

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi yang mempunyai tujuan sebagaimana yang tersirat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang mana untuk merealisasikan tujuan nasional tersebut dilakukan melalui pembangunan nasional secara bertahap dan berkelanjutan. Pembangunan nasional dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil.

Tidak bisa dipungkiri bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional seperti yang telah diterapkan dalam UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut demi kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kehadiran pegawai sebagai manusia di dalam suatu instansi atau lembaga, baik negara maupun swasta, pada hakekatnya merupakan faktor yang sangat esensial untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga yang bersangkutan. Sejalan dengan hal tersebut, maka Indonesia sebagai negara hukum telah banyak melahirkan produk-produk hukum khususnya dalam bidang kepegawaian, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun pegawai dan Pensiun Janda/Duda, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2003 Tentang Penetapan pensiun Pokok Pensiunan Pegawai

Negeri Sipil dan Janda/Dudanya, dan sebagainya. Hal tersebut menandakan bahwa bangsa Indonesia peduli dan sangat memperhatikan mengenai keberadaan hukum kepegawaian dalam mengatur hak dan kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil yang salah satu haknya mengatur tentang hak atas pensiun.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 menetapkan hak bagi Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut:

1. Hak atas gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Pasal 7).
2. Hak atas cuti (Pasal 8).
3. Hak memperoleh perawatan dikala ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya (Pasal 9 ayat 1).
4. Hak memperoleh tunjangan dikala menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan pegawai negeri yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga (Pasal 9 ayat 2).
5. Hak memperoleh uang duka bagi keluarga dari pegawai negeri yang tewas (Pasal 9 ayat 3).
6. Hak atas pensiun (Pasal 10).

Hak Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 itu diatur dan dijabarkan di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya, baik pada

ketentuan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang ada pada saat belum berlakunya ketentuan pokok-pokok kepegawaian.

Mengenai pengertian tentang pensiun Pasal 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengemukakan bahwa setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas pensiun. 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 dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk itu setiap Pegawai Negeri wajib menjadi peserta dari sesuatu 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.

Sudah merupakan kecenderungan manusiawi bahwa setiap pegawai, apa pun statusnya dalam hierarki organisasi perusahaan dan di mana pun ia bekerja, pasti mengharapkan hak pensiun itu. Karena, pada hakekatnya pensiun bukan sekedar insentif yang bersifat material semata, tetapi sekaligus merupakan *basic emotional needs*. Pensiun merupakan jaminan penghasilan pada usia lanjut ketika pekerja sudah tidak mampu bekerja lagi sebagaimana diharapkan, juga merupakan pengakuan pengusaha terhadap jasa-jasa pekerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu pensiun memiliki daya tarik yang

cukup besar bagi para pekerja untuk bekerja pada suatu pekerjaan yang memberikan jaminan hari tua itu.¹

Bagi pekerja, hak pensiun dirasakan sebagai suatu *long life income* untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Ia tidak khawatir menghadapi hari tua. Sebaliknya bagi perusahaan, pemberian pensiun kepada para pegawai cukup beralasan yaitu untuk memperoleh produktivitas kerja sebagaimana diharapkan.²

Sekalipun pemberian pensiun menguntungkan perusahaan, di Indonesia belum banyak perusahaan yang mempunyai peraturan pensiun bagi para pegawai. Alasan mereka antara lain keterbatasan dana, kelangsungan hidup perusahaan masih memerlukan perjuangan. Namun satu hal yang pasti, pensiun bermanfaat ganda, bagi perusahaan dan pegawai.³ Namun untuk mendapatkan hak pensiun, maka seorang Pegawai Negeri harus memenuhi 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.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Dalam Pasal 23 ayat (1), Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, sedang dalam

¹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1997, hlm. 135.

² *Ibid.*, hlm.136.

³ *Ibid.*, hlm.136.

Pasal 23 ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:

- a. Atas permintaan sendiri.
- b. Mencapai batas usia pensiun.
- c. Perampingan organisasi pemerintah.
- d. Tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat menerima hak-hak kepegawain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak pensiun dan tabungan hari tua.

Dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, bahwa dalam hal Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun, maka dalam keputusan pemberhentiannya ditetapkan sekaligus pemberian pensiun dan pensiun janda/dudanya. Pemberian yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat, antara lain karena:

- a. Atas permintaan sendiri.
- b. Meninggal dunia.
- c. Hukuman disiplin.
- d. Perampingan organisasi pemerintah.
- e. Menjadi anggota partai politik.
- f. Dipidana penjara.
- g. Dinyatakan hilang.

- h. Keuzuran jasmani.
- i. Cacat karena dinas.
- j. Tewas.
- k. Mencapai batas usia pensiun.

Dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 itu, disebutkan bahwa Presiden menetapkan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c., Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d dan Pembina Utama golongan ruang IV/e.

Dilihat dari segi yang menerima pensiun itu dapat dibedakan atas :

- a) Pensiun Pegawai.
- b) Pensiun Janda/Duda.
- c) Pensiun Orang Tua (bagian dari pensiun janda/duda).

Dalam penelitian ini penulis tertarik meneliti mengenai pensiun pegawai. Pensiun di dalam penetapan Surat Keputusannya harus melalui prosedur yang berlaku dengan di tetapkan syarat-syarat yang harus di penuhi oleh pegawai untuk memperoleh hak pensiun. Tetapi, tidak sedikit pula di dalam pelaksanaan penetapan Surat Keputusan (SK) Pensiun itu akan dijumpai beberapa kendala baik dari birokrasi itu sendiri maupun pegawai yang memperoleh hak pensiun, tetapi dengan upaya untuk mengatasi kendala itu, diharapkan tidak menghambat kelancaran di dalam penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya pensiun Pegawai.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pelaksanaan Penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara (BKN) Yogyakarta?
2. Kendala-kendala apa saja dalam pelaksanaan penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional I BKN Yogyakarta?
3. Upaya-upaya apa untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional I BKN Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan sekaligus memberi gambaran secara lengkap mengenai Pelaksanaan Penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala dalam penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional I BKN Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya dalam mengatasi kendala dalam penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri sipil di Kantor Regional I BKN Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu hukum, khususnya ilmu hukum bagian Hukum Administrasi Negara.
2. Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat bagi penulis dan menjadi bahan masukan bagi Team Penetapan SK Pensiun Pegawai Negeri Sipil, lebih khusus lagi bagi pengelola kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional I BKN, khususnya Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Tinjauan Pustaka

Pemikiran mengenai tegaknya negara hukum di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini telah diawali melalui proses panjang dari aspek historis (kesejahteraan) bangsa dan rakyat Indonesia yang cukup signifikan pada masa-masa lampau dalam usahanya melangsungkan cita-cita kemerdekaan bangsa yang besar ini.

Usaha mewujudkan tujuan negara Republik Indonesia dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia IV menuntut partisipasi berbagai pihak, baik pemerintah maupun masyarakat pada umumnya. Hal ini dijelaskan juga dalam Garis Garis Besar Haluan Negara (Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor 11/MPR/1993) bahwa pembangunan nasional dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Masyarakat adalah pelaku utama dan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan

suasana yang menunjang, saling mengisi dan saling melengkapi dalam suatu kesatuan langkah menuju tercapainya pembangunan nasional.

Dalam hal penyelenggaraan pemerintah negara Republik Indonesia, ada suatu pelaksanaan administratif yang berasaskan dengan hukum administrasi negara sebagai bagian teknis secara khusus di dalam penyelenggaraan negara ini yang dijalankan oleh segenap jajaran aparatur di seluruh instansi negeri.

Demi kelangsungan Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka termasuk di dalamnya Pegawai Negeri, dimana ia sebagai salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai posisi yang sangat strategis dan peranan yang penting, serta sebagai katalisator dan dinamisator dari disintegrasi bangsa, yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan menggerakkan kelancaran pelaksanaan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara seperti yang tercantum dalam alenia IV Undang-Undang Dasar 1945.

Agar dalam rangka penyelenggaraan Negara kesatuan Republik Indonesia dapat terkendali serta terkontrol dengan baik dan teratur, tentu saja dibutuhkan instrumen hukum maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif (*ius constitutum*) bagi setiap unsur masyarakat, Pegawai Negeri Sipil serta pejabat penyelenggara negara.

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil di sini memang sangat memiliki peran strategis dalam arti yang luas sebagai aparatur negara,

abdi negara, dan abdi masyarakat yang memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, namun demikian perlu kita ketahui juga mereka berhak atas haknya setelah bekerja bertahun-tahun mengabdikan kepada negara sebagai Pegawai Negeri Sipil dan berhak atas hak pensiun.

Hak pensiun dapat dimiliki karena adanya peraturan pensiun pada lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dalam peraturan pensiun itu ditetapkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hak pensiun.⁴

Persyaratan pensiun diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. Berdasarkan Undang-undang ini pegawai memperoleh hak pensiun apabila ia memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri.
2. Telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun dan telah mencapai usia 50 tahun.
3. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani akibat menjalankan kewajiban jabatan.
4. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani atau rohani yang tidak disebabkan oleh jabatannya.

⁴ *Ibid.*, hlm. 136.

5. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 10 tahun dalam rangka penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penerbitan aparatur negara atau karena alasan dinas lainnya.
6. Telah mencapai usia 56 tahun.

Secara umum, persyaratan pensiun diatas dapat diringkas menjadi tiga, yaitu:

- 1) Pegawai telah mencapai usia 50 tahun.
- 2) Pegawai memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun.
- 3) Pegawai diberhentikan dengan hormat.

Besarnya pensiun dihitung berdasarkan gaji pokok (termasuk gaji pokok tambahan dan/atau gaji pokok tambahan peralihan) terakhir sebulan, yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya.⁵

Mereka yang berhak memberi pensiun Pegawai, pensiun Janda/Duda dan bagian pensiun Janda adalah pejabat yang bersangkutan, di bawah pengawasan dan Koordinasi Kepala Kantor Urusan Pegawai, sekarang Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selama pejabat yang berhak memberhentikan Pegawai yang bersangkutan belum dapat melaksanakan tugasnya, tugas ini dilakukan oleh Kepala Kantor Urusan Pegawai atau sekarang Badan Kepegawaian Negara.

⁵ Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, 1986, hlm. 108.

Dilihat dari segi yang menerima pensiun itu dapat dibedakan atas :

- a) Pensiun Pegawai.
- b) Pensiun Janda/Duda.
- c) Pensiun Orang Tua (bagian dari pensiun janda/duda).

Dalam penelitian ini penulis tertarik meneliti mengenai pensiun pegawai. Seseorang Pegawai dapat menggunakan hak pensiunnya sesudah memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 9 ayat (1) sub a Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969, yaitu :

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun.
- 2) Telah mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.

Di samping itu seorang pegawai dapat juga mendapatkan hak pensiun karena sebab-sebab lain yaitu :

- a. Karena keusuran jasmani/rohani, dengan syarat :
 - 1) Telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun.
 - 2) Telah dinyatakan oleh Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Departemen kesehatan, bahwa pegawai yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena kesehatan jasmani/rohaninya.
- b. Karena diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya yang disebabkan penghapusan jabatan/perubahan dalam susunan pegawai, penerbitan aparatur negara atau karena alasan dinas lainnya dan kemudian tidak diperkerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri.

Pegawai Negeri yang bersangkutan harus telah memenuhi syarat-syarat:

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun.
 - 2) Telah memiliki masa pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.
- c. Karena Sebagai Pegawai Negeri, setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri dan diberhentikan dengan hormat. Pegawai negeri yang bersangkutan harus telah memenuhi syarat-syarat:

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun.
- 2) Telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.

Apabila Pegawai Negeri tersebut pada huruf b dan c di atas pada saat ia diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri telah memiliki masa pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun, akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 tahun, maka pemberian pensiun kepadanya ditetapkan pada saat ia mencapai usia 50 tahun.

Mengenai besarnya pensiun pegawai diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 11 tahun 1969. Besarnya pensiun pegawai sebulan $2\frac{1}{2}\%$ dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa:

- a. Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% dan sekurang-kurangnya 40% dari dasar pensiun.

- b. Pensiun pegawai karena keusuran jasmani/rohani sebulan adalah sebesar 75% dari dasar pensiun.

Besarnya pensiun pegawai per bulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi Pegawai negeri yang bersangkutan.

Pensiun pegawai diberikan mulai bulan berikutnya Pegawai Negeri yang bersangkutan diberhentikan sebagai Pegawai Negeri. Sedangkan khusus bagi Pegawai Negeri yang pada saat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri, telah mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun, akan tetapi pada saat itu belum mencapai usia 50 tahun, pensiun diberikan mulai bulan berikutnya bekas pegawai yang bersangkutan mencapai usia 50 tahun. Hak pensiun pegawai ini berakhir pada bulan penerima pensiun yang bersangkutan meninggal dunia.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Dalam Pasal 23 ayat 1, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, sedang dalam Pasal 23 ayat 2 Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:

- a. Atas permintaan sendiri.
- b. Mencapai batas usia pensiun.
- c. Perampingan organisasi pemerintah.

- d. Tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat menerima hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak pensiun dan tabungan hari tua.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di wilayah Kabupaten Sleman tepatnya di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional 1 Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

2. Nara sumber dan Responden

Nara sumber yang diwawancarai adalah :

- a. Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
- b. Kepala Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.

Responden yang diwawancarai adalah :

- a. Pensiunan Pegawai Negeri Sipil.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari interview dengan pihak-pihak yang terkait dengan obyek yang diteliti serta memberikan pertanyaan lisan kepada petugas kepegawaian kabupaten/kota dalam

wilayah kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta khususnya Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, untuk mendukung dan melengkapi data sekunder.

b. Data Sekunder

Pemakaian data sekunder dalam penelitian ini merupakan keperluan utama, karena penelitian ini meletakkan penelitian hukum normatif, data sekunder yang digunakan diantaranya peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh pemerintah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Untuk mendapatkan data primer dipergunakan teknik interview bebas terpimpin. Interview (Wawancara), yaitu suatu metode pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung untuk mendapatkan keterangan-keterangan / informasi dari individu-individu tertentu / pejabat dari instansi terkait dengan berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Untuk mendapatkan data sekunder dilaksanakan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum primer, sekunder dan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Penulis mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis yang bersifat pertanyaan tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu mencari data berdasarkan pada sumber pokok yang tidak berbentuk angka-angka yang kemudian menghasilkan data deskriptif analitik. Yaitu mempelajari secara utuh keterangan (data) yang dinyatakan responden maupun nara sumber baik secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata responden maupun nara sumber tersebut, serta mempelajari literatur-literatur yang ada dalam rangka untuk menjawab permasalahan yang ada.

G. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Umum tentang Pegawai Negeri Sipil

Berisi tentang tinjauan pustaka dimana didalamnya dikemukakan mengenai Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Dasar Hukum Pegawai Negeri Sipil, Macam-macam

Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi : Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah, Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Hak Pegawai Negeri Sipil yang meliputi : Hak Memperoleh Gaji, Hak Atas Cuti, Hak yang Berhubungan dengan Musibah dalam Melaksanakan Tugas, dan Hak Atas Pensiun. Sedang mengenai Kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang meliputi : yang berhubungan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, yang berhubungan dengan ketaatan kepada segala Peraturan Perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan, yang berhubungan dengan ketaatan untuk menyimpan rahasia jabatan. Tinjauan umum mengenai Pensiun Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi : Pengertian Pensiun dilihat dari segi Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun janda dan Duda Pegawai, dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dapat diberi hak pensiun dan yang tidak mendapat hak pensiun, syarat-syarat untuk memperoleh hak atas pensiun, batasan usia pensiun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, besarnya Pensiun Pegawai Negeri Sipil.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan meliputi: *Pertama*, mengenai Tinjauan tentang Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta. Tinjauan ini diantaranya meliputi : Sejarah Singkat Berdirinya Badan Kepegawaian Negara, Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta, dan Organisasi Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. *Kedua*, mengenai Pelaksanaan Penetapan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. Pelaksanaan ini diantaranya meliputi : Proses Tata Cara Penetapan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil, Prosedur Penetapan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil, Kendala-kendala dalam Penetapan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil, serta Upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala dalam Penetapan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional I Badan Kepegawaian I Yogyakarta.

Bab IV Penutup

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab selanjutnya.