

LEMBAR PERSETUJUAN

PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II

Oleh :

HERDYANTO HERMANSYAH

NIM. 0310103083

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Agus Yulianto, S.H., M.H
NIP: 131 573 915

Pembimbing Pendamping

Lutfi Effendi, S.H.,M.H
NIP: 131 577 617

Mengetahui
Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, S.H.,M.H

NIP: 131 573 915



LEMBAR PENGESAHAN

PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II

Oleh :

HERDYANTO HERMANSYAH

NIM. 0310103083

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Agus Yulianto, S.H., M.H

Lutfi Effendi, S.H.,M.H

NIP: 131 573 915

NIP: 131 577 617

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, S.H., M.H

Agus Yulianto, S.H., M.H.

NIP: 131 573 915

NIP: 131 573 915

Mengetahui

Dekan,

Herman Suryokumoro, S.H.,M.S.

NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah swt, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Struktural Eselon II” ini tanpa hambatan.

Terima kasih yang mendalam juga penulis haturkan kepada Bapak dan Ibu selaku orang tua yang telah berjasa membentuk kepribadian penulis dan memberikan dukungan serta inspirasi yang tiada henti.

Perlu pula disadari bersama bahwa hasil skripsi ini terwujud secara keseluruhan bukan hanya penulis semata, akan tetapi perlu juga adanya bantuan dari beberapa pihak.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H.,M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Agus Yulianto, SH,MH selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara, dan juga selaku pembimbing I, atas bimbingan dan motifasinya.
3. Bapak Lutfi Effendi,SH,MH. selaku pembimbing II, atas bimbingan dan motifasinya.
4. Ibu Retno Sumarah, BA. selaku Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, dan juga selaku nara sumber atas informasinya.
5. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

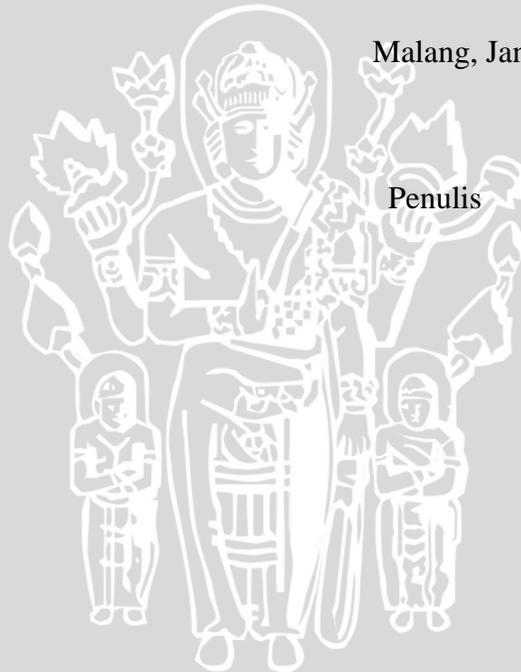
Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, sehingga masukan, saran dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar, Dan penulis berharap karya ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya. Amien.

Malang, Januari 2008

Penulis



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata pengantar	iii
Daftar isi.....	v
abstraksi	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN Pensiun MENURUT HUKUM KEPEGAWAIAN

A. Pegawai Negeri	9
1. Pegawai Negeri	9
2. Penggolongan Pegawai Negeri	12
3. Azas-azas Umum dalam Bidang Kepegawaian.....	13
4. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil.....	16
B. Pensiun.....	17
1. Pensiun.....	17
2. Yang Dapat Mempunyai Hak Pensiun.....	18
3. Syarat-Syarat untuk Mendapat Hak Pensiun	19
4. Manfaat Pensiun.....	21
5. Besarnya Pensiun.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan Penelitian	25
2. Lokasi Penelitian	25
3. Jenis Dan Sumber Data	25
4. Teknik Pengumpulan Data	26
5. Teknik Analisis Data	27

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang	28
1. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.....	28
2. Visi dan Misi.....	28
3. Tugas Pokok.....	31
4. Fungsi.....	31
5. Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	33
6. Struktur Organisasi	33
B. Mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II.	35
1. Pengertian dari pensiun.....	35
2. Perpanjangan masa pensiun	35
3. Mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II.....	44
C. Alasan-alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II.....	46

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	49
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAKSI

Herdyanto Hermansyah. Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Februari 2008, **Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Struktural Eelon II** (Studi di Kantor Pemerintah Kota Malang), Agus Yulianto, SH.MH; Lutfi Effendi, SH.MH.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai masalah Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Struktural Eelon II. Hal ini dilatarbelakangi dengan Surat Keputusan Gubernur Jatim No 22 tahun 2004 disebutkan bahwa batas usia pensiun 58 tahun, tetapi apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu memiliki potensi, mempunyai intergritas yang tinggi dan masih dibutuhkan oleh organisasi, maka batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai usia 60 tahun. Pegawai Negeri Sipil itu memiliki potensi, dalam artian bahwa pegawai tersebut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bagus atau di atas rata-rata pegawai lainnya. Pegawai Negeri Sipil mempunyai intergritas yang tinggi, yaitu pegawai tersebut mempunyai komitmen dalam setiap menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan pegawai itu masih dibutuhkan oleh organisasi dalam artian bahwa ia masih dibutuhkan karena pengalamannya ataupun ia masih dibutuhkan karena ada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sedangkan di organisasi tersebut tidak ada pegawai yang memiliki keahlian tersebut.

Untuk mengetahui lebih mendalam tentang perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II, maka perlu kiranya kita mengetahui tentang bagaimana mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II dan apa alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II.

Dalam upaya untuk mengetahui bagaimana mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II dan apa alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II. Maka metode yang dipakai adalah metode yuridis sosiologis. Kemudian seluruh data yang ada di analisa secara deskriptif analisis.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa prosedur dari perpanjangan batas usia pensiun pejabat eselon II didahului dengan proses penilaian dan pertimbangan oleh tim dari BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan). Selanjutnya tim BAPERJAKAT menyerahkan laporannya tersebut kepada Kepala Daerah. Apabila Kepala Daerah menyetujui, maka hasil dari persetujuannya itu diwujudkan dalam bentuk Surat Keputusan. Surat Keputusan Kepala Daerah itu kemudian akan dikirimkan atau tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara cq. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Negara di Jakarta, Kepala Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Regional di daerah yang bersangkutan, Gubernur, Kepala Badan Kepegawaian Daerah di daerah yang bersangkutan, Kepala Bagian Keuangan Sekretariat Daerah di daerah yang bersangkutan, Kepala Bagian Kas dan Kekayaan Daerah Sekretariat di daerah yang bersangkutan, dan Pemegang Kas/ Pembuat Daftar Gaji di daerah yang bersangkutan.

Bahwa alasan diperpanjangnya batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II di pegawai negeri sipil adalah bahwa pejabat yang bersangkutan mempunyai tenaga yang masih dibutuhkan oleh Walikota.

Surat Pernyataan Keaslian Skripsi

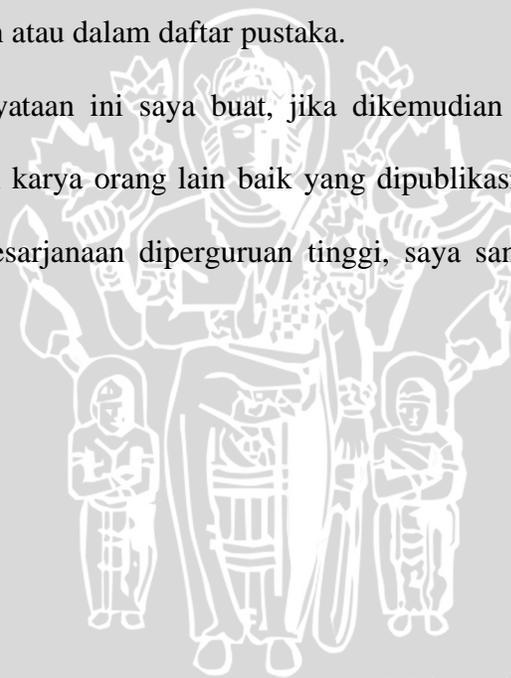
Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Herdyanto Hermansyah

NIM : 0310103083

Menyatakan bahwa dalam penulisan karya ilmiah hukum/skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan diperguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ilmiah hukum ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan diperguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.



Malang, 25 Maret 2008

Herdyanto Hermansyah

0310103083



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasar pada Surat Keputusan Gubernur Jatim No 22 tahun 2004 disebutkan bahwa batas usia pensiun 58 tahun, tetapi apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu memiliki potensi, mempunyai integritas yang tinggi dan masih dibutuhkan oleh organisasi, maka batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai usia 60 tahun. Pegawai Negeri Sipil itu memiliki potensi, dalam artian bahwa pegawai tersebut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bagus atau di atas rata-rata pegawai lainnya. Pegawai Negeri Sipil mempunyai integritas yang tinggi, yaitu pegawai tersebut mempunyai komitmen dalam setiap menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan pegawai itu masih dibutuhkan oleh organisasi dalam artian bahwa ia masih dibutuhkan karena pengalamannya ataupun ia masih dibutuhkan karena ada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sedangkan di organisasi tersebut tidak ada pegawai yang memiliki keahlian tersebut.

Di pemerintahan pusat, batas usia pensiun tanpa diperpanjang otomatis menjadi 60 tahun bila pegawai yang bersangkutan menjabat eselon II, tetapi bagi pejabat eselon III atau struktur organisasi semacam Kepala Bidang, Kasubdin, Kabag, apabila usianya mencapai 56 tahun, maka yang bersangkutan harus pensiun dan tidak ada pengecualian. Demikian juga pejabat eselon II yang usianya mencapai 60 tahun, ia-pun juga harus dipensiun, tetapi dengan adanya otonomi daerah, maka

setiap daerah dapat mengambil kebijaksanaan sendiri-sendiri sesuai dengan kebutuhan

Perpanjangan batas usia pensiun seorang PNS yang sudah memasuki usia pensiun memiliki dua sisi positif dan negatif. Kelebihan dari perpanjangan usia pensiun bagi PNS yang menduduki jabatan tertentu, tugas pokoknya berjalan normal karena pejabatnya berpengalaman. Perpanjangan itu pun berbiaya rendah, karena tidak ada pelatihan bagi pimpinan baru. Sedangkan Sisi negatif perpanjangan jabatan adalah memperlambat kaderisasi pimpinan secara internal, biaya rendah yang tercapai bersifat sementara, pemberdayaan regenerasi kurang terlaksana, dan dapat memperkecil semangat pegawai.

Dampak negatif dari perpanjangan masa pensiun dari pegawai negeri inilah yang harus diperhatikan. Karena dampak yang akan ditimbulkan itu tidak hanya berpengaruh terhadap pegawai negeri yang lain tetapi juga dapat berpengaruh terhadap masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah dalam memperpanjang masa pensiun seorang pegawai negeri sipil hendaknya harus mempertimbangkan secara masak dan tidak didasarkan atas rasa suka dan tidak suka.

Dampak negatif dari perpanjangan masa pensiun pegawai negeri adalah dapat memperkecil semangat pegawai yang lainnya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dikarenakan bahwa mereka tidak mungkin lagi mendapat promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Padahal untuk mendapatkan promosi tersebut syaratnya ialah mereka harus bekerja keras dan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Tetapi karena ada perpanjangan masa pensiun mengakibatkan pegawai yang semula semangat dalam

menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan tujuan agar mendapat promosi ke jabatan yang lebih tinggi menjadi tidak semangat dan malas-malasan. Hal ini juga yang menyebabkan terhambatnya kaderisasi pimpinan secara internal dan pemberdayaan regenerasi kurang terlaksana. Dan secara tidak langsung juga, hal ini bisa menghambat kinerja suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dampak lain dari adanya perpanjangan masa pensiun pegawai negeri, yaitu mengakibatkan tidak ada formasi yang lowong. Hal ini berkaitan dengan para pencari kerja yang semakin banyak dan lapangan pekerjaan yang semakin sedikit karena tidak berimbangnya antara jumlah pencari kerja dengan jumlah lapangan pekerjaan. Padahal sudah menjadi rahasia umum jika menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah harapan dari semua orang, karena dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil mereka akan mendapat berbagai tunjangan bahkan ketika mereka sudah pensiun mereka tidak perlu khawatir lagi karena ada uang pensiun untuk menunjang hari tua mereka.

Selain berkaitan dengan para pencari kerja, juga berkaitan dengan pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Kaitannya yaitu jika tidak ada pengadaan Pegawai Negeri Sipil maka pemberdayaan regenerasi kurang terlaksana.

Pengadaan pegawai negeri sipil adalah suatu proses kegiatan dalam bidang kepegawaian berupa perencanaan, pendaftaran, pengujian, dan pengangkatan pegawai negeri sipil baru yang dilakukan untuk mengisi formasi yang lowong. Sedangkan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai yang diperlukan dalam suatu organisasi pemerintah untuk mampu melaksanakan tugas untuk jangka waktu tertentu

yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur negara¹.

Beberapa hal yang menyebabkan perlunya dilakukan pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah :

- 1) Adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti ;
- 2) Adanya Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia ;
- 3) Mutasi jabatan ;
- 4) Pengembangan organisasi.

Pentahapan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil meliputi :

- 1) Tahap perencanaan ;
- 2) Tahap pengumuman pengadaan ;
- 3) Tahap penyaringan ;
- 4) Tahap pengumuman pelulusan.

Dengan adanya formasi yang lowong berarti ada jabatan dan pangkat yang dalam jumlah tertentu itu tidak tersedia sumber daya manusianya, sehingga memerlukan pengadaan pegawai negeri sipil yang baru. Dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu pada prinsipnya untuk mengisi formasi kepegawaian yang lowong serta untuk mendapat Pegawai Negeri Sipil yang professional dan berkualitas. Pengadaan tersebut dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

¹ Lutfi Efendi, SH.M.HUM, *HUKUM KEPEGAWAIAN DAN KETENAGAKERJAAN*, Bahan Bacaan Kuliah. Hlm. 40

Pengadaan pegawai negeri sipil baru ini diharapkan dapat mengisi formasi yang lowong tersebut dengan pegawai baru yang mempunyai kecakapan, profesionalitas, dan keahlian. Sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang baru itu harus lebih baik daripada sumber daya manusia pegawai yang telah ia gantikan tempatnya itu. Dengan demikian pegawai negeri sipil yang baru tersebut bisa mengisi posisi atau jabatan lowong itu sesuai dengan bidang yang ditekuninya atau yang telah dipelajarinya. Karena hal itu akan memperlancar kinerjanya dalam melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan kepadanya oleh pejabat yang mengangkatnya. Sudah banyak contoh tentang bagaimana tidak lancarnya kinerja seorang pegawai negeri sipil yang baru diangkat karena disertai tugas yang tidak sesuai dengan bidang yang telah ia kuasai atau telah ia pelajari.

Menjadi seorang pegawai negeri itu memang harapan para pencari kerja serta harapan dari orang tua. Tetapi hal itu tidak mudah, karena untuk bisa menjadi pegawai negeri mereka harus bersaing dengan para pencari kerja yang jumlahnya bisa mencapai ratusan ribu orang bahkan jutaan orang. Bahkan mereka juga menghalalkan segala cara agar dapat diterima sebagai pegawai negeri sipil dan hal itulah yang dimanfaatkan oleh beberapa oknum untuk menjerat para pelamar pegawai negeri tersebut.

Untuk bisa menjadi seorang pegawai negeri selain melalui proses pengadaan juga bisa melalui proses perpanjangan masa pensiun, dalam hal ini adalah untuk pejabat eselon II, yakni bagi Kepala Dinas. Berkaitan dengan ini penulis mengambil judul penulisan tentang perpanjangan masa pensiun pegawai negeri sipil pejabat Eselon II.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II?
2. Apa alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mekanisme dan prosedur perpanjangan masa pensiun pejabat Eselon II di pegawai negeri sipil.
2. Untuk memahami, memaparkan, dan menganalisa alasan-alasan dilakukannya perpanjangan masa pensiun pejabat Eselon II di pegawai negeri sipil.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritik
 - a) Secara umum bermanfaat sebagai bahan orientasi pemikiran baru yang mungkin dapat dimanfaatkan sebagai bahan dan kajian penelitian dalam bidang hukum, sedangkan bagi dosen hukum akan bermanfaat sebagai bahan perbandingan yang akan bermanfaat untuk kajian bidang hukum sebagai bahan perkuliahan.
 - b) Sebagai sumber bacaan di perguruan tinggi sehingga dapat digunakan untuk kajian-kajian ilmiah dan penelitian dalam bidang hukum.
2. Manfaat Aplikatif

- a) Sebagai masukan bagi para pemimpin daerah yang akan melakukan perpanjangan masa pensiun pegawai negeri sipil.
- b) Bermanfaat bagi masyarakat sebagai upaya untuk memberikan pemahaman dan pengertian tentang perpanjangan masa pensiun pegawai negeri sipil.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disajikan dengan maksud untuk mengetahui garis besar isi dan susunan penulisan yang terbagi dalam lima bab yang kesemuanya merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dibahas mengenai bab pendahuluan yang memuat Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Membahas tinjauan teori tentang pensiun serta pegawai negeri sipil. Di dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang menjadi dasar kajian yang mencakup : pengertian pensiun dan pegawai negeri sipil, macam-macam jenis pensiun, dan penggolongan pegawai negeri dalam Hukum Kepegawaian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai Metode Penelitian yang memuat uraian tentang: pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, teknik memperoleh bahan hukum, dan teknik analisis bahan hukum.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat diskripsi atau uraian serta pembahasan secara kritis seluruh permasalahan penelitian yang terbagi dalam dua bab bahasan, yaitu ; pertama mengenai mekanisme dan prosedur perpanjangan masa pensiun pegawai negeri sipil dan yang kedua mengenai alasan dilakukannya perpanjangan masa pensiun pegawai negeri sipil. Data-data yang diperoleh dari berbagai sumber dikaji secara teoritis dan yuridis untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang dikaji.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yang merupakan uraian jawaban dari rumusan masalah yang telah dijabarkan dalam pembahasan dan berisi saran yang didasarkan pada hasil kajian.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PENSIUN MENURUT HUKUM KEPEGAWAIAN

A. PEGAWAI NEGERI

1. Pegawai Negeri

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah 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.

Dari pengertian ini dapat ditarik unsur-unsurnya, yakni:

- a. Setiap warga negara yang memenuhi syarat yang ditentukan ;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang ;
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya ;
- d. Mendapat gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ad. a. Setiap warga negara yang memenuhi syarat yang ditentukan.

Bahwa setiap warga negara berhak menjadi pegawai negeri asalkan memenuhi syarat yang ditentukan. Syarat-syarat tersebut adalah syarat administratif dan syarat kepribadian. Syarat administratif meliputi : tanda bukti lulus lembaga pendidikan (ijazah), sertifikat-sertifikat lain dari lembaga/kursus, surat kelakuan baik dari Polri

atau lembaga pengadilan, surat keterangan sanggup ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia, serta syarat-syarat administratif lainnya. Sedangkan syarat yang bersifat kepribadian berkenaan dengan usia, sehat jasmani dan rokhani. Dalam pasal 6 PP. Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, yakni :

1. Warga Negara Indonesia ;
2. Usia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun ;
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana ;
4. 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 ;
5. Tidak berkedudukan sebagai Calon / Pegawai Negeri ;
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan ;
7. Berkelakuan Baik ;
8. Sehat jasmani dan rokhani ;
9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah ;
10. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Ad. 2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Bahwa pegawai negeri bukan berasal dari hasil pemilihan, melainkan berasal dari pengangkatan pejabat yang berwenang yakni pejabat yang berwenang mengeluarkan SK. Pengangkatan menjadi pegawai negeri.

Ad. 3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri atau tugas negara lainnya.

Bahwa pegawai negeri diangkat oleh Pejabat yang berwenang dalam rangka melaksanakan tugas untuk kepentingan negara yang dialokasikan pada berbagai departemen, bukan untuk kepentingan pribadi atau golongannya.

Ad. 4. Mendapat gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

Bahwa istilah hak yang diterima setelah yang bersangkutan bekerja adalah gaji bukannya upah. Penentuan gaji inipun bersifat nasional karena ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) misalnya, meskipun tidak diberikan suatu definisi tertentu, tetapi diberikan beberapa perumusan tentang istilah pegawai negeri. Pasal-pasal tersebut antara lain adalah:

- a. Pasal 413-437 KUHP mengenai “kejahatan jabatan”, pada pokoknya dianggap sebagai pegawai negeri dan atau disamakan dengannya adalah “seorang yang secara tetap diserahi sesuatu jabatan publik”.
- b. Pasal 92 KUHP diterangkan, bahwa termasuk dalam arti pegawai negeri adalah “orang-orang yang dipilih dalam pemilihan-pemilihan berdasar peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi

anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan-dewan Daerah, serta Kepala-kepala Desa”.²

2. Penggolongan Pegawai Negeri

Sebagaimana ditentukan dalam pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43

Tahun 1999, Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil ;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia ;
- c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia.

Sedangkan dalam pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat :
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Ad. a. Pegawai Negeri Sipil Pusat.

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kantor Menteri Negara Koordinator, Kantor Menteri Negara, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Badan Narkotika Nasional, Kesekretariatan Lembaga lain

² Sastra Djatmika, S.H, dan Drs. Marsono, *HUKUM KEPEGAWAIAN DI INDONESIA*, Djambatan, 1987. hlm. 8-9

yang dipimpin oleh Pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/ Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

Ad. b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

3. Azas-azas Umum dalam Bidang Kepegawaian

Di dalam bidang kepegawaian terdapat hal-hal yang bersifat azas dalam artian suatu pedoman yang tidak tertulis yang mempunyai nilai penentu dalam pelaksanaan tugas kewajiban pegawai negeri. Azas-azas yang dimaksud hidup dan berkembang serta diakui dan diterapkan oleh pejabat atau badan tata usaha negara dalam setiap akan atau sedang menjalankan aktifitas pemerintahan. Azas-azas yang dimaksud hidup dan berkembang serta diakui dan diterapkan dalam aktifitas kepegawaian maka dinamakan Azas-azas Kepegawaian.

Adapun azas-azas kepegawaian meliputi :

1. Azas Legalitas ;
2. Azas Prosedural ;
3. Azas Penyelenggaraa Kepentingan Umum ;
4. Azas Profesionalitas ;

5. Azas Pendelegasian Wewenang ;
6. Azas Praduga Keabsahan ;
7. Azas Perlindungan Hukum.

Ad. 1. Azas Legalitas.

Merupakan azas yang dijunjung tinggi oleh setiap negara yang menyatakan dirinya sebagai suatu negara hukum. Azas ini mengisyaratkan bahwa setiap wewenang pemerintahan dalam bentuk maupun isinya harus ada dasar atau sumber hukumnya.

Ad. 2. Azas Prosedural.

Bahwa pejabat atau badan tata usaha negara dalam menerbitkan suatu keputusan dalam bidang kepegawaian menghendaki adanya tahap-tahap atau langkah-langkah secara tertib dan teratur secara formal. Setiap tahap atau langkah yang dimaksud mengandung hak dan kewajiban hukum bagi para pihak atau siapapun untuk ikut berperan serta sebagai wujud adanya perlindungan hukum preventif.

Ad. 3. Azas Penyelenggaraan Kepentingan Umum.

Bahwa setiap penyelenggara negara (petugas publik) dalam tugasnya bernuansa memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam ranah kepentingan umum. Petugas publik termasuk pegawai negeri diberi tugas dalam jabatan negeri untuk memberi pelayanan kepada masyarakat, sehingga ia berkedudukan sebagai aparatur negara dan pemerintah.

Ad. 4. Azas Profesionalitas.

Azas ini menghendaki keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam azas profesionalitas ini menghendaki pula, bahwa dalam pengadaan pegawai negeri yang baru hendaknya memperhatikan kecakapan serta keahlian/keterampilan yang dimiliki oleh setiap calon pegawai negeri. Pegawai negeri yang profesional akan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah digariskan.

Ad. 5. Azas Pendelegasian Wewenang.

Azas ini menghendaki adanya penyerahan sebagian wewenang dari tingkat atas kepada pejabat dibawahnya, penyerahan mana dilakukan secara formal. Dalam bidang kepegawaian perlu dilakukan pendelegasian wewenang, misalnya dalam hal pengangkatan, kenaikan pangkat, mutasi ataupun dalam hal pemberhentian pegawai negeri.

Ad. 6. Azas Praduga Kepsahan.

Azas ini menghendaki bahwa setiap produk hukum yang diterbitkan oleh Badan/Pejabat Tata Usaha Negara tetap dianggap sah selama belum ada keputusan badan peradilan yang menyatakan bahwa produk hukum itu tidak sah. Azas ini dalam hukum kepegawaian sangat penting dalam rangka menjaga kestabilan dan kinerja manajemen kepegawaian dengan melihat kondisi maupun implikasinya dalam rangka penyelenggaraan kepentingan umum.

Ad. 7. Azas Perlindungan Hukum.

Azas ini menghendaki bagi setiap terjadinya sengketa di bidang kepegawaian tersedia instrumen penyelesai sebagai salah satu jaminan terselenggaranya ide negara hukum. Dalam aplikasinya azas perlindungan hukum dilakukan melalui sarana perlindungan hukum baik preventif maupun secara represif.

4. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 telah ditetapkan secara normatif mengenai kewajiban-kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut :

1. Wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah ;
2. Wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab ;
3. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah jabatan yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Adapun bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mempunyai hak-hak sebagai berikut :

1. Hak atas gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya ;
2. Hak atas cuti ;

3. Hak memperoleh perawatan dikala ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya ;
4. Hak memperoleh tunjangan dikala menderita cacat jasmani atau cacat rokhani dalam dan karena menjalankan sesuatu tugas kewajibannya yang mengakibatkan pegawai negeri yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga ;
5. Hak memperoleh uang duka bagi keluarga dari pegawai negeri yang tewas
6. Hak atas pensiun.

B. PENSIUN

1. Pensiun

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian dari pensiun adalah :

- a) Uang tunjangan yang diterima tiap-tiap bulan oleh karyawan sesudah ia berhenti ;
- b) Tidak bekerja lagi dengan menerima uang tunjangan bulanan .³

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai negeri sipil yang tidak dapat lagi bekerja, untuk membiayai hidupnya, agar dia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan kepada pegawai negeri sipil atas jasanya⁴.

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* : Balai Pustaka. Jakarta, 1991, hlm. 665

⁴ I G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta, 2003, hlm. 133-134

Bahwa dari beberapa pendapat tentang pensiun di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pensiun merupakan tunjangan bagi bekas pegawai negeri sipil, yang diberhentikan dengan hormat dan memenuhi syarat-syarat tertentu, untuk kehidupan selanjutnya apabila tidak dapat mencari penghasilan yang lain.

Mengenai dasarnya pemberian penghasilan (dana pensiun) itu terdapat berbagai pandangan yang berkembang mengikuti zaman. Mula-mula dipandang sebagai suatu anugerah atau hadiah yang diberikan oleh seorang raja atau pemerintah kepada seseorang yang dianggap telah berjasa, kemudian berturut-turut sebagai bantuan, sokongan, tunjangan, penghargaan jasa-jasa, gaji yang pembayarannya ditunda, jaminan sosial, dan lain-lain.

2. Yang Dapat Mempunyai Hak Pensiun

Yang dapat diberi hak pensiun adalah Pegawai Negeri, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. diberhentikan dengan hormat
2. memenuhi syarat-syarat tertentu.

Yang tidak mendapat hak pensiun adalah :

1. Calon Pegawai ;
2. Pekerja harian ;
3. Pekerja yang diberi upah menurut jumlah jam mereka bekerja ;
4. Mereka yang digaji menurut peraturan setempat ;
5. Pegawai pensiunan yang dipekerjakan kembali, dengan tetap mendapat pembayaran atas pensiunnya ;
6. Mereka yang dipekerjakan atas ikatan dinas terbatas ;

7. Mereka yang dipekerjakan atas suatu perjanjian kerja berdasar Hukum Sipl.

3. Syarat-Syarat untuk Mendapat Hak Pensiun

Untuk mendapat hak pensiun, maka seorang Pegawai Negeri harus memenuhi tiga syarat pokok, yaitu :

1. telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun ;
2. telah diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri
3. memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.

Kepada Pegawai Negeri yang tidak memenuhi syarat-syarat tersebut, sebagai perkecualian dapat pula diberikan pensiun dalam hal luar biasa, yaitu :

- a. Pegawai Negeri yang oleh Badan/Pejabat yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat lagi bekerja dalam jabatan apa pun juga karena keadaan jasmani atau rokhani yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan, bagi Pegawai dimaksud tidak diperlukan syarat masa kerja atau usia tertentu untuk mendapat hak pensiun.
- b. Pegawai Negeri yang mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh Pejabat/Badan yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan Pegawai Negeri, dinyatakan tidak dapat lagi bekerja dalam jabatan apa pun juga karena keadaan jasmani atau rokhani yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan. Untuk dapat mendapat pensiun Pegawai Negeri dimaksud harus telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya

selama 4 (empat) tahun, sedang ketentuan mengenai usia tidak ditentukan sebagai syarat dalam hal ini.

- c. Pegawai Negeri yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan kepegawaian, penertiban aparatur negara atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai Pegawai Negeri itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. Jika Pegawai diluar kemauannya sendiri diberhentikan sebagai Pegawai Negeri karena menjadi tenaga kelebihan atau karena penertiban Aparatur Negara dan sebagainya, maka untuk dapat diberikan pensiun, Pegawai yang bersangkutan harus memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.
- d. Pegawai Negeri yang setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai Pegawai Negeri ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

Dari uraian-uraian diatas, ternyata penyimpangan atas syarat pokok untuk mendapat hak pensiun dapat berlaku terhadap ketentuan minimum usia yang dicapai

dan minimum masa kerja yang dimiliki pada saat pemberhentian sebagai Pegawai Negeri.

4. Manfaat Pensiun

Jenis-jenis manfaat pensiun antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Pensiun Normal

Hak atas manfaat pensiun normal diperoleh peserta bila mencapai usia pensiun normal dan berhenti bekerja.

2. Manfaat Pensiun Dipercepat

Hak atas manfaat pensiun dipercepat diperoleh peserta dalam hal peserta mencapai usia dipercepat 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal dan peserta berhenti bekerja.

3. Manfaat Pensiun Ditunda

Hak atas manfaat pensiun ditunda terjadi apabila peserta belum mencapai usia pensiun dipercepat, tetapi masa kepesertaan lebih dari 3 (tiga) tahun dan peserta berhenti bekerja.

4. Manfaat Pensiun Cacat

Hak atas manfaat pensiun cacat diperoleh peserta yang menderita cacat dan peserta berhenti bekerja. Cacat dalam pengertian Undang-Undang adalah cacat total dan tetap yang menyebabkan seseorang tidak mamapu lagi melakukan pekerjaan yang

memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan pendidikan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman⁵.

5. Besarnya Pensiun

a. Besar Pensiun Pegawai Negeri Sipil

Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah 2,5% pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah dari dasar pensiun untuk tiap tahun masa kerja. Hal ini dengan ketentuan bahwa :

1. pensiun pegawai sebulan adalah maksimum 75% dari gaji pokok terakhir yang diterima ;
2. pensiun pegawai sebulan dalam hal ini dia dinyatakan tidak dapat bekerja karena keadaan jasmani dan rokhani tidak sehat adalah 75% dari gaji pokok terakhir yang diterima ;
3. pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi Pegawai Negeri yang bersangkutan.

Besarnya pensiun pegawai sebulan itu ditetapkan sebesar 75% dari gaji pokok terakhir yang diterima, dengan maksud agar pegawai apabila kelak pensiun tidak mengalami kemunduran penghasilan yang terlalu besar.

b. Besar Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

⁵ Zulaini Wahab, S.H., 2001, *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial (Tenaga Kerja) di Indonesia*, Bandung

Besar pensiun janda/duda sebulan dalam hal Pegawai Negeri Sipil meninggal dunia adalah sebesar 36% dari gaji pokok terakhir yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil meninggal, dengan ketentuan :

1. apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak, besar pensiun janda/duda dibagi rata ;
2. besar pensiun janda/duda tersebut tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah.

Hak atas pensiun janda/duda berakhir jika janda/duda menikah lagi. Hak atas pensiun janda muncul kembali bila janda tersebut bercerai kembali.

Apabila Pegawai Negeri Sipil atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, maka istri (istri-istrinya) Pegawai Negeri pria atau suaminya untuk Pegawai Negeri wanita, yang sebelumnya telah terdaftar pada Badan Administrasi Kepegawaian Negara, berhak menerima pensiun janda atau pensiun duda.

Apabila Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai yang beristri/bersuami meninggal dunia, sedangkan tidak ada istri/suami yang terdaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka pensiun janda/duda diberikan kepada istri/suami yang ada pada waktu ia meninggal dunia.

Dalam hal Pegawai Negeri atau penerima pensiun pegawai pria termaksud diatas beristri lebih dari satu orang, maka pensiun janda diberikan kepada istri yang ada waktu ia paling lama dan tidak terputus-putus nikahnya.

c. Besar Pensiun Anak Pegawai Negeri Sipil

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil atau penerima pensiun pegawai meninggal dunia, sedang ia tidak mempunyai istri/suami lagi yang berhak, maka manfaat

pensiun diberikan kepada anak sampai dengan yang bersangkutan berusia 25 (dua puluh lima) tahun, dengan syarat :

1. tidak mempunyai penghasilan
2. belum menikah
3. masih sekolah/kuliah

Besar pensiun anak sama dengan besar pensiun janda/duda. Ketentuan tentang besar pensiun anak dan persyaratan pensiun anak berlaku umum untuk program pensiun Pejabat Negara.

Dalam hal Pegawai Negeri Sipil tewas dan tidak meninggalkan istri/suami ataupun anak, maka 20% dari manfaat pensiun janda/duda diberikan kepada orang tuanya.

Kepada anak (anak-anak) yang ibu dan bapaknya berkedudukan sebagai Pegawai Negeri dan keduanya meninggal dunia, diberikan satu pensiun janda, bagian pensiun janda atau pensiun duda atas dasar yang lebih menguntungkan.

d. Besar Pensiun Orang Tua Pegawai Negeri Sipil

Apabila pegawai tewas dan tidak meninggalkan istri/suami ataupun anak, maka 20% dari manfaat pensiun janda/duda diberikan kepada orang tuanya. Jika kedua orang tuanya telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separuh dari jumlah pensiun pegawai.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dari uraian diatas sudah ditentukan haknya masing-masing dari hak mendapatkan dana pensiun sehingga diharapkan tidak menimbulkan ketidakadilan yang dapat merugikan setiap pihak yang terkait dengan hak penerimaan pensiun ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian.

Untuk mendapatkan pemahaman dan memudahkan pembahasan masalah dalam menyusun skripsi ini, maka penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Yaitu penelitian ini dilakukan dengan mengaitkan hukum kepada usaha untuk mencapai tujuan-tujuan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan konkret dalam masyarakat. Oleh karena itu metode ini memusatkan perhatiannya pada pengamatan mengenai implementasi dari hukum⁶.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Daerah di bidang pengelolaan kepegawaian sesuai dengan kebijakan Kepala Daerah. Di samping itu pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang perpanjangan batas usia pensiun untuk pejabat struktural Eeselon II merupakan hal yang baru.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang didapat dari hasil wawancara dengan pejabat kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah

⁶ Bambang Songgono,SH,M.S, 2002, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 70.

Kota Malang. Metode yang dipilih dan ditentukan oleh peneliti berdasar kebutuhan data yang diperlukan dan permasalahan yang diangkat.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa Undang-undang sebagai pelengkap dari bahan hukum primer, antara lain : Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pegawai negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Surat Keputusan Gubernur Jatim No 22 tahun 2004, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), buku-buku literatur dibidang ilmu hukum, penelusuran internet, tulisan-tulisan hukum lainnya serta pendapat para ahli hukum yang relevan dengan permasalahan, serta konsultasi dengan para narasumber yang memang berkompeten dengan bidangnya yang berkaitan dengan tema yang diangkat dalam skripsi ini untuk memperoleh data informasi yang dirasa cukup obyektif.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang penting dalam metode ilmiah, karena data yang dihasilkan ini diinginkan untuk memecahkan permasalahan. Oleh karena penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, maka penggalian datanya dengan menggunakan metode penelitian lapangan (field research). Adapun caranya sebagai berikut:

- 1) Untuk data primer dilakukan pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden yang berhubungan dengan permasalahan, yaitu wawancara dengan pejabat dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
- 2) Untuk data sekunder, data diperoleh melalui suatu teknik pengumpulan data yang mengambil dari dokumen atau arsip-arsip yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti, dengan maksud untuk mendapatkan data baik primer maupun sekunder yang berupa arsip, dokumen, ataupun yang lainnya.

B. Teknik Analisis Data

Setiap data yang diperoleh dalam penelitian, baik dari studi lapangan maupun dari studi kepustakaan akan diklasifikasikan dalam suatu urutan yang sistematis. Sehingga akan dapat ditarik kesimpulan yang jelas serta dapat menjawab setiap permasalahan yang diteliti. Metode analisa yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu berusaha menganalisa data dengan menguraikan dan memaparkan secara jelas mengenai obyek yang diteliti, bahan-bahan yang diperoleh dari obyek penelitian dikaji dan dianalisa kemudian dikaitkan dengan teori dan peraturan yang berlaku yang bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan yang diangkat, dari hal tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan⁷.

⁷ H. Ronny Soemitro, Metode Penelitian Hukum dan Jumeetri, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm. 93

Bab IV

HASIL dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

1. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan dan Kantor sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kota Malang maka keluarlah Keputusan Walikota Malang Nomor 350 Tahun 2004 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Malang di bidang pengelolaan kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah/Walikota melalui Sekretaris Daerah dengan Eselon IIB, membawahi seorang Kepala Bagian Tata Usaha dan 3 (tiga) orang Kepala Bidang dengan Eselon IIIA, 2 (dua) Kepala Sub Bagian dan 6 (enam) Kepala Sub Bidang dengan Eselon IVA.

2. Visi dan Misi

Dalam kedudukannya sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kota Malang di bidang kepegawaian serta dengan memperhatikan tuntutan kinerja dan kualitas aparatur yang diharapkan dalam era globalisasi, maka Badan Kepegawaian Daerah

Kota Malang merumuskan visi dan misinya sebagai satu kesatuan dengan rangkaian kebijakan kepegawaian Tahun 2004-2008.

Visi

Visi yang dimaksud adalah cara pandang jauh kedepan yang di dalamnya mencerminkan apa yang ingin dicapai dan kemana suatu organisasi diarahkan sehingga pada gilirannya dengan visi yang tepat, Badan Kepegawaian Daerah akan menjadi akselerator bagi pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembanguna di bidang kepegawaian serta pelaksanaan fungsi perumusan kebijakan dan penyusunan program, pembinaan, dan koordinasi, pelaksanaan kegiatan serta evaluasi hasil pelaksanaan. Adapun yang menjadi visi dari Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut:

“Menjadikan Aparatur Pemerintah yang Berkualitas dan Profesional”

Penjelasan visi :

“Terdepan” dalam visi tersebut dimaksudkan sebagai innovator dan pelopor yang bertanggung jawab, berpola pikir dinamis serta senantiasa berupaya mengembangkan dan menularkan idealisme pembaharuan.

Sedangkan “Aparatur Pemerintah yang Berkualitas dan Profesiona” adalah aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan, kemahiran dalam pelaksanaan tugas berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta berpegang teguh pada kode etik profesi, memiliki self control dan berorientasi pada mutu/kualitas kinerja dengan cara kerja yang efisien, efektif dan ekonomis, memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kepentingan masyarakat dan masalah-masalah masyarakat serta bertanggung jawab.

Misi

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Guna mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya dapat dijabarkan dalam misinya secara jelas sebagai suatu pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan visi juga diharapkan mampu membawa Badan Kepegawaian Daerah pada satu focus yang mampu memberikan penjelasan tentang keberadaan Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan aktivitas dan interaksinya melalui pelaksanaan program-program yang ditetapkan beserta hasil yang akan diperoleh di masa mendatang.

Dengan memperhatikan masukan dari pihak-pihak yang berkepentingan dan menilai lingkungan strategik yang berpengaruh serta menyelaraskan dengan tuntutan peran dan kemampuan sumber daya manusia dan organisasi yang dimiliki, maka Badan Kepegawaian Daerah merumuskan misinya sebagai berikut :

- a. Mewujudkan kualitas SDM aparatur dengan mengedepankan IMTAQ yang menguasai IPTEK,**
- b. Mewujudkan Administrasi Kepegawaian yang akuntabel dan transparan,**
- c. Mewujudkan Kinerja Aparatur Pemerintah yang lebih responsif terhadap aspirasi masyarakat.**

Pelaksanaan misi yang merupakan sasaran pembangunan daerah yang diharapkan akan bermuara pada terbangunnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) dan bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (Clean Governance), pulihnya kehidupan perekonomian yang selanjutnya lebih

tertumpu pada system perekonomian kerakyatan, meningkatnya kesejahteraan rakyat, meningkatnya kualita kehidupan beragama dan ketahanan budaya serta meningkatnya perkembangan pelaksanaan Otonomi Daerah.

3. Tugas Pokok

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan dan Kantor sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kota Malang maka keluarlah Keputusan Walikota Malang Nomor 350 Tahun 2004 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, dimana tugas pokok dari Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di Lingkungan Pemerintah Kota Malang sesuai dengan Peraturan Daerah dan ketentuan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kebijakan Kepala Daerah, memimpin dan memberdayakan bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan perundang-undangan Daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- b. Pelaksanaan perencanaan pengembangan, pendidikan, dan pelatihan kepegawaian daerah;

- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- d. Penyiapan kegiatan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan; norma, standart, dan prosedur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku
- e. Pelaksanaan penetapan gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan;
- f. Penyelenggaraan Ujian Dinas;
- g. Pelaksanaan persiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil;
- h. Penyelenggaraan administrasi umum meliputi : penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan kehumasan dan perpustakaan dan kearsipan;
- i. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis serta pendidikan dan pelatihan;
- j. Pelaksanaan evaluasi pendidikan dan pelatihan serta pelaporan;
- k. Pelaksanaan Koordinasi dengan instansi/Unit Kerja lain.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas pelayanan internal bidang kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Malang yang pada gilirannya diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur Badan Kepegawaian Daerah pada khususnya dan Pemerintah Kota Malang pada umumnya harus ditingkatkan melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Struktural, Pendidikan dan Pelatihan

Teknis Fungsional, studi banding, seminar, diskusi atau kegiatan lain yang relevan dengan bidang tugasnya. Selain itu dapat juga dengan memberi kesempatan kepada Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilakukan apabila didukung dengan anggaran yang cukup serta sarana dan prasarana pendukung yang memadai.

5. Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan Eselon IIB, membawahi seorang Kepala Bagian Tata Usaha dan 3 (tiga) orang Kepala Bidang dengan Eselon IIIA, 2 (dua) Kepala Sub Bagian dan 6 (enam) Kepala Sub Bidang dengan Eselon IVA. Jumlah karyawan/Karyawati Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sampai dengan akhir Desember 2004 sebanyak 45 orang yang terdiri dari 17 orang pejabat structural dan 30 orang staf dengan komposisi: Golongan IV sebanyak 4 orang dan Golongan III sebanyak 21 orang, golongan II sebanyak 22 orang dan golongan I sebanyak 1 orang, yang melayani + 8.231 orang Pegawai Negeri Sipil dan 2.476 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Pemerintah Kota Malang.

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan kerja antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sehingga jelas kedudukan, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Struktur Daerah Badan Kepegawaian dibentuk resmi yang artinya adalah sistem organisasi garis staf, dimana setiap bidang atau kepala bidang dalam organisasi mengespalai beberapa bawahannya.

Daerah Badan Kepegawaian merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2004 yang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerjanya sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Walikota Malang Nomor 350 Tahun 2004, dengan Susunan Organisasi terdiri dari :

- a. Unsur Pimpinan yaitu Kepala Badan ;
- b. Unsur Pembantu Pimpinan yaitu Bagian Tata Usaha yang terdiri dari :
 - 1). Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program ;
 - 2). Sub Bagian Umum.
- c. Unsur Pelaksana terdiri dari :
 - 1). Bidang Perencanaan dan Pembinaan Pegawai terdiri dari :
 - a) Sub Bid. Formasi dan Informasi Pegawai
 - b) Sub Bid. Pembinaan dan Pemberhentian
 - 2). Bidang Mutasi terdiri dari :
 - a) Sub Bid. Kepangkatan
 - b) Sub Bid. Jabatan
 - 3). Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :
 - a) Sub Bid. Teknis Fungsional
 - b) Sub Bid. Struktural
 - 4). Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagian dan masing-masing Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.

B. Mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural

Eselon II

1. Pengertian dari pensiun

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai negeri sipil yang tidak dapat lagi bekerja, untuk membiayai hidupnya, agar dia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain. Berdasarkan Undang-undang No.43 Tahun 1999 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.

2. Perpanjangan masa pensiun

Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil adalah 56 (lima puluh enam) tahun.

Tetapi bagi jabatan-jabatan tertentu diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keahlian dan pengalaman yang matang. Pegawai Negeri Sipil yang demikian pada umumnya sangat terbatas jumlahnya dan sebagian dari mereka yang

berusia 56 (lima puluh enam) tahun atau lebih. Oleh karena itu, untuk kelancaran pelaksanaan tugas, batas pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan tertentu dapat diperpanjang. Jabatan-jabatan tertentu dalam hal ini adalah :

- a. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan :
 1. Ahli Peneliti dan Peneliti yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian;
 2. Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor yang ditugaskan secara penuh pada perguruan tinggi;
 3. Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan :
 1. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Anggota Mahkamah Agung;
 2. Jaksa Agung;
 3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara;
 4. Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen;
 5. Sekretaris Jenderal, Inspektur Jenderal, Direktur Jenderal, dan Kepala Badan di Departemen;
 6. Eselon I dalam jabatan struktural yang tidak termasuk dalam angka 2, 3 dan 4.
 7. Eselon II dalam jabatan struktural;
 8. Dokter yang ditugaskan secara penuh pada Lembaga Kedokteran Negeri sesuai dengan profesinya;
 9. Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
 10. Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;

11. Penilik Taman Kanak-kanak, Penilik Sekolah Dasar, dan Penilik Pendidikan Agama;
 12. Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Dasar; 13. Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden;
- c. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan
1. Hakim pada Mahkamah Pelayaran;
 2. Hakim pada Pengadilan Tinggi;
 3. Hakim pada Pengadilan Negeri;
 4. Hakim Agama pada Pengadilan Agama Tingkat Banding;
 5. Hakim Agama pada Pengadilan Agama;
 6. Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak lagi memegang jabatan sebagaimana dimaksud di atas dan tidak ada rencana untuk diangkat lagi dalam jabatan yang sama atau jabatan yang lebih tinggi, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tetapi tidak semua Pegawai Negeri Sipil itu dapat diperpanjang masa pensiunnya, hanya mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dapat diperpanjang masa pensiunnya. Hal ini juga berlaku untuk pejabat Eselon II

Untuk Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon II yang telah mencapai batas usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun dapat diperpanjang sampai dengan usia 58 (lima puluh delapan) tahun. Perpanjang batas usia pensiun bagi pejabat struktural Eselon II ini diberikan setiap 1 (satu) tahun. Jadi, perpanjangan batas usia pensiunnya ini tidak secara langsung diperpanjang selama 2 (dua) tahun

melainkan hanya setiap 1 (satu) tahun, dan untuk 1 (satu) tahun lagi itu harus mengurus perpanjangan batas usia pensiun lagi sesuai dengan apakah yang bersangkutan itu masih dibutuhkan lagi tenaga dan pikirannya, apabila kemampuan dan keahliannya masih dibutuhkan, maka dapat diperpanjang sampai dengan usia 60 (enam puluh) tahun.

Kriteria atau syarat perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II antara lain sebagai berikut :

- a. Kondisi kesehatan Pegawai Negeri Sipil cukup baik
- b. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan keahlian, yang masih dibutuhkan
- c. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mempunyai loyalitas yang tinggi
- d. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Ad.a. Kondisi kesehatan Pegawai Negeri Sipil cukup baik.

Kelancaran dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tidak lepas dari pada kesempurnaan Aparatur Negara/ Aparatur Pemerintahan. Kesempurnaan Aparatur Negara/ Aparatur Pemerintahan tidak lepas dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka perlu adanya jaminan kesehatan jasmani dan rohani. Sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat bekerja dengan maksimal, berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu diadakan pengujian kesehatan dengan teratur dan tertib.

Adapun yang berwenang mengajukan permintaan pengujian kesehatan adalah pimpinan instansi atau menunjuk pejabat lainnya dilingkungan masing-masing.

Pengajuan tersebut dilakukan secara tertulis kepada Team Penguji Tersendiri atau Team Kesehatan yang bersangkutan.

Sedangkan yang berwenang menguji kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga-tenaga lainnya yang bekerja pada Pemerintah Indonesia adalah :

1. Dokter Penguji Tersendiri yang dibentuk dan diatur oleh Menteri Kesehatan.

Dokter Penguji Tersendiri melakukan pengujian kesehatan :

- a. Calon pegawai yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil gol/ruang II/d kebawah
- b. Pelajar atau mahasiswa yang akan menuntut pelajaran dalam rangka ikatan dinas.

2. Team Penguji Kesehatan

Team Penguji Kesehatan melakukan pengujian kesehatan :

- a. Calon pegawai yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil gol/ruang III/a keatas.
- b. Pegawai Negeri Sipil yang :
 - 1) Tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena gangguan kesehatan
 - 2) Menunjukkan tanda-tanda suatu penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan lingkungan kerjanya
 - 3) Selesai cuti sakit, belumbisa bekerja lagi
 - 4) Akan melaksanakan tugas tertentu diluar negeri
 - 5) Akan mengikuti pendidikan/latihan tertentu
 - 6) Akan diangkat dalam jabatan tertentu

3. Team Khusus Penguji Kesehatan.

Team Khusus Penguji Kesehatan melakukan :

- a. Pengujian kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga-tenaga kesehatan lainnya yang bekerja pada Negara Republik Indonesia untuk keperluan tertentu yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan dan Kepala Badan Kepegawaian Nasional
- b. Pemeriksaan dan penilaian keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau pejabat yang berwenang atau hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh Dokter Penguji Kesehatan
- c. Tugas-tugas lainnya yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

Dokter Penguji Tersendiri atau Team Penguji Kesehatan menetapkan waktu pengujian dan memberitahukan hasil dari pemeriksaan yang dilakukannya itu secara tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sejak tanggal penerimaan surat untuk pengujian kesehatan. Jika dalam jangka waktu 2(dua) minggu masih belum didapat hasil dari pemeriksaan tersebut, maka pejabat yang berwenang membuat ssebuah surat susulan⁸.

Ad.b. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan keahlian, yang masih dibutuhkan.

Apabila didalam suatu dinas tidak ada pegawai lain yang mampu menguasai pekerjaan tersebut maka seorang pejabat yang akan pensiun dapat dipertimbangkan untuk diperpanjang batas usia pensiunnya. Diperpanjangnya batas usia pensiun dari

⁸ Ahmad Gufron, SH. Dan Drs. Sudarsono, SH. *HUKUM KEPEGAWAIAN diINDONESIA*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hlm 53-54.

pejabat tersebut, dengan maksud agar tugas atau proyek yang diemban oleh dinas dapat berjalan dengan baik dan selesai dengan tepat waktu. Hal ini tentunya berkaitan dengan kemampuan dan keahlian dari pejabat tersebut yang masih sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dinas dimana ia ditempatkan serta tidak adanya pegawai lain yang kemampuan dan keahliannya belum dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dinas dimana ia ditempatkan. Kalau ini terjadi maka, akan mengakibatkan terhambatnya kinerja dari pemerintahan tersebut dalam melayani kepentingan masyarakat.

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pejabat ini dapat dimanfaatkan dengan baik apabila kemampuan dan keahlian yang dimilikinya itu sesuai dengan bidang dimana ia ditempatkan. Apabila tidak sesuai dengan bidang dimana ia ditempatkan maka hasil yang didapat tidak akan maksimal atau tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh atasan.

Ad.c. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Dengan memiliki loyalitas yang tinggi, maka pejabat tersebut akan dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya secara profesional dan penuh dengan tanggung jawab. Rasa loyal kepada pimpinan ini diperlukan agar pejabat yang bersangkutan dapat bekerjasama dengan pimpinannya tersebut. Apabila tidak ada rasa loyalitas maka, dapat dipastikan kebijakan yang diambil oleh pimpinannya tersebut tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Serta hal itu juga akan menimbulkan perbedaan pendapat dan pandangan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dialami baik oleh pemerintah yang bersangkutan ataupun

permasalahn didalam masyarakat. Sehingga hal itu akan berdampak terhadap kinerja pemerintah yang bersangkutan dalam pekayanan kepada masyarakat.

Loyalitas ini pertama kali diucapkan oleh para pegawai dan pejabat ketika mengucapkan sumpah atau janji ketika dilantik atau menempati posisi baru dalam suatu mutasi. Dalam sumpah atau janji yang diucapkan oleh pegawai atau pejabat itu, loyalitas itu diwujudkan dengan kalimat “Bahwa saya, akan menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab”.

Loyalitas ini pada hakekatnya merupakan kesanggupan kepada atasan, bahwa pegawai atau pejabat yang bersangkutan akan menaati segala keharusan dan tidak melakukan segala larangan yang ditentukan. Kepada pegawai atau pejabat dipercayakan kepadanya tugas negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Serta dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya diperlukan leihklasan, kejujuran, dan tanggung jawab.

Ad.d. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Selain kemampuan dan keahliannya yang masih dibutuhkan juga prestasi kerja yang baik itu dapat menjadikan seorang pejabat diperpanjang batas usia pensiunnya. Dengan prestasi kerja yang baik itu, seorang pejabat telah membuktikan bahwa dirinya mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih baik dari pejabat yang lainnya.

Prestasi kerja itu tidak datang dengan sendirinya melainkan didapat seorang pejabat dengan bekerja secara professional dan dengan kerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu. Prestasi kerja itu juga didukung dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pejabat yang baik. Dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya itu, seorang pejabat dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya itu dengan baik dan tepat waktu. Dengan menyelesaikan tugas itu dengan baik dan tepat waktu maka, hal tersebut merupakan sebuah prestasi kerja yang baik.

Dengan prestasi kerja yang baik maka, selayaknya jika pejabat tersebut dipertimbangkan untuk diperpanjang batas usia pensiunnya

Eselon itu adalah tingkatan jabatan struktural. Sedangkan pejabat struktural itu sendiri adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Macam-macam tingkatan jabatan struktural atau eselon antara lain sebagai berikut :

- a. Eselon II A terdiri dari Sekwilda
- b. Eselon II B terdiri dari kepala dinas dan kepala badan
- c. Eselon III A terdiri dari kepala kantor, kepala bidang, dan kepala bagian
- d. Eselon III B terdiri dari camat
- e. Eselon IV A terdiri dari kasubag dibawah kepala kantor, kasi dibawah camat, dan lurah
- f. Eselon IV B terdiri dari kasi dibawah lurah.

3. Mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat Eselon II

Prosedur dari perpanjangan batas usia pensiun pejabat eselon II didahului dengan proses penilaian dan pertimbangan oleh tim dari BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan). Setelah melalui proses penilaian dan pertimbangan, selanjutnya tim BAPERJAKAT menyerahkan laporannya tersebut kepada Kepala Daerah. Apabila Kepala Daerah menyetujui, maka hasil dari persetujuannya itu diwujudkan dalam bentuk Surat Keputusan. Surat Keputusan Kepala Daerah itu kemudian akan dikirimkan atau tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara cq. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Negara di Jakarta, Kepala Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Regional di daerah yang bersangkutan, Gubernur, Kepala Badan Kepegawaian Daerah di daerah yang bersangkutan, Kepala Bagian Keuangan Sekretariat Daerah di daerah yang bersangkutan, Kepala Bagian Kas dan Kekayaan Daerah Sekretariat di daerah yang bersangkutan, dan Pemegang Kas/ Pembuat Daftar Gaji di daerah yang bersangkutan. Tembusan ini sebagai pemberitahuan apabila di lingkungan pemerintahannya ada pejabat struktural eselon II yang batas usia pensiunnya diperpanjang.

Perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II itu baru bisa dilakukan apabila sudah memenuhi beberapa syarat atau kriteria sebagaimana disebut di atas. Meskipun sudah memenuhi semua syarat atau kriteria, tetapi hal tersebut masih tergantung dari kebijakan dari kepala daerah yang bersangkutan.

Jadi, disini peran dari kepala daerah itu sangat besar dan hal itu bisa menimbulkan pendapat bahwa pegawai yang batas usia pensiunnya diperpanjang itu

adalah pegawai yang dekat dengan kepala daerah. Kalau pun hal ini benar, maka dalam prosesnya hanya berdasarkan rasa suka atau tidak suka. Hal ini tentunya tidak dapat dibenarkan karena dapat menimbulkan dampak yang negatif, baik bagi citra kepala daerah yang bersangkutan, ataupun bagi pegawai negeri secara luas.

Bagi kepala daerah yang bersangkutan dapat menyebabkan adanya tuduhan dari masyarakat luas bahwa kepala daerah telah melakukan praktik nepotisme. Karena dalam proses perpanjangan batas usia pensiun hanya berdasarkan rasa suka atau tidak suka, serta hanya pegawai yang dekat dengan kepala daerah saja tanpa melihat bahwa masih ada pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang lebih baik.

Bagi pegawai negeri secara luas hal ini bisa memperkecil semangat pegawai yang lainnya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dikarenakan bahwa mereka tidak mungkin lagi mendapat promosi jabatan. Padahal untuk mendapatkan promosi tersebut syaratnya ialah mereka harus bekerja keras dan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Tetapi karena ada perpanjangan masa pensiun mengakibatkan pegawai yang semula semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan tujuan agar mendapat promosi ke jabatan yang lebih tinggi menjadi tidak semangat dan malas-malasan. Hal ini juga yang menyebabkan terhambatnya kaderisasi pimpinan secara internal dan pemberdayaan regenerasi kurang terlaksana. Dan secara tidak langsung juga, hal ini bisa menghambat kinerja suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Maka oleh karena itu, perpanjangan usia pensiun dalam kenyataannya tidak produktif karena hanya memperpanjang waktu bertahan di lembaganya dan tidak jelas apa yang menjadi lingkup tugasnya. Akan lebih produktif jika perpanjangan masa kerja dihapuskan. Sementara itu, generasi penerus dipersiapkan secara baik dan terencana. Penghentian masa kerja bagi pegawai dengan batas usia 55 tahun justru akan menghentikan pengangguran usia muda, dan sebaliknya akan mendorong usia pensiun untuk dapat berkarya dalam bidang lainnya.

C. Alasan-alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II?.

Karena penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, maka penggalan datanya dengan menggunakan metode penelitian lapangan (field research). Adapun caranya adalah dengan melakukan pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden yang berhubungan dengan permasalahan, yaitu wawancara dengan pejabat dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pejabat Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengenai apa alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II. Didapat hasil bahwa alasan diperpanjangnya batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II adalah bahwa pejabat yang bersangkutan tenaganya masih dibutuhkan oleh Pemerintah kota Malang atau lebih tepatnya tenaganya masih dibutuhkan oleh Walikota Malang. Sehingga oleh karena itu batas usia pensiun dari pejabat tersebut diperpanjang.

Menurut penulis alasan yang disampaikan tersebut terasa tidak tepat karena seharusnya alasan yang utama dari diperpanjangnya batas usia pensiun dari seorang pejabat itu adalah karena kemampuan dan keahliannya masih dibutuhkan baik oleh pemerintah daerah yang bersangkutan ataupun oleh Walikota yang notabene adalah atasannya di pemerintah daerah tempat ia bekerja. Karena kemampuan dan keahlian itu sangat menunjang dari kinerja pejabat yang bersangkutan dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk dijalankan dan dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu serta menunjang kinerja dari kantor/dinas/badan yang dipimpinnya ataupun kinerja dari pemerintah daerah dimana ia bekerja dalam melayani kepentingan masyarakat umum. Dan juga hal kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pejabat itu dapat menentukan prestasi kerja dari pejabat yang bersangkutan serta juga bisa menjadi cerminan dari kualitas yang dimiliki pejabat tersebut.

Dengan alasan tersebut dapat kita perkirakan bahwa banyak pejabat yang lain ataupun pegawai yang dibawahnya itu mempunyai kemampuan dan keahlian yang sama dengan pejabat yang batas usia pensiunnya diperpanjang. Bahkan mungkin juga kemampuan dan keahlian dari pejabat yang lain atau pegawai dibawahnya itu diatas kemampuan dan keahlian dari pejabat yang batas usia pensiunnya diperpanjang.

Sehingga hal ini dapat menimbulkan kecurigaan ataupun sangkaan dari pejabat yang lain atau pegawai dibawahnya serta dari masyarakat umum bahwa dalam proses perpanjangan batas usia pensiun tersebut telah terjadi praktik nepotisme. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi pemerintah daerah yang bersangkutan. Dampak yang timbul itu antara lain adalah dapat

memperkecil semangat pegawai yang lainnya dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, adanya rasa iri hati dari pejabat yang lainnya dan pegawai dibawahnya, dan citra yang buruk dimata masyarakat umum bahwa pemerintah daerah yang bersangkutan di dalam pemerintahannya masih terdapat praktik nepotisme.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon II yang telah mencapai batas usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun dapat diperpanjang sampai dengan usia 58 (lima puluh delapan) tahun. Perpanjangan batas usia pensiunnya ini tidak secara langsung diperpanjang selama 2 (dua) tahun melainkan hanya setiap 1 (satu) tahun, dan untuk 1 (satu) tahun lagi itu harus mengurus perpanjangan batas usia pensiun lagi sesuai dengan apakah yang bersangkutan itu masih dibutuhkan lagi tenaga dan pikirannya, apabila kemampuan dan keahliannya masih dibutuhkan, maka dapat diperpanjang sampai dengan usia 60 (enam puluh) tahun.
2. Kriteria atau syarat perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II antara lain sebagai berikut :
 - a. Kondisi kesehatan Pegawai Negeri Sipil cukup baik
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan keahlian, yang masih dibutuhkan
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mempunyai loyalitas yang tinggi
 - d. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai prestasi kerja yang baik.
3. Prosedur dari perpanjangan batas usia pensiun pejabat eselon II didahului dengan proses penilaian dan pertimbangan oleh tim dari BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan). Selanjutnya tim BAPERJAKAT

menyerahkan laporannya tersebut kepada Kepala Daerah. Apabila Kepala Daerah menyetujui, maka hasil dari persetujuannya itu diwujudkan dalam bentuk Surat Keputusan. Surat Keputusan Kepala Daerah itu kemudian akan dikirimkan atau tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara cq. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Negara di Jakarta, Kepala Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Regional di daerah yang bersangkutan, Gubernur, Kepala Badan Kepegawaian Daerah di daerah yang bersangkutan, Kepala Bagian Keuangan Sekretariat Daerah di daerah yang bersangkutan, Kepala Bagian Kas dan Kekayaan Daerah Sekretariat di daerah yang bersangkutan, dan Pemegang Kas/ Pembuat Daftar Gaji di daerah yang bersangkutan.

4. Bahwa alasan diperpanjangnya batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II adalah bahwa pejabat yang bersangkutan mempunyai tenaga yang masih dibutuhkan.

B. Saran

1. Diharapkan Pemerintah Daerah dalam memperpanjang batas usia pensiun pejabat struktural Eselon II tidak hanya berdasar pada alasan pejabat tersebut tenaganya masih dibutuhkan saja, melainkan juga hendaknya pemerintah daerah juga harus memperhatikan kemungkinan dampak ataupun akibat yang mungkin akan timbul yakni antara lain ada rasa iri hati dari pejabat yang lainnya dan sangkaan adanya praktik nepotisme.

