

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) menyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Berdasarkan penegasan pada pembukaan UUD 1945 tersebut bentuk upaya untuk mencapai cita-cita dan tujuan bangsa tentunya diperlukan pengelolaan sumber daya yang memadai, khususnya sumber daya manusia (SDM), karena negara tidak mampu melakukannya sendiri.¹

SDM yang berkualitas merupakan faktor utama dalam penyelenggaraan pemerintahan, sehingga untuk menciptakan suatu pemerintahan yang baik tentunya diperlukan aparatur negara yang mampu menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tujuan yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945.

Pengelolaan SDM yang adil dan berkualitas dalam sektor pemerintahan termaktub dalam ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa:

- “(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya;*
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Kemanusiaan.”*

¹Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 5

Pasal 28 D ayat (3) UUD 1945 juga memberikan landasan konstitusional bagi setiap warga negara untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemerintahan, yaitu: “*Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.*”

Dalam mewujudkan pemerintahan Republik Indonesia diperlukan pegawai yang nantinya akan bekerja. Keberhasilan pemerintahan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip yang tercantum dalam UUD 1945.

Pegawai yang bekerja dalam pemerintahan disebut juga dengan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya akan disingkat sebagai ASN). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (selanjutnya disebut UU ASN), ASN merupakan “*Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.*” Pada Pasal 5 UU ASN, disebutkan bahwa pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut sebagai PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut sebagai PPPK). PNS merupakan orang yang bekerja pada pemerintah atau negara, sedangkan PPPK merupakan pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.²

Pengertian PNS menurut Pasal 1 angka 2 UU ASN merupakan “*Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai*

²Ibid., hlm. 32

ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.” PNS merupakan komponen pemerintahan yang sangat penting dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai demi kesejahteraan masyarakat. Kedudukan dan peranan PNS dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.³ Untuk meningkatkan efisien, efektivitas dan profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas, diperlukan sistem pengelolaan kepegawaian yang terarah, yang disebut dengan manajemen ASN.

Manajemen ASN merupakan sistem pengelolaan ASN yang diatur secara menyeluruh dalam UU ASN. Berdasarkan Pasal 1 angka (5) UU ASN, manajemen ASN adalah:

“Serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Ruang lingkup manajemen ASN dijelaskan pada Pasal 31 UU ASN, yaitu:

- a. perencanaan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penguatan budaya kerja dan citra institusi;
- d. pengelolaan kinerja;
- e. pengembangan talenta dan karier;
- f. pengembangan kompetensi;
- g. pemberian penghargaan dan pengakuan; dan
- h. pemberhentian.

Untuk melaksanakan ketentuan tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai

³Ibid., hlm. 31

Negeri Sipil (selanjutnya disebut dengan PP Manajemen PNS) sebagai peraturan pelaksana UU ASN. PP ini mengatur secara rinci seluruh aspek manajemen PNS mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan perlindungan.

Pemberhentian pada PNS merupakan pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS.⁴ Berdasarkan Pasal 31 huruf (h) UU ASN, pemberhentian termasuk kedalam ruang lingkup manajemen ASN. Pasal 52 ayat (1) UU ASN menyebutkan: “*Pemberhentian bagi pegawai ASN meliputi: a. atas permintaan sendiri; dan b. tidak atas permintaan sendiri.*” ASN yang mencapai batas usia pensiun adalah salah satu penyebab pemberhentian ASN tidak atas permintaannya sendiri. Berdasarkan Pasal 239 PP Manajemen PNS batas usia pensiun PNS yang diberhentikan dengan hormat adalah:

- a. 58 (*lima puluh delapan*) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;
- b. 60 (*enam puluh*) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
- c. 65 (*enam puluh lima*) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

Sedangkan batas usia pensiun PNS guru berdasarkan Pasal 30 ayat (4)

Undang - Undang Nomor Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya disebut dengan UU Guru dan Dosen) adalah “*Pemberhentian guru karena*

⁴Ibid., hlm. 37

batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 60 (enam puluh) tahun.”

Pensiun pada PNS merupakan tahap akhir dari pengabdian seorang pegawai pemerintahan kepada negara.⁵ Pensiun juga merupakan hak yang harus didapatkan oleh PNS sesuai dengan yang ditegaskan dalam Pasal 21 ayat (6) UU ASN, bahwa pegawai ASN berhak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sehingga pensiun merupakan hak yang sangat penting bagi PNS sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian mereka selama menjadi pegawai negeri, serta untuk memberikan kepastian dalam masa tua mereka.

Di sisi lain, proses administrasi pensiun bagi PNS merupakan aspek penting dalam pengelolaan sistem pensiun di Indonesia. Proses ini memiliki beberapa tahapan penting yang harus dijalani untuk memastikan kelancaran pemberian hak pensiun dan memastikan bahwa PNS yang memasuki masa pensiun memperoleh hak-haknya secara tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Setiap tahapan dalam pemberhentian PNS karena batas usia pensiun memiliki prosedur yang harus dipenuhi. Proses ini diawali dengan kepala BKN melakukan penyampaian Data Perorangan Calon Penerima Pensiun (selanjutnya akan disingkat sebagai DPCP), diikuti dengan pemberitahuan mengenai batas usia pensiun kepada PNS yang bersangkutan, pengusulan pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK, dan ditutup dengan penetapan keputusan pemberhentian oleh Presiden atau PPK.

⁵Susmono Hadi Waluyo dan Hamka, “Analisis Program Pembekalan Menghadapi Pensiun di Lingkungan Mabes Polri”, *Journal of Public Policy and Applied Administration*, Vol. 4 No. 2, hlm. 14

Prosedur pemberhentian PNS dikarenakan batas usia pensiun dijelaskan lebih rinci dalam Pasal 8 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut dengan Peraturan BKN No. 3/2020) dan Pasal 262 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (selanjutnya disebut dengan PP Manajemen PNS). Dengan adanya prosedur yang telah diatur secara jelas dalam peraturan yang berlaku diharapkan hak pensiun bagi PNS dapat diberikan tanpa adanya hambatan.

Salah satu tahapan yang sangat penting dalam proses administrasi pensiun PNS adalah penyampaian DPCP. DPCP adalah salah satu dokumen yang dibutuhkan dalam proses pensiun, DPCP merupakan data perorangan calon pensiun yang berisi informasi mengenai diri calon pensiun. Penyampaian DPCP ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada PNS yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi mengenai pensiunnya dan prosedur yang harus diikuti dalam rangka pengajuan pensiun. DPCP biasanya diisi sendiri oleh calon pensiunan dan disahkan oleh atasan atau pejabat yang berwenang.⁶ Berdasarkan Pasal 8 Peraturan BKN No. 3/2020, DPCP ini disampaikan oleh kepala BKN kepada PNS yang akan mencapai batas usia pensiun melalui Pejabat Pembina Kepegawaian (selanjutnya disebut dengan PPK) atau Pejabat yang Bersangkutan (selanjutnya disebut dengan PyB)

⁶Dummy, “Sosialisasi Pengisian DPCP dan Kelengkapan Usul Pensiu...
n Bagi Calon Pensiun PNS di Bantul” <https://asn.bantulkab.go.id/index.php/info-kepegawaian/item/227-sosialisasi-pengisian-dpcp-dan-kelengkapan-usul-pensiun-bagi-calon-pensiun-pns-di-bantul#:~:text=Kebenaran%20Data%20Perorangan%20Calon%20Pensiun,berwenang%20di%20instansi%20unit%20kerja>, Diakses pada 10 Januari 2025

sesuai dengan format yang ditentukan dan disampaikan secara elektronik melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) atau sistem informasi kepegawaian lainnya yang ditentukan oleh BKN. Dengan adanya pemberitahuan mengenai pensiun dengan penyampaian DPCP kepada PNS yang akan memasuki batas usia pensiun, tentunya terdapat kepastian bagi PNS sehingga PNS yang bersangkutan dapat mempersiapkan diri secara administratif dan secara finansial.

Selain pengaturan administratif, hak keuangan bagi PNS yang memasuki masa pensiun juga telah diatur dalam beberapa peraturan perundang - undangan. Hingga saat ini, dasar hukum utama mengenai tunjangan dan pembayaran pensiun PNS masih merujuk pada Undang - Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. Berdasarkan ketentuan tersebut, setiap bulan PNS dikenai potongan gaji sebesar 8 persen, dengan rincian 4,75 persen untuk program jaminan pensiun dan 3,25 persen untuk proram jaminan hari tua. Iuran sebesar 4,75 persen tersebut diakumulasikan sebagai Akumulasi Iuran Pensiun dan bukan sebagai dana pensiun pribadi, sedangkan iuran 3,25 persen dikelola oleh PT Taspen dan akan diterimakan sekaligus ketika PNS memasuki usia pensiun, dengan mekanisme tersebut dana pensiun pokok yang diterima oleh pensiunan PNS tetap menjadi beban APBN.⁷ Ketentuan terbaru yang mengatur besaran pensiun pokok diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2024 tentang Penetapan Pensiun Pokok

⁷ Adrie, S, "Hak - hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah pada Masa Pensiun dalam Perspektif Hukum Kepegawaian," *Jurnal Yustitia Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai*, Vol. 16 No. 2, 2022, hlm. 146

Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya, yang kemudian dijabarkan secara teknis dalam Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian serta Pemberian Selisih Pensiun Pokok Pensiun PNS dan Janda/Dudanya.

Penyampaian DPCP dan pelaksanaan pembayaran pensiun tersebut merupakan bagian dari sistem pelayanan kepegawaian. Ketepatan waktu dan akurasi dalam penyampaian DPCP berperan penting untuk menjamin kelancaran proses pensiun dan mencegah terjadinya kesalahan administrasi yang dapat merugikan pegawai.

Walaupun sistem administrasi pensiun PNS di Indonesia telah diatur secara rinci dalam berbagai peraturan di Indonesia seperti yang diatur dalam Peraturan BKN No. 3/2020 dan PP Manajemen PNS, dalam praktiknya masih terdapat sejumlah persoalan yang menghambat kelancaran proses administrasi pensiun. DPCP yang merupakan bagian dari sistem administrasi kerap kali tidak diberikan secara langsung oleh PPK atau PyB, sehingga hal ini dapat membuat kebingungan pada PNS yang akan memasuki batas usia pensiun.

Di Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi, seorang guru taman kanak-kanak (selanjutnya disebut dengan guru TK) yang berstatus sebagai PNS tetap bekerja selama 2 tahun hingga yang bersangkutan berumur 60 tahun, meskipun seharusnya guru tersebut telah pensiun pada umur 58 tahun pada tahun 2022.⁸ Pada portal berita [cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com) dengan judul “Pensiunan Guru TK Jambi Ditagih Kembalikan Gaji dan Tunjangan Rp75

⁸ M. Sobar Alfahri, “*Pensiunan Guru TK di Jambi Diminta Mengembalikan Gaji dan Tunjangan Rp 75 Juta*”, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c720q9rw99o>, Diakses pada 11 Januari 2025

Juta” tanggal 4 Juli 2024 dijelaskan bahwa PNS tersebut mengabdi sebagai guru TK sejak tahun 1991 sebagai tenaga honorer, kemudian diangkat menjadi CPNS pada tahun 2008 dan diangkat menjadi PNS pada tahun 2009. Namun, karena tidak memiliki Surat Keputusan (SK) sebagai guru, hanya memiliki SK sebagai PNS biasa, maka batas usia pensiunnya tetap mengikuti ketentuan untuk pejabat administrasi, yaitu 58 tahun.⁹ Guru tersebut menjadi guru TK sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (selanjutnya disebut dengan PP No. 74/2008), dimana berdasarkan Pasal 5 peraturan tersebut kualifikasi akademik guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV. Pada masa diawal kariernya sebagai guru, banyak tenaga honorer yang diangkat sebagai PNS tanpa SK jabatan guru formal, hal ini merupakan praktik yang umum terjadi di daerah yang kekurangan tenaga pendidik, terutama pada jenjang TK, dan belum diwajibkan untuk memiliki sertifikat pendidik atau mengikuti pendidikan profesi guru, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Pendidikan (selanjutnya disebut dengan PP No. 38/1992) yang tidak mewajibkan calon tenaga pendidik untuk memiliki sertifikasi program pendidikan S-1 dan lebih memperhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan. Oleh karena itu, meskipun mengajar sebagai guru TK, secara administratif ia tidak dikategorikan sebagai pejabat fungsional guru, sehingga tidak memenuhi syarat untuk pensiun di usia 60 tahun.

⁹ *Ibid.*,

Disamping itu PNS guru tersebut juga tidak mendapatkan pemberitahuan pensiun berupa penyampaian DPCP yang seharusnya diberikan kepada PNS paling lambat 15 bulan sebelum batas usia pensiun sebagaimana yang diatur dalam pasal 8 Peraturan BKN No. 3/2020 yang menjelaskan mengenai teknis pemberhentian PNS yang mencapai batas usia pensiun, termasuk ketentuan tentang penyampaian DPCP. Pada huruf (a), (b) dan (e), diatur ketentuan mengenai pihak yang berkewajiban menyampaikan DPCP serta jangka waktu penyampainnya kepada PNS yang bersangkutan, sebagai berikut:

- (a) Kepala BKN menyampaikan data perorangan calon penerima pensiun (DPCP) kepada PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiu melalui PPK paling lama 15 (lima belas) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiu yang disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Angka 3 Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini;
- (b) Kepala BKN dalam menyampaikan DPCP melalui PPK sebagaimana dimaksud pada huruf a, disertai dengan daftar nominatif PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiu;
- (e) PPK atau PyB atau pejabat lain yang ditunjuk berkewajiban mencetak dan menyampaikan DPCP atau menyampaikan DPCP secara elektronik kepada PNS yang bersangkutan paling lama 15 (lima belas) hari kerja, setelah DPCP diterima oleh PPK atau PyB atau pejabat lain yang ditunjuk;

Tidak disampatkannya DPCP ini menyebabkan PNS yang bersangkutan tidak mengetahui bahwa masa kerjanya telah melampaui batas usia pensiun dan tetap menerima gaji seperti PNS aktif. Akibatnya, guru tersebut diminta untuk mengembalikan gaji dan tunjangan yang telah diterima selama dua tahun, dengan total sebesar tujuh puluh lima juta rupiah. Permintaan pengembalian ini menimbulkan persoalan hukum, mengingat guru yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai

tenaga pendidik. Gaji yang diterima setelah melewati masa aktif dinyatakan sebagai kelebihan pembayaran yang berdasarkan Pasal 14 ayat (3) Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 106/PMK.05/2020:

“Dalam hal PNS, Prajurit TNI, Anggota POLRI, Penerima Pensiun, Penerima Tunjangan, Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim pada semua badan peradilan, Staf Khusus di Lingkungan Kementerian, Hakim Ad-Hoc, pimpinan atau pegawai non-PNS pada LNS, LPP, atau BLU, dan pejabat atau pegawai lainnya non-PNS, menerima lebih dari 1 (satu) Gaji, Pensiun, Tunjangan, atau Penghasilan ketiga belas, kelebihan pembayaran tersebut merupakan utang dan wajib mengembalikan kepada negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Walaupun sesuai peraturan tersebut gaji yang diterima wajib dikembalikan kepada negara atau pemerintah daerah, namun secara faktual guru tersebut tetap bekerja sebagai tenaga pendidik seperti biasanya.

Mengingat bahwa kondisi yang terjadi tidak sepenuhnya merupakan kesalahan dari pihak guru, melainkan juga dipengaruhi oleh kelalaian administratif dari instansi yang bersangkutan, maka guru tersebut dapat menempuh upaya hukum berupa upaya administratif, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut dengan PP Upaya Administratif dan BPASN):

- (1) *Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK atau Keputusan Pejabat dapat mengajukan Upaya Administratif.*
- (2) *Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Keberatan dan Banding Administratif.*

Pengurusan pensiun pegawai merupakan tanggungjawab Badan Kepegawaian Daerah (BKD), khususnya pada bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiun, dan Mutasi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14 Peraturan Gubernur Jambi Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Jambi (selanjutnya disebut dengan Pergub No. 58/2016) yang menyebutkan bahwa:

“Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiu dan Mutasi mempunyai tugas membantu badan dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, pelaporan dan bimbingan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiu dan mutasi pegawai ASN.”

Pemberitahuan pensiu berupa penyampaian DPCP yang tidak disampaikan secara tepat waktu dapat berpotensi menyebabkan kebingungan bagi PNS, terutama bagi guru TK di Kabupaten Muaro Jambi, yang sering kali kesulitan dalam memahami kapan mereka harus pensiu dan apa saja tahapan prosedur yang harus mereka jalani. Kurangnya pemahaman oleh PNS yang bersangkutan mengenai persiapan pensiu dan kurangnya informasi yang didapatkan menambah kompleksitas pada permasalahan ini sehingga PPK, PyB ataupun Organisasi Perangkat Daerah (selanjutnya akan disebut dengan OPD) harus lebih aktif dalam memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada PNS, terutama mengenai prosedur pensiu agar tidak terjadi kebingungan atau keterlambatan yang dapat merugikan PNS.

Masalah ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada prosedur pemberhentian PNS yang mencapai batas usia pensiu, seperti yang dipaparkan oleh Muhammad Takdir. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelayanan administrasi pensiu PNS di Kabupaten Sinjai memiliki faktor penghambat yaitu adanya keterbatasan dana operasional yang mempengaruhi

efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi serta kurangnya sarana pelayanan.¹⁰

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ade Hermawan dan Linda Puspaningsih memaparkan bahwa prosedur pelayanan pensiun PNS yang mencapai batas usia pensiun pada Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin memiliki kendala yaitu sebagian responden merasa bahwa pelayanan tidak selalu sesuai dengan prosedur dan waktu yang telah ditentukan.¹¹

Penelitian lain yang dilakukan Agnes Trisyah Yolanda menjelaskan bahwa proses administrasi pensiun pada BKD Kota Pekanbaru terdapat kendala seperti ketidaksesuaian data antara sistem dan pemohon, serta kurangnya kelengkapan data yang diperlukan dalam proses administrasi pensiun.¹²

Berdasarkan uraian yang dipaparkan maka penulis tertarik untuk menulis proposal dengan judul **“Pemberhentian Guru yang Telah Mencapai Batas Usia Pensiun pada Taman Kanak - Kanak Sungai Bertam Kabupaten Muaro Jambi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas, adalah:

¹⁰ Muhammad Takdir, “Pelayanan Administrasi Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sinjai”, *Jurnal Ilmika Administrasita*, 2013

¹¹ Ade Hermawan dan Linda Puspaningsih, Pelayanan Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Mencapai Batas Usia Pensiun pada Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Banjarmasin, *Jurnal Reformasi*, Vol. 8 No.1, 2018

¹² Agnes Trisyah Yolanda, “Pelaksanaan Proses Administrasi Pengurusan Pensiun pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru”, *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Islam Riau, 2022

1. Bagaimana Mekanisme Pemberhentian Guru yang Telah Mencapai Batas Usia Pensiun pada Taman Kanak-Kanak Sungai Bertam Kabupaten Muaro Jambi?
2. Bagaimana Tindak Lanjut dari Pemberhentian Guru yang Telah Mencapai Batas Usia Pensiun pada Taman Kanak-Kanak Sungai Bertam Kabupaten Muaro Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Mekanisme Pemberhentian Guru yang Telah Mencapai Batas Usia Pensiun pada Taman Kanak-Kanak Sungai Bertam Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk Mengetahui tindak lanjut dari Pemberhentian Guru yang Telah Mencapai Batas Usia Pensiun pada Taman Kanak-Kanak Sungai Bertam Kabupaten Muaro Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah dijelaskan, maka dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Dengan penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan dalam bidang administrasi pensiun bagi PNS. Dengan membahas permasalahan penyampaian DPCP, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat khususnya kepada PNS agar

dapat mengetahui lebih mendalam mengenai prosedur teknis pemberhentian PNS.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian, khususnya dalam pengumpulan data, memperdalam pengetahuan penulis mengenai administrasi kepegawaian.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam upaya memperbaiki sistem administrasi pensiun PNS.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji permasalahan serupa, dalam lingkup kajian pengelolaan pensiun PNS.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan baik bagi masyarakat maupun PNS agar dapat memahami prosedur teknis pemberhentian pegawai lebih baik.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan ilmu hukum serta juga menjadi menjadi sarana untuk menyelesaikan berbagai persoalan hukum yang muncul di masyarakat baik secara teoritis maupun praktis.¹³ Guna menunjang penelitian hukum tersebut,

¹³ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 18

maka dibutuhkan metode penelitian yang menjadi pedoman kepada seseorang peneliti dalam mempelajari, menganalisa, serta memahami lingkungan yang dihadapinya.¹⁴ Oleh sebab itu, diperlukan kesesuaian antara permasalahan yang dikaji dengan metode penelitian yang digunakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan di atas maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan jenis penelitian hukum yang berfokus pada implementasi atas peraturan yang diterapkan pada peristiwa yang terjadi dalam masyarakat khususnya dalam peraturan tentang teknis pemberhentian PNS yang telah memasuki usia pensiun.

2. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian yang digunakan dalam penyusunan ini adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis bertujuan untuk menggambarkan secara menyeluruh dan objektif mengenai objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini menekankan pada penyajian data apa adanya tanpa melakukan analisis atau membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.¹⁵

3. Sumber Data dan Jenis Data

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2008, hlm. 6

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 206

a) Sumber Data

1) Penelitian Kepustakaan

Penelitian menggunakan sumber data dari bahan pustaka, seperti buku atau literatur yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Sumber - sumber tersebut diperoleh dari Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, buku pribadi milik penulis dan buku pribadi milik teman penulis, serta berbagai bacaan relevan lainnya.

2) Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan, dengan mengumpulkan data dari lokasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Seperti PNS yang mengalami dampak langsung terhadap permasalahan penelitian, Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi Provinsi Jambi dan Dinas Pendidikan Muaro Jambi.

b) Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga jenis data, yaitu data primer, sekunder dan tersier, sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data ini berasal dari hasil penelitian empiris, yaitu

penelitian yang dilakukan secara langsung di masyarakat.¹⁶

Pengumpulan data primer dilakukan di lapangan melalui wawancara dengan pihak - pihak yang berkepentingan, guna memperoleh informasi yang relevan dan mendukung pembahasan terhadap permasalahan yang akan diteliti.

2) Data Sekunder

Merupakan bahan hukum yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Data sekunder berfungsi untuk mendukung dan melengkapi data primer yang telah diperoleh di lapangan. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku yang ditulis para ahli hukum, literatur terkait, hasil penelitian yang telah dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum, serta sumber tertulis lainnya. Data sekunder tersebut terdiri dari:

a) Bahan Hukum Primer

1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun

1945;

2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru

dan Dosen;

3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang

Pemerintah Daerah;

¹⁶Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 156

- 
- 4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
 - 5) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
 - 6) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Pendidikan;
 - 7) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
 - 8) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru;
 - 9) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - 10) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administrasi dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara;
 - 11) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
 - 12) Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 106/PMK.05/2020;

13) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1

Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional;

14) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik

Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk

Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;

15) Peraturan Gubernur Jambi Nomor 58 Tahun 2016

Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan

Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Jambi;

16) Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

atau Surat Keputusan Pengangkatan Guru;

b) Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan

terhadap bahan hukum primer. Sumber hukum sekunder ini

mencakup berbagai sumber seperti rancangan undang-

undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum,

serta pendapat para sarjana hukum yang relevan dengan

permasalahan yang diteliti.¹⁷

c) Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk

atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

¹⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 13

Sumber data tersier ini dapat berupa kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan lain sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responde, narasumber, atau informan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan.¹⁸ Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh melalui pengamatan.¹⁹ Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, yaitu bentuk wawancara yang memberikan kebebasan kepada narasumber untuk menjawab pertanyaan secara terbuka, namun tetap dalam batas tema atau topik yang telah ditentukan.²⁰ Wawancara semi terstruktur tetap menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan, tetapi tidak mengikat pewawancara untuk mengajukan pertanyaan secara kaku. Dalam hal ini narasumber yang diwawancarai adalah Ibu Rini Herawati, S.H., M.H. selaku Kepala Bidang Pengangkatan, Pensiun dan Data ASN BKD Kabupaten Muaro Jambi, Bapak Suirman, S. Pd. selaku Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi dan Ibu Asniati selaku guru TK

¹⁸Sigit Sapto Nugroho dkk, *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Jakarta, 2020, hlm. 71

¹⁹Burhan Asshofa, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 59

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, op.cit., hlm. 318

yang terdampak dalam permasalahan administrasi proses pemberhentian PNS dikarenakan batas usia pensiun.

b. Studi Dokumen

Dalam studi dokumen, data dikumpulkan melalui sumber tertulis atau gambar berupa dokumen resmi, buku, berita, arsip, dokumen pribadi, dan foto yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data tersebut diperoleh dengan cara mempelajari isi dokumen dan mengelompokkan informasi sesuai dengan konsep yang ada dalam rumusan masalah, untuk mendukung, serta memperkuat pembuktian terkait permasalahan yang diteliti.

5. Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara editing, yaitu data yang diperoleh penulis akan diedit terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data tersebut sudah cukup baik, lengkap, dan relevan dalam mendukung pemecahan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian.²¹ Hal ini dilakukan dengan cara menyusun ulang, memeriksa, serta mengoreksi hasil penelitian agar data yang digunakan sudah cukup baik dan lengkap guna mendukung pemecahan masalah yang telah dirumuskan hingga menghasilkan kesimpulan.

b. Analisis Data

²¹ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Radja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm.125

Setelah dilakukan pengolahan data, diperlukan teknik analisis data untuk menguraikan dan memecahkan permasalahan yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Seluruh data tersebut kemudian dianalisis sedemikian rupa agar dapat menggambarkan dan menjelaskan permasalahan yang menjadi objek penelitian dalam bentuk kalimat. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis data yuridis kualitatif. Teknik ini tidak menggunakan angka seperti pengolahan data dengan rumus matematika dalam pengolahannya, melainkan menggunakan uraian dalam bentuk kalimat untuk menjelaskan data yang diperoleh. Analisis dilakukan dengan mengaitkan data yang didapat dari lapangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat memberikan gambaran yang rinci terhadap permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh bersifat deskriptif dan dapat dipertanggungjawabkan.

