

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Pelaksanaan**

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky<sup>1</sup> mengemukakan bahwa pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky<sup>2</sup> mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.

Pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara

---

<sup>1</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002, hlm. 70.

<sup>2</sup> *Ibid.*

yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah penulis merangkum bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Penulis setuju dengan pendapat Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.

Dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang. Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut :<sup>3</sup>

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan;

---

<sup>3</sup> Abdullah Syukur, Kumpulan Makalah “Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan”, Persadi, Ujung Pandang.1987, Hlm 40.

- b. *Resources* (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan;
- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program.
- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program . Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Keempat faktor diatas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara suatu faktor yang satu dan faktor yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsure penting dan mutlak yaitu:<sup>4</sup>

- a. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan;
- b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan;
- c. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

---

<sup>4</sup> Ibid. Hal 398

Dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa pelaksanaan suatu program senantiasa melibatkan ketiga unsur tersebut.

## **2.2 Penetapan Pensiun**

### **2.2.1 Pengertian Pensiun dan Dana Pensiun**

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya terhadap negara. Pada pokoknya telah menjadi kewajiban dari setiap pegawai negeri untuk berusaha menjamin hari tuanya dan untuk itu setiap pegawai negeri wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua tetapi juga sebagai balas jasa, maka pemerintah memberikan sumbangan kepada pegawainya. Pensiun diatur dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, Undang-Undang No. 11 Tahun 1969 sedangkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 diatur dalam pasal 87, pasal 91 ayat 2, pasal 91 ayat 3, pasal 91 ayat 4, pasal 91 ayat 5, dan pasal 91 ayat 6.

Pasal 91 ayat 2 yang menyebutkan:

Pegawai negeri sipil diberikan jaminan pensiun apabila:

- a. Meninggal dunia
- b. Atas permintaan sendiri
- c. Mencapai batas usia pensiun
- d. Perampingan organisasi

Pasal 91 ayat (3) yang menyebutkan bahwa pensiun pegawai negeri dan jaminan hari tua pegawai negeri sipil diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian pegawai negeri sipil.

Pasal 91 ayat (4) yang menyebutkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua pegawai negeri sipil sebagaimana tersebut di atas mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.

Pasal 91 ayat (5) yang menyebutkan sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua pegawai negeri sipil berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Pasal 91 ayat (6) yang menyebutkan ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua pegawai negeri sipil di atur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal (23) ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 disebutkan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.<sup>5</sup>

PNS yang diberhentikan dengan hormat menerima hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku antara lain hak pensiun dan tabungan hari tua. Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa PNS selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Pengaturan lebih lanjut mengenai pensiun bagi PNS diatur

---

<sup>5</sup> Charles Jakson, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Justice Publisher, Bandar Lampung, 2014, hlm 34-35

dalam Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2003 tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan PNS dan Janda/Duda.

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun adalah gaji pokok terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya. Menjelang memasuki masa pensiun biasanya ada diklat purna tugas yang dapat bermanfaat untuk mengisi masa pensiunnya, seperti mengajar dan menjadi konsultan dan sebagainya, atau ada beberapa pejabat setelah pensiun kemudian menjadi pengajar widyaiswara yang justru adalah para pensiunan pejabat.<sup>6</sup>

Dalam Pasal 32 ayat (4) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa untuk menyelenggarakan program pensiun pemerintah menanggung subsidi dan iuran. Kebijakan tentang pemberian pensiun yang diatur dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999 merupakan kewenangan Pemerintah, karena hal ini terkait dengan tanggung jawab Pemerintah dalam penyetaraan kesejahteraan pegawai secara nasional dan adanya jaminan bagi setiap PNS akan masa depannya yang akan diperolehnya terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya.<sup>7</sup>

Menurut pasal 1 ayat 4 PP No.25 Tahun 1981 yang dimaksud dengan dana pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>6</sup> Sri Hartini, dkk., Op.Cit. hlm. 76,

<sup>7</sup>Gitosudarmo Indriy,*PrinsipDasar Manajemen Kepegawaian*, BPFE, Yogyakarta, 1982, hlm 56-57

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dana pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua bagi pegawai negeri pada saat mencapai usia pensiun dan sebagai penghargaan / balas jasa pemerintah atas pengabdianya terhadap negara. Dana pensiun sangatlah penting bagi pegawai dan merupakan faktor utama dalam menunjang kehidupannya. Dana pensiun juga merupakan kesejahteraan pegawai dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidup, dan apabila dana pensiun tersebut terpenuhi maka kehidupan dan kesejahteraan para pegawai akan aman dan tentram. Sebagai wujud penghargaannya pada seluruh pegawai birokrasi setelah memasuki masa purnabakti, pemerintah memberikan jaminan sosial berupa Dana Pensiun, dengan demikian diharapkan dapat memberikan jaminan kelangsungan pendapatan, meskipun masa bakti yang bersangkutan telah berakhir.

### **2.2.2 Sifat Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 disebutkan bahwa sifat pensiun adalah sebagai jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa-jasa Pegawai Negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Selanjutnya dalam penjelasan disebutkan bahwa pemberhentian dengan hormat merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hak pensiun, hal ini sesuai dengan sifatnya bahwa pensiun sebagai penghargaan atas jasa-jasa PNS selama bekerja dalam dinas pemerintah dan penting untuk membina dan memelihara kesetiaan pegawai terhadap negara dan haluan negara yang berdasarkan Pancasila, maka tidaklah pada tempatnya untuk memberikan pensiun kepada pegawai yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri. Dengan kata lain walaupun persyaratan lainnya yaitu masa kerja dan usia telah memenuhi syarat dan

sekalipun telah memenuhi kewajibannya sebagai peserta yaitu telah membayar iuran, maka persyaratan diberhentikan dengan hormat adalah mutlak.<sup>8</sup>

### **2.2.3 Manfaat Program Pensiun**

Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Peraturan Dana Pensiun, mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan manfaat pensiun adalah pembayaran berlaka yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan cara yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun, sedangkan dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa dana pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh pensiun setiap bulannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa jenis manfaat pensiun yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai setidaknya ada 4 jenis manfaat pensiun, yakni :<sup>9</sup>

1. Manfaat Pensiun Normal (syarat Usia 50 Tahun dan Masa Kerja 20 Tahun)
2. Manfaat Pensiun Dipercepat (syarat Usia 50 Tahun dan Masa Kerja 10 Tahun)
3. Manfaat Pensiun Cacat (karena dinas syaratnya adalah PNS, bukan karena dinas syaratnya memiliki Masa Kerja 4 Tahun)
4. Manfaat Pensiun Ditunda (Syarat masa kerja 10 tahun usia belum mencapai 50 Tahun)

---

<sup>8</sup><http://dionbarus.com/tabungan-asuransi-pegawai-negeri-sipil-taspen//> (diunduh 01 /01/2014 jam 08.00)

<sup>9</sup> <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php> (diunduh 27/08/2014 pukul 15.29)

### **2.3 Bentuk Pelaksanaan Program Pensiun**

Program pensiun diselenggarakan dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan pada pegawai. Jaminan tersebut diberikan dalam bentuk manfaat atau imbalan pensiun pada saat pegawai tersebut memasuki masa pensiun atau mengalami kecelakaan. Jaminan tersebut akan memberikan ketenangan pada pegawai karena adanya kepastian akan masa depannya. Secara psikologis, jaminan akan masa depan ini akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga akan menguntungkan baik pegawai itu sendiri.<sup>10</sup>

Jaminan kesejahteraan yang dikemas dalam manfaat pensiun diberikan pada karyawan dan keluarganya secara berkala sesuai dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992.

#### **2.3.1 Landasan Filosofis**

Pensiun pegawai dan pensiun janda/duda menurut Undang-undang No. 11 Tahun 1969 Pasal 1 dan penjelasannya, diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah serta untuk membina dan memelihara kesetiaan pegawai terhadap Negara dan haluan Negara yang berdasarkan Pancasila.

UU No 11 Tahun 1969 dalam Penjelasan Umum angka 7 menyatakan bahwa Pemberian pensiun tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan tujuan utama Undang-undang Pokok Kepegawaian untuk menyusun dan memelihara Aparatur Negara yang berdaya guna sebagai alat revolusi Nasional. Oleh sebab itu, untuk

---

<sup>10</sup>[http://rizqiafta.blogspot.com/2013/05/makalah\\_24.html](http://rizqiafta.blogspot.com/2013/05/makalah_24.html)(diunduh23/02/2014 pukul 13.30)

memperoleh hak atas jaminan hari tua, pegawai yang bersangkutan antara lain harus memenuhi syarat diberhentikan "dengan hormat" sebagai pegawai negeri. Jaminan hari tua tidak diberikan kepada mereka yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri karena telah melakukan perbuatan/tindakan yang tercela dan bertentangan dengan kepentingan dinas dan/atau Negara.

Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menetapkan bahwa untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Usaha kesejahteraan meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil.

### **2.3.2 Landasan Yuridis**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2906)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan Di Daerah (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3037)

Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) jo UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

### 2.3.3 Kepesertaan

Kepesertaan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil wajib bagi semua Pegawai Negeri Sipil, kecuali Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Pertahanan dan Keamanan.

Pegawai Negeri Sipil dari instansi di lingkungan Departemen Pertahanan dan Keamanan berpindah ke instansi di lingkungan Departemen lain, maka hak dan kewajiban dalam rangka Asuransi Sosialnya akan mengikutinya.

Pegawai lain termasuk Pegawai Badan Usaha Negara/Daerah dapat ditetapkan sebagai peserta Asuransi Sosial.

PT. TASPEN (Persero) juga melakukan pembayaran pensiun kepada:

1. Penerima Pensiun Pejabat Negara
2. Penerima Tunjangan Perintis Kemerdekaan
3. Penerima Tunjangan Veteran
4. Penerima Pensiun Anggota TNI/POLRI yang pensiun sebelum April 1989

Masa Kepesertaan

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai pada tanggal pengangkatannya sebagai calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Bagi PNS yang diangkat sebelum 1 Juli 1961 dihitung sejak 1 Juli 1961.
3. Bagi PNS daerah Propinsi Irian Jaya yang diangkat sebelum 1 Januari 1971, dihitung sejak Januari 1971.
4. Bagi Eks PNS Propinsi Timor Timur yang diangkat sebelum 1 April 1979, dihitung sejak April 1979.

5. Bagi pegawai BUMN/BUMD/BHMN sesuai dengan perjanjian kerja sama masing-masing.

Kepesertaan berakhir karena:

1. Meninggal dunia
2. Tidak lagi menjadi peserta karena alasan-alasan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **2.3.4 Iuran Pensiun dan THT**

Besar iuran adalah 8% (delapan) dari penghasilan tanpa tunjangan pangan, dipotong langsung setiap bulan melalui daftar gaji, diperuntukkan untuk:

1. 4, 75 % untuk pensiun
2. 3, 25 % untuk tabungan hari tua

Penghasilan adalah gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang diterima peserta setiap bulan tanpa tunjangan pangan, satu dan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagi peserta yang bukan Pegawai Negeri Sipil maka pengertian penghasilan yang diterima peserta setiap bulan disesuaikan dengan peraturan yang berlaku pada instansi/perusahaan yang bersangkutan; dalam hal ini tidak termasuk, tunjangan pangan, tunjangan-tunjangan yang bersifat sementara/tidak tetap seperti tunjangan perumahan, tunjangan hadir dan lain sebagainya. Pembayaran iuran berlangsung sejak peserta mendapatkan penghasilan dan berakhir pada akhir bulan saat yang bersangkutan berhenti sebagai peserta.

Sumbangan Pemerintah, Pemerintah tetap menanggung beban-beban sebagai berikut:

1. Pembayaran sumbangan untuk iuran pensiun Pegawai Negeri Sipil yang besarnya akan ditetapkan dengan keputusan Presiden.
2. Pembayaran pensiun dari seluruh penerima pensiun yang telah ada pada saat Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1981 diundangkan.
3. Bagian dari pembayaran pensiun bagi penerima pensiun yang belum memenuhi masa iuran yang telah ditetapkan.

### **2.3.5 Program Tabungan Hari Tua**

Program THT merupakan program yang telah diselenggarakan sejak berdirinya TASPEN pada tahun 1963. Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1981, Program THT adalah program asuransi yang terdiri dari Asuransi Dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun, ditambah dengan Asuransi Kematian (Askem). Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, Asuransi Dwiguna adalah suatu jenis asuransi yang memberikan jaminan keuntungan bagi peserta (PNS) TASPEN, ketika yang bersangkutan mencapai usia pensiun atau bagi ahli warisnya apabila peserta (PNS) meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun, sedangkan Asuransi Kematian merupakan asuransi jiwa seumur hidup bagi PNS peserta TASPEN dan suami/istrinya, kecuali bagi janda/duda PNS yang menikah lagi. Hak asuransi kematian hilang apabila janda/duda PNS menikah lagi karena dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112/KMK.011/1987 dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 113/KMK.001/1987 tentang Syarat-Syarat dan

Besarnya Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian bagi pegawai negeri sipil, bagi peserta atau keluarganya menerima hak asuransi kematian yang besarnya sebagai berikut.

- a) Apabila istri (suami) meninggal, ahli warisnya menerima asuransi kematian sebesar 150% dari penghasilan terakhir sebulan.
- b) Apabila anak-anak peserta meninggal dunia, ahli warisnya memperoleh asuransi kematian untuk setiap anak sebesar 75% dari penghasilan terakhir sebulan.

Ketentuan:

- Istri (suami) yang dimaksud adalah yang sah dan terdaftar di instansi peserta.
- Apabila istri dan suami keduanya pegawai negeri sipil, hak asuransi diberikan dalam kedudukannya sebagai peserta.
- Asuransi kematian anak hanya diberikan maksimal untuk 3 orang yang meninggal.
- Anak tersebut lahir dalam keadaan hidup, belum berusia 21 tahun, bagi yang masuk sekolah batas usia 25 tahun, belum menikah, dan belum bekerja

#### **a. Tujuan**

Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan keluarganya dengan memberikan jaminan keuangan bagi peserta pada waktu mencapai usia pensiun atau bagi ahli warisnya (suami/istri/anak/orang tua) pada waktu peserta meninggal dunia sebelum usia pensiun (peserta meninggal dunia di masa aktif kerja)

#### **b. Peserta**

Peserta program Tabungan Hari Tua terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat/Daerah, kecuali PNS Kementerian Pertahanan.
- 2) Pejabat Negara

**c. Para peserta program THT mempunyai kewajiban sebagai berikut:**

- 1) Membayar Iuran Wajib Peserta (IWP/Premi) sebesar 3,25% dari penghasilan tiap bulan (penghasilan menurut Keppres No. 8/1977 adalah Gaji Pokok + Tunjangan Istri + Tunjangan Anak)
- 2) Memberikan keterangan mengenai data penghasilan, data diri, dan keluarga.
- 3) Melaporkan perubahan data penghasilan, data diri, dan data keluarga.

**Hak Peserta**

- 1) Tabungan Hari Tua dibayarkan apabila peserta berhenti karena pensiun atau meninggal dunia.
- 2) Nilai Tunai dibayarkan apabila peserta berhenti bukan karena pensiun/meninggal dunia (keluar)
- 3) Asuransi Kematian (Askem) dibayarkan apabila peserta istri/suami, dan anak meninggal dunia.

**Persyaratan Pengurusan Hak Tabungan Hari Tua**

1. Tabungan Hari Tua (THT) dan Pensiun, apabila peserta berhenti karena pensiun:  
Mengisi Formulir Permintaan Pembayaran (FPP), fotocopy SKep pensiun, Asli SKPP dari PEMDA/KPPN, fotocopy karpeg, fotocopy kartu taspen,

pasfoto pemohon dan suami/istri 3x4 sebanyak 2 lbr, fotocopy buku tabungan dan blangko SP3R, fotocopy KTP dan NPWP Pemohon.

2. Tabungan Hari Tua (THT) dan Asuransi Kematian (Askem), apabila peserta aktif meninggal dunia :

Mengisi Formulir Permintaan Pembayaran (FPP), Surat keterangan kuasa ahli waris/AKT 3, Kutipan Perincian Penerimaan Gaji (KPPG) bulan kejadian, fotocopy surat kematian, dilegalisir lurah, fotocopy surat nikah dilegalisir lurah/kepala KUA, KTP pemohon.

3. Nilai Tunai, apabila peserta Keluar :

Mengisi formulir Permintaan Pembayar (FPP), fotocopy SK pemberhentian, fotocopy SKPP dari PEMDA/KPPN, Fotocopy karpeg, Kartu Peserta Taspen (KPT), fotocopy KTP pemohon, fotocopy buku tabungan (pembayaran dibank).

4. Asuransi Kematian (Askem), apabila :

- Istri/Suami dari peserta aktif meninggal dunia
- Anak dari peserta aktif meninggal dunia

Syarat: Mengisi formulir FPP, KPPG/Rincian Gaji bulan berkenaan, fotocopy surat kematian dilegalisir lurah/kepala KUA, fotocopy KTP, fotocopy Buku tabungan (pembayaran di bank)

- Penerima pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) peserta meninggal dunia
- Istri/suami dari penerima Pegawai Negeri Sipil (PNS) peserta meninggal dunia
- Anak dari penerima pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) peserta meninggal dunia.

Syarat : Mengisi formulir FPP, fotocopy skep pensiun, fotocopy surat kematian dilegalisir lurah, fotocopy surat nikah dilegalisir lurah/kepala KUA, fotocopy kartu pensiun (KARIP), fotocopy KTP pemohon.

### **2.3.6 Program Pensiun**

Sejak awal tahun 1987 PT. TASPEN (Persero) diberi kepercayaan oleh pemerintah untuk melaksanakan program pembayaran pensiun bagi PNS yang sebelumnya dikelola oleh KPKN. Adapun proses pembentukan Program Pensiun Pegawai Negeri ditetapkan dengan Undang-Undang nomor 11 tahun 1956 tentang Pembelanjaan Pensiun dan Undang-Undang nomor 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda serta Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Selanjutnya dengan adanya Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 1981 tentang Asuransi Sosial PNS maka dilakukan proses penggabungan program kesejahteraan Pegawai Negeri yang terdiri dari Program Tabungan Hari Tua dan Pensiun yang dikelola PT.TASPEN.

Program ini diawali pada 3 (tiga) Propinsi yaitu Bali, NTB, NTT. Pada bulan Januari 1988 wilayah pembayaran pensiun ditambah dengan propinsi-propinsi di wilayah Sumatra. Pada tanggal 1 April 1989 wilayah pembayaran pensiun diperluas mencakup wilayah Jawa dan Madura. Kemudian sejak April 1990 wilayah pembayaran pensiun diperluas lagi yang meliputi wilayah Kalimantan, Sulawesi, Ambon, dan Irian Jaya. Sejak saat itu PT.TASPEN (Persero) telah melaksanakan pembayaran pensiun di seluruh wilayah Indonesia. Program Pensiun merupakan jaminan hari tua berupa pemberian uang setiap bulan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah:

1. Mencapai usia pensiun
2. Meninggal pada masa aktifnya, yang akan diberikan kepada janda/duda/anaknya sebelum berumur 25 tahun.

Batas Usia Pensiun (BUP) bagi pegawai negeri sipil adalah 56 tahun. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah mencapai batas usia pensiun, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Undang-undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, Pasal 10 “Usia pegawai negeri untuk penetapan hak atas pensiun ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang disebut pada pengangkatan pertama sebagai pegawai negeri menurut bukti-bukti yang sah. Apabila mengenai tanggal kelahiran itu tidak terdapat bukti-bukti yang sah, maka tanggal kelahiran atas umur pegawai ditetapkan berdasarkan keterangan dari pegawai yang bersangkutan pada pengangkatan pertama”. Pensiun mulai berlaku pada bulan berikutnya pegawai yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Besarnya uang pensiun adalah maksimal 75% dan minimal 40% dari gaji pokok terakhir dengan ketentuan berhenti dengan hormat, mencapai usia minimal 50 tahun, dan masa kerja minimal 20 tahun.

#### **a. Tujuan**

1. Untuk memberikan jaminan hari tua bagi pegawai negeri/peserta TASPEN pada saat masa pensiun.
2. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri/peserta setelah yang bersangkutan melakukan pengabdianya kepada negara.

**b. Peserta**

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat/Daerah, Pejabat negara
2. TNI/POLRI, dan PNS dari Kementerian Pertahanan yang diberhentikan sebelum 1 April 1989.
3. Veteran pejuang dan pembela kemerdekaan RI.
4. PKRI/KNIP

**c. Kewajiban Peserta**

1. Membayar iuran wajib (IWP) 4,75% dari penghasilan pegawai ( $4,75\% \times (GP + Tj.Istri + Tj.Anak)$ ) setiap bulan selama masa aktif.
2. Menyampaikan perubahan data (mutasi), apabila :
  - Istri/suami meninggal dunia atau cerai/NIKAH lagi
  - Anak tertunjang meninggal dunia/NIKAH/bekerja/dewasa tidak sekolah.
  - Pindah Kantor Bayar Pensiun/Tempat tinggal
3. Menyampaikan data Surat Tanda Bukti Diri (SPTB) setiap tahun ganjil.

**d. Hak Peserta**

1. Pembayaran pensiun setiap bulan
2. Uang Duka Wafat (UDW), jika penerima pensiun meninggal dunia :
  - 3 x Penghasilan terakhir (PNS, Pejabat/TNI-POLRI).
  - PP No. 4 Tahun 1982 ps 2.
  - 2 x Tuvet (Veteran sendiri), 1 x Tuvet (janda/duda veteran) Perpres No. 79 Tahun 2014 ps 17.
3. Uang pensiun terusan, jika masih terdapat ahli waris yang berhak menerima pensiun janda/danda/Yatim-piatu

- Selama 4 bulan (PNS/Pejabat/Tuvtet)
  - Selama 6/12 bulan (TNI/POLRI)
  - PKRI/KNIP tidak ada pensiun terusan
4. Pensiun Janda/Duda/Yatim Piatu
  5. Pensiun yang tidak diambil 3 bulan berturut-turut
  6. Uang Kekurangan Pensiun (UKP)
  7. Tunjangan Veteran
  8. Dana Kehormatan
  9. Pensiun lanjutan karena pindah kantor cabang atau distop karena sebab lain

### **Persyaratan Pengurusan Hak Pensiun**

#### **1. Pensiun Pertama Sendiri:**

Mengisi Formulir Permintaan Pembayaran (FPP) , fotocopy Skep pensiun, Asli SKPP dari PEMDA/KPPN, fotocopy karpeg, fotocopy kartu taspen, pas foto pemohon dan suami/istri 3x4 sebanyak 2 lbr, fotocopy buku tabungan dan blangko SP3R, fotocopy KTP dan NPWP pemohon.

#### **2. Uang Duka Wafat (UDW):**

Mengisi Formulir Permintaan (FPP), fotocopy surat kematian dilegalisir lurah. Fotocopy surat nikah dilegalisir lurah/ kepala KUA, fotocopy KTP pemohon, fotocopy Skep pensiun almarhum, fotocopy piagam (bagi TNI/POLRI jika ada), Form surat kuasa ahli waris dilegalisir lurah (jika tidak ada istri/suami), surat pernyataan yang merawat Alm. dari sakit hingga penguburan.

### **3. Pensiun Pertama Janda/Duda :**

Mengisi Formulir Permintaan Pembayaran (FPP), blanko SP3R (bila melalui rekening), tembusan Skep pensiun, Asli SKPP dari PEMDA/KPPN/Taspen, form Surat Pengesahan Tanda Bukti Diri (SPTB) , fotocopy KTP pemohon, Pas Foto 3x4 sebanyak 2 lembar, Surat Ket. Sekolah bagi anak yang berusia 21 s/d 25 tahun, fotocopy NPWP.

### **4. Pensiun Pertama Yatim Piatu :**

Mengisi Formulir Permintaan Pembayaran (FPP), blanko SP3R (bila melalui rekening) , tembusan Skep pensiun, Surat Keterangan belum pernah menikah dan belum bekerja dari kelurahan, Surat Ket. masih kuliah usia 21/25 tahun (khusus Pensiun TNI/Polri), form Surat Pengesahan Tanda Bukti Diri (SPTB), fotocopy surat kematian dilegalisir lurah, fotocopy KTP pemohon, Pas foto 3x4 sebanyak 2 lembar.

#### **2.3.7 Rumus – Rumus Perhitungan**

Besarnya HAK THT

$$(06.60 \times MI1 \times P1) + (06.60 \times MI2 \times (P2 - P1))$$

(Kep. Men Keuangan: KMK.500/2004)

Keterangan:

MI1 : Masa lur (Masa Kepersetaan) Sejak diangkat Calon Pegawai s/d Berhenti

MI2 : Masa lur Sejak 1 Januari 2001 s/d Berhenti

P1 : Penghasilan Lama

P1 : Penghasilan Baru

Pensiun Pokok

$2,5 \% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji Pokok Terakhir}$

Atau Maksimal  $75 \% \times \text{Gaji Pokok}$

Uang Duka Wafat

$3 \times \text{Penghasilan (Pensiun Pokok + Tunjangan Istri + Tunjangan Anak + Tunjangan Beras)}$

#### **2.4 Pengertian Pegawai**

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai. A.W. Widjaja berpendapat bahwa, “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).<sup>11</sup>”Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-

---

<sup>11</sup> A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta, Rajawali, 2006, hal 113.

lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”<sup>12</sup> Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. 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 pemerintah 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.” Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai<sup>13</sup> sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”<sup>14</sup>

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai

---

<sup>12</sup> Ibid, hal. 15

<sup>13</sup> Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984; Hlm. 5

<sup>14</sup> Ibid, Hal 4

pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Dari beberapa defenisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
- e. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

#### **2.4.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu jenis kepegawaian negeri di samping anggota TNI dan anggota POLRI Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara RI yang memenuhi syarat yang ditentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas jabatan lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pembahasan kepegawaian maka harus mengetahui subjek dari hukum

kepegawaian, yaitu pegawai negeri sipil. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Peranan dari pegawai negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, bukan senjata yang penting, melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak akan mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar. Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya, Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan kriteria Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dengan dinas dengan negara.<sup>15</sup>

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “pegawai” “berarti” orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan sebagainya) sedangkan “negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara, hlm.12

<sup>16</sup> W.J.S, Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 478

### **2.4.2 Jenis Pegawai Negeri Sipil**

Mengenai jenis pegawai negeri didasarkan pada pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi :

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional, dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini 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 di atas, Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari pegawai negeri yang merupakan Aparatur Negara.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri 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 diperkerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

## 2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah daerah, atau diperkerjakan di luar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.<sup>17</sup> Di samping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1) pejabat yang berwenang dan mengangkat pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.<sup>18</sup> Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai diluar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBN dalam penggajiannya.<sup>19</sup>

Pada dasarnya, kebijakan pengangkatan pegawai tidak tetap diserahkan pada kebutuhan dari masing-masing instansi, namun sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi

---

<sup>17</sup> Penjelasan Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

<sup>18</sup> Penjelasan pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

<sup>19</sup> Sri Hartini dan Setiajeng Kadarsih, 2004, *Diktat Hukum Kepegawaian*, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, hlm. 2

Calon Pegawai Negeri Sipil, tanggal 11 November 2005, semua pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 dilaksanakan sampai dengan tahun anggaran 2009, namun sampai dengan tahun 2007, dalam hal proses pengangkatan terdapat berbagai permasalahan yang ternyata tidak sesuai dengan keinginan dari Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 ayat (1) berbunyi: pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai :

1. Tenaga guru.
2. Tenaga kesehatan pada unit pelayanan kesehatan.
3. Tenaga penyuluh dibidang pertanian, perikanan, peternakan; dan
4. Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.

Dalam implementasinya, pemerintah hanya melihat pada syarat-syarat formil, yaitu masa kerja dan usia tanpa mempertimbangkan skala prioritas yang diharapkan oleh pembuat peraturan. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ternyata didominasi oleh tenaga administratif yang notabene di luar dari skala proritas yang termaktub dalam pasal 3 ayat (1).

#### **2.4.3 Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil**

Mengenai kewajiban pegawai negeri sipil Undang-Undang No. 43 tahun 1999 menyebutkan lima hal yaitu :

### **1. Setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah**

Berdasarkan pasal 4 UU No. 43 tahun 1999 pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disetiaai atau ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat wajib dan taat kepada Pancasila sebagai Falsafah dan Ideologi Negara kepada UUD 1945, kepada Negara, dan kepada Pemerintah. Pada umumnya kesetiaan dan ketaatan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh karena itu setiap pegawai negeri wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, Haluan Negara, dan Politik Pemerintah.

### **2. Mentaati Peraturan Perundang-Undangan dan Melaksanakan Tugas Kedinasan**

Berdasarkan pasal 5 UU 43 Tahun 1999 setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>20</sup>

### **3. Menyimpan Rahasia Jabatan**

Berdasarkan pasal 6 UU No. 43 Tahun 1999 setiap pegawai negeri wajib menyimpan rahasia jabatan. Rahasia jabatan adalah rahasia mengenai yang ada

---

<sup>20</sup> Charles Jackson, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Justice Publisher, Bandar Lampung, Purwokerto, hlm. 7

hubungannya dengan jabatan. Pada umumnya rahasia jabatan dapat berupa dokumen tertulis, seperti surat, notulen rapat, peta, dan lain-lain, dapat berupa rekaman suara dan dapat pula berupa perintah atau keputusan lisan dari atasan. Pegawai negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang. Rahasia jabatan hanya dapat ditemukan oleh pegawai negeri atau berkas pegawai negeri kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas undang-undang, umpamanya atas perintah tugas penyidik dalam rangka penyidikan atau penuntutan tindak pidana korupsi.

#### **4. Mengangkat Sumpah atau Janji pada Pengangkatan Pertama**

Berdasarkan pasal 26 UU 43 Tahun 1999 setiap pegawai negeri pada saat pengangkatannya sebagai pegawai negeri sipil (setelah menjalani masa calon pegawai) wajib mengangkat sumpah/janji pegawai negeri sipil menurut agamanya dan kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sumpah atau janji adalah kesanggupan untuk mentaati keharusan atau tidak melakukan larangan yang ditentukan, yang diikrarkan dihadapan atasan yang berwenang menurut agama dan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Karena sumpah/janji itu bukan saja merupakan kesanggupan terhadap atasan yang berwenang tetapi juga merupakan kesanggupan terhadap Tuhan bahwa yang bersumpah atau berjanji akan mentaati segala larangan yang telah ditentukan kepada pegawai negeri sipil dipercayakan tugas Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

#### **5. Mengangkat Sumpah /Janji dalam Memangku Jabatan**

Berdasarkan pasal 27 UU No.43 Tahun 1999 pegawai negeri sipil yang diangkat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu wajib mengangkat sumpah/janji jabatan

negeri. Pengangkatan seorang pegawai negeri sipil untuk memangku suatu jabatan terutama jabatan yang penting dan mempunyai ruang lingkup yang luas adalah merupakan kepercayaan yang besar dari negara. Dalam melaksanakan tugas itu diperlukan pengabdian kejujuran, keikhlasan, dan tanggung jawab yang besar. Berhubung dengan itu, pegawai negeri sipil yang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu, pada saat pengangkatannya wajib mengangkat sumpah atau janji jabatan negeri di hadapan atasan yang berwenang menurut agama dan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Hak Pegawai Negeri

Hak pegawai negeri sipil :

#### **A. Menerima gaji**

Gaji adalah pemberian imbalan sebagai balas jasa atau penghargaan atau prestasi kerja yang harus dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya secara layak, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sistem penggajian yang dianut oleh Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 adalah perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Adapun pengertian skala tunggal dan sistem skaa ganda adalah:

##### **1. Sistem Skala Tunggal (monoscale system)**

Sistem penggajian kepada pegawai yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama pula tanpa melihata sifat dan tanggung jawab pekerjaannya.

## **2. Sistem Skala Ganda (multiscale system)**

Sistem penggajian yang memberikan tunjangan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan tertentu didasarkan kepada sifat pekerjaan, prestasi, dan beratnya tanggung jawab. Dengan demikian karena sistem penggajian pegawai menggunakan perpaduan antar sistem skala tunggal dan sistem skala ganda seorang pegawai negeri sipil disamping memperoleh gaji kepadanya juga diberikan tunjangan.

### **B. Memperoleh tunjangan**

Sesuai dengan penggajian yang berlaku yaitu gabungan antara sistem tunggal dan sistem skala ganda disamping gaji kepada seorang pegawai negeri sipil juga diberikan tunjangan. Jenis tunjangan yang dapat diterima pegawai negeri sipil yaitu :

1. Tunjangan jabatan yang terdiri dari :

- a. Tunjangan jabatan struktural
- b. Tunjangan jabatan fungsional

2. Tunjangan keluarga

Tunjangan keluarga diberikan kepada istri atau suami dan dua orang anak pegawai negeri sipil. Jika istri atau suami juga seorang pegawai negeri sipil tunjangan istri atau suami tidak diberikan bersamaan sedangkan tunjangan anak dimasukkan dalam daftar gaji salah satu dari istri atau suami yang gaji pokoknya lebih tinggi.

3. Tunjangan jabatan tertentu lain yang diatur oleh peraturan perundang-undangan.

### **C. Memperoleh perawatan**

Berdasarkan Pasal 9 UU No.43 tahun 1999 setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan arena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan dan segala biaya perawatan itu ditanggung oleh negara. Selama dalam perawatan tersebut yang bersangkutan tetap menerima penghasilan penuh, pasal 9 ayat (1) selanjutnya pasal 9 ayat (2) menetapkan bahwa setiap pegawai negeri yang menderita cacat jasmani atau rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga berhak memperoleh tunjangan.

Pegawai negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan arena menjalankan tugas dan kewajibannya yang mengakibatkan dia tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga. Berdasarkan keterangan dari majelis penguji kesehatan pegawai negeri atau dokter penguji tersendiri, maka disamping pensiun yang berhak diterimanya kepadanya diberikan juga tunjangan cacat yang memungkinkan dapat hidup dengan layak.

Cacat adalah cacat jasmani/rohani yang didapat:

- a. Dalam dan karena menjalankan kewajiban jabatan
- b. Dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga dapat disamakan dengan huruf a
- c. Karena perbuatan yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat dari tindakan terhadap anasir itu
- d. Memperoleh Pensiun

Berdasarkan pasal 10 UU No. 43 Tahun 1999 setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun. Pensiun adalah jaminan hari tua yang diberikan sebagai balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Untuk menjamin hari tuanya setiap pegawai negeri diwajibkan menjadi peserta dari sesuatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah, dan dari asuransi inilah dana pensiun dikelola.

Karena pensiun itu diberikan sekaligus sebagai balas jasa (disamping jaminan hari tua) Maka pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri. Untuk mendapatkan hak pensiun harus dipenuhi 3 syarat pokok yaitu :

- a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun.
- b. Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri
- c. Memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun

Usia pegawai negeri untuk menetapkan hak atas pensiun ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang disebutkan pada pengangkatan pertama sebagai pegawai negeri menurut bukti-bukti yang sah. Apabila tidak terdapat bukti-bukti yang sah tentang tanggal kelahiran itu maka tanggal kelahiran atau umur ditentukan berdasarkan keterangan dari pegawai yang bersangkutan pada saat pengangkatan pertama itu dengan ketentuan bahwa tanggal kelahiran atau umur termaksud tidak dapat diubah lagi kemudian untuk keperluan penentuan hak atas pensiun.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 pasal 21 pegawai negeri sipil berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;

- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan Kompetensi.