdapat 4 (empat) unsur penting untuk menyatakan seseorang sebagai Pegawai Negeri yaitu :

- a) Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam ketentuan yang berlaku
- b) Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- c) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau negara lain yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku
- d) Digaji menurut ketentuan-ketentuan perundangan yang berlaku.

Dari pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa secara sederhana pengertian Pegawai Negeri Sipil Daerah menurut penulis ialah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sesuai ketentuan yang berlaku dan bekerja pada pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam menjalankan tugasnya pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

B. Syarat-Syarat Yang Harus di Penuhi Untuk Menjadi Aparatur Sipil Negara

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 9 Tahun 2012 yang merupakan perubahan dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah, adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi antara lain sebagai berikut :

1. Warga negara Indonesia berusia serendah-rendahnya 19 (Sembilan belas) tahun dan setinggi-tingginya 46 (empat puluh enam) tahun;
2. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
3. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
4. Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri;
5. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
6. Berkelakuan baik;
7. Sehat jasmani dan rohani;
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik

Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan

9. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

C. Jenis Jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari:

- a. PNS
- b. PPPK

PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (a) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (b) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Mengenai jenis Pegawai Negeri Sipil didasarkan Pada Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri dibagi menjadi :

- a. Pegawai Negeri Sipil

- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun di sini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berdasarkan penjabaran diatas, Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi :

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal di daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintahan Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima

perbantuan. Di samping Pegawai Negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.⁹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 atas perubahan dari Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974, ditetapkan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

- a. Wajib setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4))
- b. Wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesederhanaan dan tanggung jawab (Pasal 5)
- c. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang (Pasal 6)

⁹ Sri Hartini dan Setiajeng Kadarsih, *Diktat Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, 2004, hal. 26

Selanjutnya, adapun mengenai Hak Pegawai Negeri Sipil yang mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mana atas perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagai berikut :

- a. Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya. (pasal 7)
- b. Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti. (pasal 8)
- c. Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan. (pasal 9 angka 1)
- d. Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakitkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan. (pasal 9 angk 2)
- e. Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka. (pasal 9 angka 3)
- f. Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun. (pasal 10)

Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu :

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan

- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai Pegawai Negeri pada umumnya
- c. Kewajiban-kewajiban lainnya.¹⁰

D. Tugas, Fungsi dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

a. Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- 1) Pelaksana kebijakan Publik
- 2) Pelayan Publik
- 3) Perekat dan Pemersatu bangsa

b. Pegawai ASN bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
- 2) Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

c. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayan publik yang professional, bebas

¹⁰ Sastra Djatmika dan Marsono, *Op.Cit*, hal. 95

dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. dalam melaksanakan Peraturan Per Undang-Undangan pada umumnya,

Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, negara dan pemerintahan. Dalam hal ini pegawai negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna.

Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan sudah tentu disamping

kewajiban baginya juga diberikan apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat. Dengan penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Untuk keperluan tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus bersatu padu bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS berhak atas:

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

Hak-hak pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pula dasarnya setiap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti seperti yang telah dipaparkan di atas merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya bahwa cuti diberikan sebagai hak bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

BAB III

FAKTOR YANG MENJADI DASAR PENYEBAB SEORANG APARATUR SIPIIL NEGARA DI PENSIUNKAN

A. Jenis- Jenis Pensiun

Dana pensiun pada dasarnya merupakan lembaga yang berasal dari sistem hukum *Anglo Saxon*. Lembaga ini berkembang di Indonesia seiring dengan berkembangnya bisnis dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Karena timbul pemikiran untuk membentuk tabungan jangka panjang karyawan yang hasilnya akan dinikmati setelah pensiun. Penyelenggaraannya dilakukan dalam suatu program, yaitu program pensiun. Program pensiun dilakukan oleh pemberi kerja melalui suatu yayasan, sebagai wadah penghimpunan dana. Wadah ini kemudian di kenal dengan nama Yayasan Dana Pensiun.

Menurut sistem hukum *Anglo Saxon* Dana Pensiun adalah dana yang sengaja di himpun secara khusus dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada karyawan pada saat mereka mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau cacat. Dana tersebut kemudian di kelola oleh suatu lembaga yang disebut *trust*, sedangkan pengelolanya disebut *trustee*. Namun konsep *trust* ini tidak dikenal dalam sistem hukum Indonesia. Maka bentuk *trust* ini kemudian di adaptasi sehingga menjadi dana pensiun

Sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun.¹

Adapun Jenis jenis Pensiun adalah :

1. Pensiun normal

Pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya telah mencapai masa pensiun yang ditetapkan perusahaan. Peserta yang pensiun pada usia pensiun normal atau setelahnya, berhak atas manfaat pensiun yang dihitung berdasarkan rumus pensiun yang berlaku bagi kepesertaannya sampai saat pensiun.

Usia pensiun normal ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun dan tidak boleh melebihi usia yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Di Indonesia sendiri, usia pensiun normal biasanya adalah 55 tahun. Namun ada juga yang memberikan pensiun setelah masa bakti tertentu, meski belum menginjak usia pensiun normal. Misalnya adalah memberikan hak pensiun kepada karyawannya begitu mencapai masa kerja tertentu seperti 30 tahun usia kerja.

2. Pensiun dipercepat

Merupakan jenis pensiun yang diberikan karena kondisi tertentu, misalnya ada pengurangan pegawai di perusahaan tersebut. Manfaat pensiun dipercepat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta pensiun pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal. Jenis pensiun ini memungkinkan karyawan untuk pensiun lebih awal sebelum mencapai usia pensiun normalnya. Namun biasanya

¹ A. Setiadi, *Dana Pensiun Sebagai Badan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung 1995, Hal. 4.

wajib ada alasan jelas untuk mengajukan permohonan kepada pemberi kerja agar masa pensiunnya dipercepat.

Peraturan Dana Pensiun mengungkapkan bahwa karyawan diperbolehkan untuk pensiun lebih awal daripada usia pensiun normalnya dengan ketentuan dan persyaratan khusus setelah mencapai usia tertentu, misalnya 50 tahun. Selain itu, akan dilihat juga pemenuhan masa kerja minimum atau jika ada kondisi tertentu yang mengharuskan karyawan berhenti bekerja.

Sebagai contoh, pensiun dipercepat bisa terjadi pada beberapa kondisi berikut:

- a) Usia karyawan telah mencapai 50 tahun,
- b) Karyawan sudah bekerja dengan masa bakti di atas 30 tahun,
- c) Karyawan terkait mengalami cacat permanen.

3. Pensiun Di tunda

Pensiun ditunda adalah hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan Dana Pensiun.

Ketentuan mengenai pensiun ditunda tercakup dalam Pasal 1 ayat 13 UU No. 11 Tahun 1992, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Bagi peserta Dana Pensiun yang mengikuti Program Pensiun Manfaat Pasti: Apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan minimal 3 tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat berhak menerima pensiun ditunda yang besarnya sama dengan jumlah yang

dihitung berdasarkan rumus pensiun bagi kepesertaan sampai pada saat pemberhentian.

b) Bagi peserta Dana Pensiun yang mengikuti Program Pensiun Iuran Pasti:

Apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan minimal 3 tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak atas jumlah iurannya sendiri dan iuran pemberi kerja beserta hasil pengembangannya yang harus dipergunakan untuk memperoleh pensiun ditunda.

4. Pensiun cacat

Pensiun yang diberikan karena sebuah kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu lagi untuk dipekerjakan pada suatu perusahaan. Pensiun cacat tidak berhubungan dengan usia karyawan, dan akan diberikan apabila karyawan yang mengalami cacat dan dianggap tidak lagi cakap atau mampu melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan pengadaan suatu program pensiun bagi karyawan atau peserta antara lain adalah :

- a. Rasa aman terhadap masa yang akan datang, dalam arti tetap memiliki penghasilan pada saat mencapai pensiun.
- b. Kompensasi yang lebih baik karena karyawan mempunyai tambahan kompensasi, meskipun baru bias dinikmati pada saat mencapai usia pensiun / berhenti bekerja.

B. Tujuan dan Manfaat Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil

Salah satu kewajiban peserta setelah pensiun maupun ahli waris yang mempunyai hak menerima manfaat pensiun adalah melaporkan secara periodik bahwa dirinya masih hidup dengan cara mengirimkan borang (format) isian dan lampirannya baik melalui kurir maupun secara elektronik kepada dana pensiun. Apabila tidak ada laporan yang benar, maka untuk sementara pembayaran ditangguhkan agar dana pensiun terhindar dari kesalahan membayar manfaat pensiun.²

Tujuan penyelenggaraan suatu program pensiun, terutama dari sisi pemberi kerja, dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek ekonomis dan aspek sosial. Yang dimaksud dengan aspek ekonomis adalah usaha pemberi kerja untuk menarik atau mempertahankan karyawan perusahaan yang memiliki potensi, cerdas, terampil dan produktif, yang dapat diharapkan untuk mengembangkan perusahaan. Sedangkan aspek sosial berkaitan dengan tanggung jawab sosial pemberi kerja bukan saja kepada karyawannya pada saat karyawan yang bersangkutan tidak lagi mampu bekerja, tetapi juga kepada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia. Kedua aspek tersebut sebenarnya hanya dilihat dari sisi perusahaan (pemberi kerja). Tujuan penyelenggaraan program pensiun baik dari kepentingan pemberi kerja maupun dari karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

² Kusumaningtuti, S. Soetiono, *DANA PENSIUN : Untuk Masa Tua Mandiri dan Sejahtera Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi*, Jakarta, 2016, hal. 5

- a. Kewajiban moral. Perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun
- b. Loyalitas. Dengan diadakannya program pensiun, karyawan diharapkan akan mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan
- c. Kompetensi pasar tenaga kerja. Dengan memasukkan program pensiun sebagai suatu bagian dari total kompensasi yang diberikan kepada karyawan, diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja.

Tujuan pengadaan suatu program pensiun bagi karyawan atau peserta antara lain adalah :

- a. Rasa aman terhadap masa yang akan datang, dalam arti tetap memiliki penghasilan pada saat mencapai pensiun.
- b. Kompensasi yang lebih baik karena karyawan mempunyai tambahan kompensasi, meskipun baru bias dinikmati pada saat mencapai usia pensiun / berhenti bekerja.

Menurut Zulaini Wahab maksud dan tujuan dibentuknya suatu Dana Pensiun dapat dilihat dari beberapa sisi, yaitu :³

1. Sisi Pemberi Kerja

Dana Pensiun sebagai usaha untuk menarik atau mempertahankan karyawan perusahaan yang memiliki potensi, cerdas, terampil dan produktif yang diharapkan

³ Zulaini wahab, *Segi hukum dana pensiun*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal.11

dapat meningkatkan atau mengembangkan perusahaan, disamping sebagai tanggung jawab moral dan social pemberi kerja kepada karyawan serta keluarganya pada saat karyawan tidak mampu lagi bekerja atau pensiun atau meninggal dunia.

2. Sisi Karyawan

Dana Pensiun adalah untuk memberikan rasa aman terhadap masa yang akan datang dalam arti tetap mempunyai penghasilan pada saat memasuki masa pensiun.

3. Sisi Pemerintah

Dengan adanya Dana Pensiun, bagi karyawan akan mengurangi karyawan sosial. Kondisi ini merupakan unsur yang sangat penting dalam menciptakan kesetabilan Negara.

4. Sisi Masyarakat

Adanya Dana Pensiun merupakan salah satu lembaga pengumpul dana yang bersumber dari iuran dan hasil pengembangan. Terbentuknya akumulasi dana yang tersmber dari dalam negeri tersebut dapat membiayai pengembangan nasional dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Adapun peranan dana pensiun adalah sebagai berikut:

1. Dapat menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat.
2. Berguna untuk memelihara kesinambungan pembangunan ekonomi.
3. Memberi kelanjutan penghasilan setelah persyaratan pensiun.
4. Memberi motivasi kerja bagi para peserta agar hari tuanya terjamin.
5. Menghilangkan kekhawatiran di hari tua.
6. Mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Manfaat Dana Pensiun Adanya kontribusi iuran yang bersumber dari pemberi kerja membedakan dana pensiun dari tabungan, asuransi atau investasi pribadi lainnya. Manfaat program dana pensiun bagi peserta antara lain:⁴

1. Tabungan dan investasi, yaitu seluruh akumulasi iuran peserta dan pemberi kerja beserta hasil investasinya semata-mata diperuntukkan bagi peserta.
2. Pensiun, dalam pengertian bahwa seluruh iuran dan hasil pengembangannya baru akan bisa dibayarkan setelah peserta pensiun dalam bentuk manfaat pensiun. Tergantung dari dana pensiunnya, apabila peserta yang telah pensiun meninggal dunia maka manfaat pensiun bulanan bisa diterimakan kepada janda/ duda atau anak yang masih berhak.
3. Asuransi, yaitu dalam hal peserta meninggal dunia atau sakit sehingga tidak bisa bekerja sebelum usia pensiun normal, maka dalam

C. Sebab-Sebab Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak hormat karena:

1. Atas Permintaan Sendiri

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi kemungkinan permintaan berhenti dengan

⁴ Kusumaningtuti S. Soetiono, *Loc. Cit.*

hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yang berbunyi: Ayat (1): “Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil” Ayat (2): “Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang mendesak” Ayat (3): “Permintaan berhenti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”

2. Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4, dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, didalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 60 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi 65 tahun.

3. Adanya Penyederhanaan Organisasi Pemerintahan

Penyederhanaan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan adalah kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberdaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan. Namun terjadi kemungkinan bahwa PNS yang akan disalurkan ke instansi lain tidak tertampung seluruhnya, maka PNS yang tidak

tertampung tersebut diberhentikan dengan hormat dengan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai Perundang-Undangan yang berlaku.

4. Pemberhentian karena Melakukan Pelanggaran/tindak pidana/penyelewengan Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

- 1) Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau
- 2) Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.⁵

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

- 1) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- 2) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud

⁵ H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Indra, Jakarta, 1983, hal. 231

melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

- 3) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

5. Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan Rohani

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 dinyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji Kesehatan dinyatakan:

- 1) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya;
- 2) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya atau lingkungan kerjanya;
- 3) Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

6. Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 menyebutkan bahwa:

- 1) PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga;
- 2) PNS sebagaimana tersebut dalam ayat (1) yang dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya dapat ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena suatu alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila ketidakhadirannya itu karena kelalaian PNS yang bersangkutan dan menurut pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ditugaskan kembali;
- 3) PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak hormat sebagai PNS.

7. Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun bagi PNS yang hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang. Surat Keterangan Hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang.

Selanjutnya di dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor K.26-30 I V. 1 -L 199 Tanggal 15 Januari 2015 disebutkan bahwa PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan kemudian diketemukan kembali, tetapi cacat maka diperlakukan sebagai berikut:

- 1) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila ia sudah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun;
- 2) Apabila hilang atau cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Sedangkan bagi PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut:

- 1) Apabila ia masih sehat, dapat dipekerjakan kembali;
- 2) Apabila tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri berdasarkan Surat Keterangan Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

8. Pemberhentian karena hal-hal lain

- 1) PNS yang tidak melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;

- 2) PNS yang melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tetapi tidak dapat dipekerjakan kembali karena tidak ada lowongan, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Dalam surat Edaran Kepala BKN K.26-30 I V. 1 -L 199 tanggal 15 Januari 2015 dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan, setelah ada persetujuan dari Kepala BKN;
- 2) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, tetapi alasan-alasan tentang keterlambatannya melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, dengan hak pensiun;
- 3) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun.

BAB IV

KEBIJAKAN DAN PERATURAN HUKUM TENTANG HAK-HAK PENSIUN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI BERDASARKAN PERATURAN DAERAH YANG BERLAKU

A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawian pemerintah daerah. Baik di pemerintahan daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ini hanya berada ditingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro Kepegawaian. Sesuai dengan Undang-Undang Pemerintah Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.¹

Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah

¹ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hal. 11-14.

Kota Binjai menyusun laporan kinerja berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2016 – 2021.

LAPORAN KINERJA tersebut merupakan perwujudan kewajiban untuk menyampaikan pertanggung jawaban, menjawab, menerangkan kinerja serta tindakan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai kepada Kepala Daerah sebagai pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban tersebut.

Indikator kinerja sasaran strategis organisasi merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Indikator kinerja sasaran strategis ini merupakan indikator kinerja *output* atau *outcome* dari kegiatan-kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Indikator kinerja kegiatan menggunakan indikator kinerja mulai dari masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) sesuai yang telah disepakati dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sampai dengan 31 desember 2018.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah. Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Binjai. Badan Kepegawaian Daerah merupakan satuan unsur penunjang urusan pemerintah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan

Kepegawaian daerah dipimpin seorang kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor : 50 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

Tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai adalah membantu Walikota dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah.

b. Fungsi

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- 3) Pementauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- 4) Pembinaan teknis penyelenggara fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintah Daerah di Kepegawaian;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, Kepala BKD didukung dengan Sekretariat dan empat bidang dengan rincian tugas dan fungsinya sebagai berikut:

a. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Membantu Kepala Badan dan melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan yang berkaitan dengan Ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, penyusunan program, perbendaharaan, mengkoordinasi bidang-bidang dan urusan umum lainnya. Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) menyusun program kerja badan berdasarkan rencana kegiatan masing-masing bidang dan rencana kegiatan sekretariat
- 2) menyusun laporan kinerja badan berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing bidang dan sekretariat
- 3) mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasi tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing
- 4) menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD)
- 5) mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK)
- 6) mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 7) mengkoordinir penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP)
- 8) mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja

- 9) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan
- 10) memeriksa hasil kerja bawahan
- 11) melaksanakan dan mengawasi kegiatan pengelolaan urusan umum kepegawaian
- 12) melaksanakan urusan rumah tangga, urusan perlengkapan dan mengadakan pengawasan aset Badan
- 13) mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan hasil kerja bawahan
- 14) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya

Sekretaris BKD terdiri dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Program sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris BKD.

A. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Sekretaris lingkup administrasi umum. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan
- 2) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi ketatausahaan dan kearsipan yang meliputi surat menyurat ekspedisi, pencatatan dan penyimpanan arsip.

- 3) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi perlengkapan dan rumah tangga yang meliputi pencatatan dan pemeliharaan barang inventaris, pengadaan dan pendistribusian barang pakai habis, serta penyediaan kebutuhan rumah tangga di lingkungan Badan
- 4) menghimpun dan mengelola data kepegawaian di lingkungan Badan
- 5) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi penyiapan berks kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun serta pelayanan izin dan rekomendasi bidang kepegawaian di lingkungan Badan
- 6) memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi proses penerbitan karis/karsu, kartu pegawai dan TASPEN
- 7) menyiapkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan disiplin pegawai di lingkungan Badan
- 8) mengkoordinasikan pembuatan daftar penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta penilaian dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan Badan
- 9) memeriksa hasil kerja bawahan
- 10) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan dalam melaksanakan tugas
- 11) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- 12) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai tugas dan fungsinya

B. Sub Bagian Keuangan dan Program

Kepala Sub Bagian keuangan dan program mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan
- 2) menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Kerja Daerah (Renstra-SKPD)
- 3) menyusun Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK)
- 4) menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 5) menyusun Standart Operasional Prosedur (SOP)
- 6) menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja
- 7) menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan penyusunan program dan kegiatan tahunan Badan
- 8) mengelola dan memberikan pelayanan administrasi keuangan yang meliputi pembayaran gaji dan tunjangan aparatur, menyiapkan administrasi keuangan kegiatan serta pelayanan administrasi keuangan lainnya
- 9) melaksanakan pencatatan dan pembukuan keuangan Badan sesuai dengan peraturan yang berlaku
- 10) menghimpun dan memeriksa bahan penyusunan pertanggungjawaban keuangan Badan
- 11) melaksanakan pembinaan administrasi keuangan di lingkungan Badan
- 12) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan dalam melaksanakan tugas

- 13) memeriksa hasil kerja bawahan
- 14) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- 15) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai tugas dan fungsinya.

b. Bidang Kepegawaian

Kepala Bidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah di Bidang Kepegawaian. Kepala Bidang Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) menyusun program dan rencana kerja
- 2) merumuskan bahan penyusunan dan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis untuk pembinaan mental aparatur
- 3) melaksanakan pemberian penghargaan dan tanda jasa
- 4) merumuskan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang kepegawaian dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
- 5) melaksanakan pemberian kenaikan gaji berkala
- 6) melaksanakan perumusan konsep kebijakan pimpinan yang menyangkut mutasi
- 7) mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengandaan Aparatur
- 8) melaksanakan administrasi perpindahan/mutasi

- 9) melaksanakan penyelesaian administrasi Batas Usia Pensiun dan Kenaikan Pangkat Istimewa
- 10) melaksanakan administrasi usul kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara
- 11) melaksanakan pengumpulan bahan/data Aparatur Sipil Negara untuk usulan jabatan struktural
- 12) merencanakan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan menyajikan data pegawai serta mendokumentasikan data aparatur
- 13) memeriksa hasil kerja bawahan
- 14) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- 15) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Kepegawaian BKD terdiri dari Sub Bidang Pembinaan, Sub Bidang Mutasi dan Sub Bidang Dokumentasi Pengolahan Data. Masing-masing Sub Bidang sebagaimana dimaksud, dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Kepegawaian.

A. Sub Bidang Pembinaan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan merencanakan kegiatan

- 2) menyiapkan, menghimpun, mengolah data informasi serta melaksanakan kegiatan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan mental dan disiplin aparatur serta motivasi aparatur
- 3) memproses pemberian atau penolakan izin perkawinan/perceraian apratur
- 4) mengkoordinasikan pembuatan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (SKP) serta penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dilingkungan Badan
- 5) memproses pemberian atau penolakan cuti aparatur
- 6) mengumpulkan bahan untuk pengusulan pemberian penghargaan dan tanda jasa
- 7) memeriksa hasil kerja bawahan
- 8) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- 9) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

B. Sub Bidang Mutasi

Kepala Sub Bidang Mutasi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Kepegawaian. Kepala Sub Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan
- 2) menyiapkan administrasi usul pengangkatan Calon Aparatur Sipil Negara

- 3) menyiapkan administrasi mutasi Aparatur
- 4) menyiapkan, menerima, memeriksa dan menetapkan usul kenaikan pangkat Aparatur Sipil negara
- 5) melaksanakan seleksi dan penetapan mutasi aparatur dalam jabatan
- 6) menyiapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan pejabat struktural
- 7) memeriksa kelengkapan usul kenaikan Gaji Berkala (KGB)
- 8) menerima dan menyiapkan usul perhitungan masa kerja aparatur dan pemberhentian aparatur yang mencapai Batas usia Pensiun
- 9) melaksanakan seleksi penerimaan dan pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara
- 10) memeriksa hasil kerja bawahan
- 11) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan
- 12) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

C. Sub Bidang Dokumentasi Pengolahan Data

Kepala Sub Bidang Dokumentasi Pengolahan Data yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Kepegawaian. Kepala Sub Bidang Dokumentasi Pengolahan Data mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan

- 2) melaksanakan urusan pengumpulan, penyuntingan, perekaman, pengelompokan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip kepegawaian
- 3) melaksanakan koordinasi dalam penyelenggaraan aplikasi informasi kepegawaian, kinerja aparatur, disiplin aparatur dan pelayanan dasar kepegawaian serta pemeliharaan basis data aparatur dan penyimpanan data dalam data base;
- 4) melaksanakan pengelolaan jaringan komunikasi data rekonsiliasi data dan sistem informasi kepegawaian;
- 5) mengumpulkan dan bahan/data Aparatur Sipil Negara untuk usulan jabatan struktural dan fungsional;
- 6) melaksanakan penyajian dan pertukaran informasi kepegawaian;
- 7) menyusun kebutuhan (bezzetting) dan (formatting) Aparatur;
- 8) memeriksa hasil kerja bawahan;
- 9) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- 10) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

D. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

- 1) menyusun program dan rencana kerja;

- 2) menyusun standar perencanaan dan pengelolaan administrasi kediklatan;
- 3) melaksanakan pengembangan dan peningkatan kapasitas penyelenggara diklat sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku;
- 4) melaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD);
- 5) melakukan koordinasi dan evaluasi pra dan pasca penyelenggara Diklat Manajemen Pemerintah serta penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional;
- 6) melaksanakan penyelenggaraan Diklat Manajemen Pemerintahan, Diklat Teknis dan Fungsional;
- 7) melaksanakan pengumpulan bahan/data Aparatur untuk usulan Jabatan Fungsional tertentu;
- 8) merumuskan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang pengembangan aparatur;
- 9) mengkoordinir, penyiapan dan pengolahan bahan informasi yang berhubungan dengan pengembangan aparatur;
- 10) melaksanakan perencanaan dan informasi Aparatur
- 11) melaksanakan pengkajian mengenai pelaksanaan e-government di urusan bidang kepegawaian;
- 12) melaksanakan penghimpunan peraturan perundang-undangan dengan pengembangan aparatur;

- 13) memeriksa hasil kerja bawahan;
- 14) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- 15) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan BKD terdiri dari Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan, Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional dan Sub Bidang Pengembangan, masing-masing Sub Bidang sebagaimana dimaksud, dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

E. Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan.

Kepala Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Kepala Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) mempersiapkan, mengumpulkan dan mengolah data melaksanakan Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Diklat Prajabatan;
- 3) melaksanakan pengembangan serta peningkatan kapasitas penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan Diklat Prajabatan sesuai dengan ketentuan dan standart yang berlaku;
- 4) melaksanakan pemberian izin belajar dan tugas belajar;

- 5) mengkoordinasikan dan melaksanakan pemberian Ujian Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas;
- 6) memeriksa hasil kerja bawahan;
- 7) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- 8) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

F. Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional

Kepala Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Kepala Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) menyusun dan melaksanakan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD);
- 3) mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah data dan melaksanakan kegiatan penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional sesuai dengan ketentuan dan standart yang berlaku;
- 4) melaksanakan pengembangan serta peningkatan kapasitas penyelenggaraan Diklat Teknis dan Fungsional sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku;
- 5) melaksanakan koordinasi lintas sektoral pelaksanaan diklat teknis dan fungsional;
- 6) memeriksa hasil kerja bawahan;

g.melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

G. Sub Bidang Pengembangan

Kepala Sub Bidang Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Kepala Sub bidang Pengembangan mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) merencanakan dan melaksanakan pengembangan karir aparatur;
- 3) melaksanakan seleksi terbuka jabatan aparatur;

B. Hak-Hak Pensiun bagi Pegawai Negeri di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Dasarnya dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya. Langkah-langkah yang ditempuh dalam suatu organisasi adalah bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisai. Kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan dipengaruhi oleh kepentingan lain yang berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan dihari tua.

Adapun hak-hak pegawai dengan perjanjian kerja, PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS berhak memperoleh atas:

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

Hak-hak pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pula dasarnya setiap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti seperti yang telah dipaparkan di atas merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya bahwa cuti diberikan sebagai hak bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun, yang dimaksud pensiun adalah jaminan dihari tua yang diberikan sebagai balas terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN, untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat diataranya yaitu:

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun
- 2) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
- 3) Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 Tahun.

Hak perlindungan yang diberikan oleh Pegawai Negara Sipil maksudnya apabila Pegawai Negeri Sipil ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas kewajibannya, maka pegawai negeri berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan pegawai negeri tetap menerima penghasilan penuh. Pegawai Negeri Sipil apabila mengalami cacat jasmani atau rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

Berdasarkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil yang telah dituliskan di atas maka dapat diketahui mengenai aspek kebutuhan pegawai antara hak dan kewajiban dan pegawai. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktifitas dan timbulnya output berupa kinerja yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakan

Untuk mewujudkan harapan masyarakat diperlukan perencanaan strategis instansi pemerintah yang merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lingkungan instansi pemerintah, agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global serta tetap dalam tatanan sistem manajemen nasional.

Dengan melihat perkembangan manajemen sumber daya manusia dan perkembangan lingkungan yang terus berubah secara dinamis, Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai selaku penyelenggaraan pemerintah khususnya dibidang pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil di Kota Binjai dituntut memiliki kemampuan yang kompeten, akuntabel dan profesional sehingga mampu memberi pelayanan di bidang kepegawaian.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat daerah di Kota Binjai berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana Strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kota Binjai, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan. Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi.

C. Bentuk Perhatian Pemerintah Terhadap Pegawai yang Sudah Pensiun

Kebijakan pemerintah yang memberikan Gaji ke-13 dan THR bagi PNS, Anggota Polri dan Prajurit TNI, serta pensiunan yang baru tahun ini diberikan dinilai sebagai bentuk perhatian dari pemerintah dan diharapkan bisa berlangsung kedepannya.

Taspen ialah sebuah badan usaha milik negara yang khusus menangani kesejahteraan seluruh aparatur sipil negara (ASN). Taspen itu sendiri merupakan penyingkatan dari Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri. Pada dasarnya semua pekerja membutuhkan suatu jaminan dihari tua, sebagaimana pada masa-masa itu dirinya sudah pensiun dikarenakan tidak sekuat atau seproduktif sebelumnya. Dengan memilih pensiun maka seorang pekerja tidak lagi memiliki pemasukan yang rutin. Hal inilah yang menjadi momok dalam menjalani masa pensiun.

Bentuk perhatian pemerintah dalam menyikapi hal ini adalah memberikan jaminan kesejahteraan berbentuk tabungan serta asuransi yang bisa dimanfaatkan seusai masabakti alias saat anda pensiun. Wujud nyata dari upaya tersebut adalah pembentukan sebuah BUMN dengan nama PT.TASPEN(PERSERO) yang bervisi sebagai lembaga pengelola dana pensiun dan tabungan hari tua yang terpercaya sebagaimana turut didukung oleh program nasional.

Disamping itu PT.TASPEN juga memiliki misi sebagai lembaga penyedia kebutuhan pensiun kepegawaian sipil serta bertekad terus untuk meningkatkan layanan kepada seluruh peserta termasuk didalamnya kepada para pemegang saham di dalam instansi.

Terdapat 4(empat) produk utama yang diberikan PT.TASPEN kepada Pegawai Negeri Sipil yang sudah pensiun yaitu :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

jaminan ini diberikan sebagai jaminan untuk peserta atas segala jenis musibah yang berkaitan dengan penyakit akibat pekerjaan dan kecelakaan saat sedang

bekerja. Iuran program ini sejumlah Gaji Pegawai x 0,24% dibayarkan tiap bulan dan ditanggung oleh pemberi kerja.

Yang berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja termasuk dalam empat kelompok kepegawaian yaitu :

1. Pejabat Negara
2. Anggota DPRD
3. PNS dan calon PNS terkecuali di Kementerian Pertahanan dan Keamanan
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Bentuk manfaat yang didapatkan dari Jaminan kecelakaan kerja adalah perawatan lengkap di rumah sakit yang secara umum meliputi pemeriksaan mendasar disertai perawatan intensif dan rawat inap, obat-obatan dan tindakan pembedahan serta jasa pelayanan khusus medis dan dokter.

Selain dalam bentuk perawatan ada juga santunan mulai dari cacat akibat kecelakaan kematian, biaya pemakaman, uang duka. Santunan ini juga termasuk pemberian bantuan beasiswa untuk anak yang prang tuanya adalah pensiunan PNS.

Satu hal lagi yang menjadi bagian dari jaminan kecelakaan kerja adalah tunjangan cacat. Ini khusus diberikan kepada pegawai yang mengalami kecacatan permanen sehingga mempersulit dirinya melanjutkan pekerjaan, pegawai yang dikenai PHK dengan hormat dan PPPK yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat mengalami kecelakaan.

Perihal pelaporannya bisa dilakukan secepatnya saat pegawai mengalami kecelakaan kerja. Kerabat anda bisa mewakili dalam melaporkan kecelakaan kepada

PT. TASPEN paling lambat 3 x24 jam lebih baik dengan menyertai formulir kecelakaan kerja tahap I dengan tembusan dari Kepala Instansi tempat anda bekerja. Setelah mendapat surat keterangan dari dokter yang menangani, kerabat anda wajib melaporkannya kembali melalui laporan kecelakaan Tahap II kepada PT. TASPEN(PERSERO).

Perlu diketahui bahwa asuransi taspem ini berifat *reimburse* yang mana berarti pensiun harus menanggung pembayaran terlebih dahulu kemudian bisa mengajukan klaim penggantian pengeluaran ke PT. TASPEN setelahnya. Batas akhir pengajuan klaim adalah dua tahun sejak hari kecelakaan.

b. Tabungan Hari Tua

Program ini adalah bagian dari asuransi yang diberikan PT.TASPEN dengan mengaitkannya kepada usia pensiun dan asuransi kematian. Program asuransi ini dinamakan dengan asuransi Dwiguna. Asuransi ini memberikan jaminan keuangan kepada anda yang telah berhenti bekerja akibat pensiun dan kepada ahli waris jika meninggal sebelum memmasuki usia pensiun.

Iuran yang harus dilunasi tiap bulan sejumlah penghasilan bulanan (gaji pegawai+tunjangan keluarga) x 32,25%.peserta juga wajib memberikan data pribadi dan keluarga serta melaporkan jika ada pangkat/ golongan.

Selain asuransi dwiguna, ada asuransi kematian khusus keikutsertaan asuransi kematian ini peserta tidak dikenakan iuran apapun, ada dua kondisi terkait asuransi kematian yaitu :

- 1) Jaminan keuangan diberikan kepada yang memiliki suami/isteri/anak mengalami kematian. Dalam hal ini usia anak anda maksimal 21 tahun atau 25 tahun jika masih bersekolah dan belum menikah.
- 2) Ahli waris mendapatkan jaminan keuangan jika anda mengalami kematian.

yang berhak mengikuti program Tabungan hari tua jika menjadi :

- 1) Pejabat Negara
- 2) PNS, terkecuali di Kementrisn Pertahanan dan Keamanan
- 3) Khusus Pegawai BUMN dan BUMD yang terdaftar secara resmi.

c. Program Pensiun

Program ini bisa dianggap sebagai inti dari solusi atas momok yang dirasakan para pekerja yang telah pensiun. Sebagai jaminan kesejahteraan di hari tua melalui program pensiun, PT.TASPEN (PERSERO) mengupayakan pemberian penghasilan secara konstan tiap bulan kepada anda yang telah pensiun. Dengan kata lain, walau telah pensiun dan tidak bekerja, penghasilan tiap bulan tetap dikirim ke rekening tabungan anda.

Anda berhak mengikuti Program Pensiun jika menjadi:

1. Pejabat negara
2. PNS pusat dan daerah otonom
3. Hakim
4. Anggota ABRI yang diberhentikan dengan hak pensiun sebelum tahun 1989

5. Bekas PNS Departemen Perhubungan dibawah PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO).
6. Bekas PNS Perusahaan Jawatan Pengadaian Departemen Keuangan
7. Penerima Tunjangan Perintis Kemerdekaan
8. Penerima Tunjangan Veteran dan Dana Kehormatan

Jika anda termasuk kedalam peserta Program Pensiun ini, maka wajib untuk melunsi iuran bulanan sejumlah Penghasilan Bulanan (gaji pegawai+tunjangan isteri dan tunjangan anak) x 4,75%. Selain itu, anda harus melaporkan jika terdapat perubahan data pribadi dan keluarga.

Di lain sisi, pihak penerima dana pensiun juga diwajibkan melaporkan jika ada perubahan data pribadi dan senantiasa membarui laporan tiap waktu-waktu tertentu yaitu:

- 1) Tiap satu bulan khusus penerima tunjangan veteran dan dana kehormatan
- 2) Tiap dua bulan khusus penerima pensiun yang tidak memiliki tunjangan keluarga
- 3) Tiap tiga bulan khusus penerima pensiun yang masih memiliki tunjangan keluarga.

d. Program Jaminan Kematian

Produk PT.TASPEN (PERSERO) yang keempat adalah Program Jaminan Kematian atau JKM. JKM adalah perlindungan berupa santunan untuk keluarga jika anda sebagai peserta mengalami kematian, namun dalam hal ini kematian bukan akibat pekerjaan.

Anda berhak mengikuti Program Jaminan Kematian jika menjadi:

- 1) Pejabat negara
- 2) Anggota DPRD
- 3) Calon PNS dan PNS, terkecuali di Kementerian Pertahanan dan Keamanan
- 4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Hak anda untuk bisa menjadi peserta JKM harus dibarengi dengan pemenuhan kewajiban utama yaitu melaporkan data pribadi dan keluarga terkini dan jika ada perubahan kepada PT.TASPEN (PERSERO). Pelaporan data ini harus mendapat tembusan dari kepala instansi tempat anda bekerja. Mengenai pembayaran iuran akan dikenakan kepada pemberi kerja sejumlah gaji pegawai x 0,3% yang harus dilunasi tiap bulan.

Pengajuan klaim atas Program Jaminan Kematian ini hanya bisa dilakukan oleh ahli waris untuk mendapatkan beberapa manfaat yang meliputi santunan yang diberikan sekaligus, uang duka, dan biaya pemakaman. Ahli waris juga bisa mendapatkan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan pribadi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan dan ruang lingkup Aparatur Sipil Negara ialah bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai negeri bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam menjalankan tugasnya pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun jenis Pegawai ASN terbagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). Untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Adapun dasar peraturan UUD 1945, Undang-undang No.5 Tahun 2014 beserta Peraturan Perundangan lainnya.
2. Faktor penyebab seorang Aparatur Sipil Negara di Pensiunkan adalah Berdasarkan Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian”Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap

Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara”. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan /Pensiun karena atas permintaan diri sendiri, Mencapai batas usia pensiun, Adanya penyederhanaan organisasi pemerintahan, pemberhentian karena melakukan pelanggaran/ tindak pidana, pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani, pemberhentian karena meninggalkan tugas, pemberhentian karena meninggal dunia/ hilang dan karena hal-hal lain.

3. Kebijakan dan Peraturan Hukum tentang hak-hak pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku ialah Kebijakan pemerintah yang memberikan Gaji ke-13 dan THR bagi PNS, Anggota Polri dan Prajurit TNI, serta pensiunan yang baru tahun ini diberikan dinilai sebagai bentuk perhatian dari pemerintah dan diharapkan bisa berlangsung kedepannya. PNS berhak memperoleh atas:

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

B. Saran

1. Agar setiap masyarakat Indonesia yang ingin menjadi Aparatur Sipil Negara memahami persyaratan menjadi ASN berdasarkan Undang-undang

Pemerintahan dan mengetahui tugas dan peran menjadi ASN serta memahami Hak dan kewajiban Menjadi ASN.

2. Supaya Pegawai Negeri yang belum Pensiun paham akan Dana pensiun serta manfaat asuransi jaminan sosial kegunaanya serta manfaatnya di hari tua.
3. Suatu bentuk Perhatian Pemerintah terhadap ASN untuk mendapatkan penghidupan yang layak serta menjaminya di hari Tua berdasarkan dedikasi dan pengabdianya terhadap negara.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, H. Zainuddin, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Sibolga, *Profil Jabatan Aparatur Sipil Negara (seri I)*, Sibolga.
- Djarmika, Sastra, 1999, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Dijambatan, Bandung.
- Hartini, Sri. Teddy Sudrajat, Setiajeng kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Hartini, Sri, dan Setiajeng kadarsih, 2004, *Diktat Hukum Kepegawaian Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman*, Porwokerto.
- H. Nainggolan, 1983, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Indra, Jakarta.
- Kusumaningtuti, S. Soetiono, 2016, *Dana Pensiun : Untuk Masa Tua Mandiri dan Sejahtera Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi*, Jakarta.
- Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta.
- Muchsan, 1981, *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Musanef, Rosdakarya, 2007, *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nurcholis, Hanif, 2007, *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, CV. Ramadan, Bandung.
- Philipus M. Hadjono dkk, 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada Pers, Yogyakarta.

- Poerwono, Hadi, 1982, *Tata Personalia*, Dijambatan, Bandung.
- Prakoso, Djoko, 1992, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Salam, Moh. Faisal, 2016, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.
- Suhadak, dan Suradji, 2003, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bahan Ajar Diklat Prajabatan Gol.III, Jakarta.
- Setiadi, A, 1995, *Dana Pensiun Sebagai Badan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Thoah Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, Jakarta.
- Triatmodjo, Sudibyo, 1983, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Utrecht, E, 1990, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Ichtiar Baru, Jakarta.
- Wahab Julaini, 2005, *Segi Hukum Dana Pensiun*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- W.J.S, Poerdarminta, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Widjaja, A.W, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang - Undang No.43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Undang - Undang No. 3 Tahun 1992 *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Undang - Undang No.5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara dan PNS*
- Undang - Undang No.40 Tahun 2004 *Tentang Sistem Jaminan Sosial Masyarakat*

Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 *Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2015 atas Perubahan PP No.46 Tahun 2015 *Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua*

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2016 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2013 *Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*

C. Jurnal

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.

Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.

Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.

Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.

- Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.
- Ketaren, A. H. S. (2018). Analisis Yuridis Tindak Pidana Cybercrime dalam Perbuatan Pidana Pencemaran Nama Baik Ditinjau dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Tentang Informasi Transaksi dan Elektronik dan Hukum Pidana.
- Medaline, O. (2018). The Development of “Waqf” on the “Ulayat” Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.
- Muhammad Rifky, *Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*, Program Studi Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2012.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.
- Sembiring, T. B. (2019). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN* (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Sendy, B. (2019). HAK YANG DIPEROLEH ANAK DARI PERKAWINAN TIDAK DICATAT. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 1-10.
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- Siregar, A. R. M. (2018). KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945. *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 100-108.
- Siregar, A. R. M. (2019). PENYELESAIAN TINDAK PIDANA DENGAN DELIK PIDANA ADAT DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 137-144.
- Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.

SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Skripsi Muhammad Yaasiin Raya, *Analisis Yuridis Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Yang Mencalonkan Diri Sebagai Pejabat Negara Berdasarkan UU RI No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Program Studi Administrasi Negara, Universitas Hassanuddin, Makasar, 2016.

Tanjung, A. S. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA YANGMENGAKIBATKAN MENINGGALNYA ORANG DALAM LINGKUP RUMAH TANGGA (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tebing Tinggi Deli Nomor 486/Pid. B/2014/Pn. Tbt.). *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 1-12.

Tanjung, I. U. (2018). Studi Komparative Pendirian Negara Khilafah Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Medan Agama*.

Wailim Adrim, *Larangan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Kegiatan Politik*, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2017.