

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan Pegawai Negeri di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mutu profesionalisme yang memadai dalam melaksanakan tugas khususnya dalam melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif dari masyarakat dalam upaya mencapai tujuan nasional.

Tujuan nasional seperti di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tanah tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur dan berkesimbangan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional yang pada pokoknya tergantung kesempurnaan Pegawai Negeri.

Hal ini dibutuhkan Pegawai Negeri yang bertugas sebagai abdi masyarakat

yang dapat melaksanakan pelayanan secara adil dan merata pada

masyarakat yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya.

Definisi Pegawai Negeri ditetapkan dalam Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan perumusan sebagai berikut :

“ Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya dan diuji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan Pegawai Negeri tersebut perlu diadakan pembinaan yang mantap dan terarah agar Pegawai Negeri dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Di dalam penjelasan dari Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatakan bahwa kedudukan Pegawai Negeri bertolak dari pokok pikiran bahwa Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum Pemerintah, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan. Atau dengan perkataan lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar

Agar Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dan untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang berdaya guna dan berhasil guna yang diarahkan pada peningkatan kualitas pemerintah telah menentukan batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri. Pengertian pensiun itu sendiri adalah suatu penghasilan yang diterima tiap bulan oleh seseorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi untuk membiayai penghidupan selanjutnya.¹

Batas usia pensiun secara umum ditentukan 56 tahun dengan pertimbangan bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil dalam usia 56 tahun tersebut secara umum dianggap masih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 jo Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1994 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan tertentu dapat diperpanjang, disebabkan karena untuk jabatan tersebut dibutuhkan tenaga ahli yang berpengalaman, yang jumlahnya relatif sedikit dan sebagian dari mereka sudah berusia diatas 56 tahun.

Jabatan tertentu yang dapat diperpanjang seperti disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 jo Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1994 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yaitu: *pertama*, jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi seperti SekJen, DirJen, Inspektur Jenderal, Kepala Lembaga, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan seterusnya. Pada umumnya jabatan-jabatan struktural adalah jabatan yang bersifat manajerial. *Kedua*, Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak jelas disebut atau digambarkan dalam struktur organisasi, tetapi jabatan itu harus ada karena fungsinya yang memungkinkan kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu seperti peneliti, dokter, dosen dan lain-lain. Pada umumnya jabatan fungsional adalah jabatan yang bersifat teknis.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, membawa sejumlah perubahan dengan segala dampaknya. Salah satunya adalah tentang batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan tertentu disejumlah Propinsi, Kabupaten atau Kota.

Akibat dari pelaksanaan Undang-Undang tersebut terjadi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon II atau dimutasikannya jabatan ini untuk memangku jabatan non-struktural karena usia lebih dari 56 tahun disatu Propinsi, Kabupaten atau Kota sementara didaerah lain atau pusat tidak terjadi.

Berdasarkan pemikiran di atas, bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman yang merupakan bagian dari penyelenggaraan Pemerintahan dalam era otonomi dan adanya kewenangan yang diberikan pada daerah turut menentukan kesuksesan program Pembangunan Nasional, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang ketentuan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural. Khususnya dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural di Kabupaten Sleman ?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi pertimbangan Pemerintah Kabupaten Sleman melakukan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam bentuk penulisan skripsi ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi pertimbangan Pemerintah Kabupaten Sleman melakukan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai

D. Tinjauan Pustaka

Kelancaran pelaksanaan pembangunan tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara yang dalam hal ini berkaitan dengan kesempurnaan Pegawai Negeri, sedangkan Pegawai Negeri termasuk obyek dalam Hukum Administrasi Negara.

Sistem Nasional pada garis besarnya mengenal tiga bidang hukum yaitu Hukum Perdata, Hukum Pidana dan Hukum Tata Negara. Hukum Tata Negara dapat dibagi lagi atas Hukum Tata Negara dalam arti sempit dan Hukum Administrasi Negara.

Oppenheim mengartikan Hukum Tata Negara sebagai hukum yang memberi gambaran tentang negara dalam keadaan yang tidak bergerak *staat in rust*, sedangkan Hukum Administrasi Negara menggambarkan tentang negara dalam keadaan bergerak *staat in beweging*.²

E. Utrecht mengatakan Hukum Administrasi Negara menguji hubungan istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat *ambtsdragers* melakukan tugas mereka yang khusus.³

Lebih lanjut E. Utrecht mengatakan: "sebagai dari pejabat adalah pegawai". Hal tersebut menunjukkan bahwa Hukum Kepegawaian itu termasuk dalam lapangan Hukum Administrasi Negara, oleh karena itu dapat dirumuskan bahwa Hukum Kepegawaian merupakan bagian dari Hukum Administrasi Negara, yang khusus mengatur tentang kedudukan, kewajiban dan hak serta pembinaan pegawai.

² Oppenheim, *International Law*, Vol. 1, Part 1, London, 1905, hal. 1.

Menurut Hukum Kepegawaian ada beberapa pendapat tentang Pegawai Negeri. Kranenburg-Vegting berpendapat bahwa untuk membedakan Pegawai Negeri dengan pegawai lainnya dilihat dari sistem pengangkatannya untuk menjabat dalam suatu dinas publik. Pegawai Negeri adalah pejabat yang ditunjuk, jadi tidak termasuk mereka yang memangku suatu jabatan mewakili *vetergen woordigende functie* seperti seorang anggota Parlemen, seorang Menteri, seorang Presiden dan sebagainya. Logemann menggunakan kriteria yang bersifat materil, yakni hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri Sipil tersebut. Dikatakan selanjutnya bahwa Pegawai Negeri adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.⁴

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan suatu satuan organisasi.⁵ Adapun pengertian jabatan tertentu dapat ditinjau dari 2 (dua) sudut yaitu :

1. Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi seperti Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, Kepala Lembaga, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan seterusnya.

2. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak jelas disebut atau digambarkan dalam struktur organisasi, tetapi jabatan itu harus ada karena

⁴ Muchsan, Hukum Kepegawaian, Bina Aksara, Jakarta 1982, Hal. 13

⁵ Moh. Mahfud MD, Hukum Kepegawai Indonesia, Liberty, Yogyakarta 1985, Hal. 89

fungsinya yang memungkinkan kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sendiri seperti peneliti, dokter, dosen dan lain-lain.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam penjelasannya menyebutkan beberapa pengertian Jabatan :

- a. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam Kesekretariatan Lembaga Tertinggi atau Tinggi Negara dan Kepaniteraan Pengadilan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).
- b. Jabatan Karir adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang telah ditentukan (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).
- c. Jabatan Organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah (Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Hoetomo M,A, kata pegawai berarti: "orang yang bekerja pada pemerintah" (perusahaan dan sebagainya), kata negeri berarti "negara" atau "pemerintah".⁶ Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Dikemukakan pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, bahwa Pegawai Negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil,

⁶ Hoetomo, Kamus Bahasa Indonesia, Mitra Belajar 2001, Hal 514

2. Anggota Tentara Nasional Indonesia,
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menjelaskan yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/ Kabupaten/ Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya, sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/ Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Berdasarkan kewenangannya, dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1979 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Presiden dapat mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil Pasal 25 ayat (1). Presiden mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan juga kepada pejabat Pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut

Konsepsi negara hukum yang dianut oleh Indonesia, menyebabkan semua kekuasaan atau tindakan pemerintah harus didasarkan pada ketentuan hukum tertentu. Berdasarkan aturan yang menjadi sumber wewenang, maka dalam ilmu pengetahuan hukum dibedakan antara atribusi dan delegasi. Atribusi terdapat apabila UUD atau Undang-Undang (dalam arti formal) memberikan suatu badan dengan kekuasaan sendiri dan bertanggung jawab sendiri (mandiri) wewenang membuat atau membentuk peraturan perundang-undangan. Delegasi terdapat apabila suatu badan (organ) yang mempunyai wewenang secara mandiri membuat peraturan perundang-undangan menyerahkan *overdragers* kepada suatu badan atas kekuasaan dan tanggung jawab sendiri wewenang untuk membuat atau membentuk peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai pendelegasian atau penyerahan kewenangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah menjadi norma, standar dan prosedur dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 25 ayat (2).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 jo Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1994 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dibedakan atas beberapa jenis dilihat dari sebab pemberhentiannya yaitu:

1. Pemberhentian atas permintaan sendiri
2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun

4. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran atau tindak pidana atau penyelewengan
5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani
6. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang
7. Pemberhentian karena hal-hal lain

Pasal 3 Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Batas usia pensiun secara umum ditentukan 56 tahun, dengan pertimbangan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam usia 56 tahun tersebut secara umum dianggap masih mampu menjalankan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa batasan usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan tertentu dapat diperpanjang sampai dengan :

1. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan:
 - a Ahli peneliti dan peneliti yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian;
 - b Guru besar, Lektor Kepala, Lektor yang ditugaskan secara penuh pada Perguruan Tinggi;
 - c Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden

2. 60 (enam puluh) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan:

- a Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan Hakim Anggota Mahkamah Agung;
- b Jaksa Agung;
- c Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara;
- d Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen;
- e Sekretaris Jendral, Inspektorat Jendral dan Kepala Badan di Departemen;
- f Eselon I dalam jabatan struktural yang tidak termasuk dalam huruf b,c dan d di atas;
- g Eselon II dalam jabatan struktural;
- h Dokter yang ditugaskan secara penuh pada Lembaga Kedokteran Negeri sesuai dengan profesinya.
- i Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan Pengawas Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama
- j Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Lanjutan.
- k Penilik Taman Kanak-kanak, Penilik Sekolah Dasar dan Penilik Pendidikan Agama;
- l Guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Dasar;
- m Jabatan yang ditentukan oleh Presiden

Pengecualian batas usia pensiun untuk jabatan-jabatan Ahli peneliti,

dan jabatan-jabatan lain yang ditetapkan secara khusus untuk jabatan

tersebut dibutuhkan tenaga ahli yang berpengalaman, yang jumlahnya relatif sedikit dan sebagian dari mereka sudah mempunyai usia diatas 56 tahun.⁷

Ditinjau dari segi fisik, pada umumnya pada usia 56 tahun adalah merupakan batas usia seorang Pegawai Negeri Sipil mampu untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna. 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. Berhubungan dengan hal itu, maka untuk kelancaran tugas, batas maksimal usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan tertentu dapat diperpanjang dengan memperhatikan kesehatannya.⁸

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 jo Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1994 menentukan bahwa pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 diberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan 1 (satu) tahun sebelum ia mencapai batas usia pensiun tersebut.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pelaksanaan perpanjangan batas usia pensiun pada umumnya dan memberikan

⁷ Abdulloh Rozali, Hukum Kepegawaian, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1996, Hal. 63
⁸ Djatmiko Sastra dan Marsono, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Djambatan, Jakarta 1995, Hal. 356

sumbangan pemikiran bagi perkembangan Hukum Administrasi Negara pada khususnya.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang pelaksanaan perpanjangan batas usia pensiun.

F. Metode Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan

Yaitu dengan cara membaca, memahami dan menganalisis peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, dan dokumen-dokumen, yang dimaksudkan sebagai referensi bagi penulisan untuk memperoleh data sekunder tentang permasalahan yang erat hubungannya dengan obyek yang akan diteliti. Bahan-bahan yang dipergunakan adalah:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu dengan mempelajari Undang-Undang dan peraturan yang berlaku yang sesuai dengan obyek penelitian. Bahan hukum primer terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- 2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- 3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan

- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- 7) Keppres Nomor 49 Tahun 1995 tentang Perpanjangan Usia Pensiun Bagi Pegawai Negeri Sipil.

b Bahan Hukum Sekunder

Bahan ini merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, serta dapat membantu dalam menganalisis dan memahami bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder terdiri dari:

- 1) Buku-buku yang membahas mengenai kepegawaian.
- 2) Makalah-makalah dari internet, dan sumber lain yang mendukung penelitian ini.
- 3) Buku-buku yang membahas mengenai perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil.

c Bahan Hukum Tersier

Bahan ini merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder terdiri dari Kamus Umum Bahasa Indonesia

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data langsung dari obyek penelitian. Penelitian lapangan terdiri dari:

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sleman

b. Nara Sumber

Kepala Sub Bagian Mutasi Kabupaten Sleman Yogyakarta.

c. Teknik Pengumpulan Data

Adapun data yang akan dikumpulkan oleh peneliti adalah dengan wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan nara sumber untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan.

3. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif yaitu :

a Analisis Deskriptif , yaitu menggambarkan dan menjelaskan data yang didapat dari teori maupun dari hasil penelitian lapangan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.

b Analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dikelompokkan dan dipilih, kemudian dihubungkan dengan masalah yang diteliti menurut kualitas dan kebenarannya, sehingga akan dapat menjawab permasalahan yang ada

G. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Tinjauan Pustaka
- E. Manfaat Penelitian
- F. Metode Penelitian
 - 1. Penelitian Kepustakaan
 - 2. Penelitian lapangan
 - 3. Teknik Analisis Data
 - 4. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG PEGAWAI NEGERI SIPIL

- A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
- B. Jabatan
 - 1. Jabatan Struktural
 - 2. Jabatan Fungsional
- C. Hak Pegawai Negeri Sipil
 - 1. Memperoleh Gaji
 - 2. Memperoleh Perawatan
 - 3. Cuti
 - 4. Pensiun
- D. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

E. Pensiun

- 1. Pegawai Negeri Yang Mempunyai Hak Pensiun**
- 2. Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Hak Pensiun**
- 3. Masa Kerja dan Usia yang Dihitung Untuk Pensiun**

F. Perpanjangan Pensiun

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Geografis Kabupaten Sleman.

B. Struktur Kelembagaan Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman

C. Kepegawaian Daerah.

D. Pelaksanaan Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Struktural Di Kabupaten Sleman.

E. Faktor-faktor Yang Menjadi Pertimbangan Dilakukannya Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil Yang

Menduduki Jabatan Struktural Di Kabupaten Sleman