

**EVALUASI PERATURAN USIA PENSIUN APARATUR SIPIL
NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli
Serdang)**

SKRIPSI

OLEH:

**AULIA YUSTIKA RANI
188520077**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/1/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/23

**EVALUASI PERATURAN USIA PENSIUN APARATUR SIPIL
NEGARA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN
2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pada
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Politik**

Universitas Medan Area

OLEH:

**AULIA YUSTIKA RANI
188520077**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
MEDAN AREA MEDAN**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : "Evaluasi Peraturan Usia Pensiun Aparatur Sipil Negara
Dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian
Daerah Kabupaten Deli Serdang)

Nama Mahasiswa : Aulia Yustika Rani

NPM : 188520077

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Indra Muda, M.AP

Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.AP

Mengetahui

Dekan

Ka. Prodi Administrasi Publik



Fitri Hasibuan M.Si

Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2022



Aulia Yustika Rani

188520077

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Yustika Rani
NPM : 188520077
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "Evaluasi Peraturan Usia Pensiun Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)". Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 16 Agustus 2022



Aulia Yustika Rani

188520077

iv

ABSTRAK

Usia pensiun merupakan salah satu momen yang penting dalam perjalanan karier setiap ASN karena mereka akan memasuki status baru dari masa sebelumnya. Evaluasi artinya proses penentuan nilai suatu hal atau objek cukup terhadap standar tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah salah satunya dari segi ketepatan yaitu, pada saat kepengurusan dana pencairan dana pensiun tersebut sehingga menimbulkan waktu yang cukup lama dalam penerimaan dana Pensiun yang akan diserahkan kepada ASN yang sudah mencapai Batas Usia Pensiun. Adapun tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengevaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, dan juga untuk mengetahui apa saja faktor penghambat atau kendala dalam evaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no.5 tahun 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi, penelitian ini didasarkan pada enam indikator menurut *William N Dunn* yaitu: Efektivitas, efisiensi, responsivitas, pemerataan, kecukupan, dan ketepatan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Deli Serdang ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya terevaluasi dengan baik.

Kata Kunci: Usia pensiun, Aparatur Sipil Negara, Evaluasi

ABSTRACT

Retirement age is one of the important moments in the career path of every ASN because they will enter a new status from the previous period. Evaluation means the process of determining the value of a thing or object that is sufficient to a certain standard to achieve the goals set. The problem in this study is one of them in terms of accuracy, namely, during the management of the pension fund disbursement fund, causing a long time in receiving pension funds. which will be submitted to ASN who have reached the Retirement Age Limit. The purpose of this study is to evaluate the ASN retirement age regulations in Law No. 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, and also to find out what are the inhibiting factors or obstacles in evaluating the ASN retirement age regulations in Law No. 5 of 2014 The research method used is a qualitative approach with data collection techniques of observation, interviews, and documentation, this research is based on six indicators according to William N Dunn, namely: Effectiveness, efficiency, responsiveness, equity, adequacy, and accuracy. The results of research conducted by researchers at the Regional Personnel Agency of Deli Serdang district show that it has not been fully evaluated properly.

Keywords: Retirement age, State Civil Apparatus, Evaluation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Evaluasi Peraturan Usia Pensiun Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)” Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Stara Satu (S1) jurusan Adminisrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah berpartisipasi. Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng. M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Dr. Effiati Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs.Indra Muda,M.AP selaku selaku Dosen Pembimbing 1 Penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.AP selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam

penyusunan Skripsi ini.

5. Bapak Nasrullah Hidayat, S.Pd., M.Sc selaku Sekretaris penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Kepada kedua orangtua saya, yang telah memberikan semangat dan motivasi, membiayai serta memberikan doa yang tiada henti demi keberhasilan dan masa depan penulis.

Penulis menyadari dalam penyajian Skripsi ini masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Medan, Agustus 2022

Penulis

Aulia Yustika Rani

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	X
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.....	Latar Belakang... 1
1.2.....	Rumusan Masalah 3
1.3.....	Tujuan Penulisan... 3
1.4.....	Manfaat Penelitian 3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Evaluasi.....	5
2.1.1. Pengertian Evaluasi.....	5
2.1.2. Pensiun ASN.....	9
2.1.3. Evaluasi Pensiun ASN dalam UU. No 5 Tahun 2014.....	15
2.1.4. Pengaturan Pensiun bagi ASN UU No.5 Tahun 2014.....	19
2.2. Penelitian Relevan.....	27
2.3. Kerangka Berpikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Lokasi dan waktu Penelitian.....	31
3.3. Informan Penelitian.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Gambaran Umum BKD Deli Serdang.....	36
4.1.2 Letak Geografis.....	36
4.1.3 Visi Dan Misi Kantor BKD Deli Serdang.....	38
4.1.4 Sejarah Singkat Kantor BKD Deli Serdang.....	38
4.1.5 Struktur Organisasi Beserta Tugas Dan Fungsi.....	39
4.2 Pembahasan.....	55
4.2.1 Evaluasi UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN.....	55
4.2.2 Hambatan atau Kendala Evaluasi UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....	71
---------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar Letak Geografis.....	40
Gambar 2 Informan Kunci.....	77
Gambar 3 Informan utama.....	77
Gambar 4 Informan tambahan.....	78



DAFTAR TABEL

2.1. Kriteria Evaluasi.....	10
2.2. Peneletian terdahulu.....	29
3.1. kerangka berpikir.....	35
3.2. waktu penelitian.....	35
Struktur organisasi.....	42
Table daftar Pensiun ASN	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usia pensiun merupakan salah satu momen yang penting di perjalanan karier karena mereka akan memasuki status baru dari masa sebelumnya. Setiap aparatur sipil negara di jajaran birokrasi pemerintahan. Dibandingkan tahap-tahap sebelumnya seperti rekrutmen, pelatihan, promosi jabatan, serta lain mempunyai makna tersendiri. Dari sudut pandang kepentingan aparatur sipil negara yang bersangkutan, usia menjelang pensiun umumnya ialah puncak karier. sementara itu asal sudut pandang kepentingan negara, di saat waktu menjelang pensiun tersebut efektivitas pembinaan ASN serta biaya yang sudah dimuntahkan buat pembinaannya juga sedang berada diposisi puncak, yang artinya disaat-saat itu pengalaman, wawasan, kematangan mental, serta banyak aspek lain yang akan terjadi pembinaan aparatur sipil negara yang bersangkutan sedang mencapai puncak efektivitasnya. Hal birokrasi pada umumnya banyak masalah memberikan bahwa aparatur sipil negara yang memasuki usia pensiun dari aspek masih memenuhi syarat untuk bisa bekerja dengan baik. Hanya sebab peraturan undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 91 ini, berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada 15 Januari 2014 telah disahkan undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (ASN). Undang-undang itu antara lain mengatur batas usia pensiun (BUP) aparatur sipil negara. Satu antara lain yang paling mendesak artinya ketentuan pasal 90 huruf a yang menentukan bahwa ASN diberhentikan menggunakan hormat karena mencapai batas usia pensiun, yaitu 58 tahun bagi pejabat administrasi. disebut yang paling mendesak sebab batas usia pensiun 58 tahun tersebut adalah ketentuan yang paling awal bagi setiap ASN memasuki masa pensiun pada keadaan normal atau tanpa sebab khusus. karena spesifik yang dimaksud artinya meninggal dunia, atas permintaan sendiri, penyusutan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, dan dievaluasi tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak mampu menjalankan tugas dan kewajibannya. Penelitian ini bermaksud ingin untuk mengevaluasi peraturan usia pensiun ASN pada undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Studi pada badan kepegawaian daerah kabupaten deli Serdang).

Selain Batas usia pensiun (BUP) yang 58 tahun itu, pasal 90 Undang-undang nomor 5 tahun 2014 juga menentukan dua pengecualian yaitu : batas usia pensiun (BUP) untuk pejabat pimpinan tinggi 60 tahun dan batas usia pensiun (BUP) untuk pejabat fungsional di tentukan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku. Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Deli Serdang telah menampung sebanyak 829 orang pada tahun 2020, yang

sudah melaksanakan kewajiban sebagai ASN dan sudah memasuki masa usia pensiun, mereka pun sudah mengurus hak dan kewajibannya yaitu Dana Pensiun.

Usia pensiun yang tidak dikehendaki aparatur sipil negara yang bersangkutan bisa berakibat kontra produktif bagi pelaksanaan tugas dan fungsi baik secara langsung atau pun tidak langsung. Berdasarkan peninjauan atau survei di lokasi penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang yang telah peneliti lakukan dilapangan bahwa ada beberapa fenomena atau permasalahan yang perlu dianalisis atau dievaluasi sehingga peneliti bertujuan untuk penelitian dilokasi tersebut. Berikut beberapa faktor penghambat dan fenomena dalam penelitian ini yang sangat mempengaruhi dalam Evaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, Permasalahan disebabkan oleh aparatur sipil negara yang pensiun itu sendiri karena telah terlambat menyerahkan berkas pensiun sehingga mereka menjadi lama dalam proses pencairan dana pensiun tersebut dan data keluarga yang memuat nama istri dan suami tanggal lahir, tanggal nikah kadang tidak sesuai dengan yang tercantum dalam kartu keluarga (KK) dan KTP. Disini dalam pentingnya mengevaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang- undang no. 5 tahun 2014 untuk bisa meningkatkan kualitas yang baik tetapi ada juga, Permasalahan dalam penerapan Undang-undang No.5 oleh karena itu peneliti

menetapkan judul tentang “ Evaluasi Peraturan Usia Pensiun ASN Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no.5 tahun 2014 tentang apaatur sipil negara?
2. Apa saja faktor hambatan dalam evaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no.5 tahun 2014?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengevaluasi peraturan usia pensiun ASN dalam undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat atau kendala dalam evaluasi peraturan usia pensiun ASN dalam undang-undang no.5 tahun 2014.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang menyangkut manajemen sumber daya manusia lebih khusus tentang Pensiun ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang

Dapat memberikan informasi dan masukan dalam mempertimbangkan pembuatan solusi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan Evaluasi peraturan usia pensiun ASN dalam undang-undang no.5 tahun 2014 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang

b. Bagi pihak lain

Sebagai informasi dan masukan kepada pembaca dalam mengidentifikasi dan mengembangkan wawasan mengenai Evaluasi peraturan usia pensiun ASN dalam undang-undang no.5 tahun 2014.

c. Bagi Penulis

Sebagai media pembelajaran dan memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Evaluasi peraturan usia pensiun ASN dalam undang-undang no.5 tahun 2014.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Evaluasi

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Evaluasi merupakan penilaian yang sangat diperlukan pada banyak sekali aktivitas kehidupan manusia sehari-hari, karena disadari atau tidak sebenarnya penilaian sudah seringkali dilakukan baik buat diri sendiri maupun buat kegiatan sosial lainnya. menggunakan demikian penilaian bukan sekedar menilai suatu kegiatan secara langsung serta incidental, melainkan dan artinya kegiatan buat menilai sesuatu secara terjadwal, sistematis, dan sesuai atas tujuan yang jelas. penilaian bisa menyampaikan isu yang valid serta bisa dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa pentingnya kebutuhan, nilai, dan kesempatan yang telah bisa diraih melalui tindakan dari kebijakan publik memberikan evaluasi lebih berkenaan menggunakan kinerja dari kebijakan, khususnya di implementasi kebijakan, meskipun berkenaan dengan keseluruhan proses kebijakan. Menurut wirawan (2012:7) evaluasi adalah “ Riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat objek evaluasi, menilainya dan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi”.

Evaluasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan objek evaluasinya. Menurut Wirawan (2012:22-23) yang ditulis dalam bukunya ada beberapa tujuan evaluasi, yaitu :

1. Mengukur pengaruh program terhadap masyarakat
2. Menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana
3. Mengukur apakah pelaksanaan program sesuai dengan standar
4. Evaluasi program dapat diidentifikasi dan menemukan mana dimensi program yang jalan , mana yang tidak berjalan
5. Pengembangan staf program Memenuhi ketentuan undang-undang

Evaluasi kinerja perusahaan dalam buku Husein Umar, (2005:37) mendefinisikan evaluasi sebagai berikut : “Suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih diantara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan yang ingin diperoleh”. Evaluasi memungkinkan pelaksana suatu program untuk mengetahui hasil yang nyatanya dicapai. Penilaian yang objektif, rasional dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. sebelumnya dalam rencana akan diketahui apakah hasil yang dicapai melebihi target dan standar yang

telah ditentukan, hasil yang dicapai sekedar sesuai harapan, atau kurang dari yang ditentukan. Sedangkan menurut Arikunto (2010:1) "Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan".

Menurut *William N Dunn* (1999:48) menyatakan bahwa di dalam evaluasi terdapat enam indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas, berkenaan dengan apakah alternatif yang diharapkan atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas yang berhubungan dengan rasionalitas teknis secara dekat selalu diukur dari produk, layanan, atau nilai moneterinya.
2. Efisiensi, berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang berbeda. Efektivitas dan usaha yang terakhir umumnya diatur dari ongkos moneter merupakan hubungan yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi.
3. Kecukupan, Efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kecukupan kriteria menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan.
4. Pemerataan erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial, serta rujuk kepada distribusi akibat dari antar kelompok

yang berbeda di masyarakat. Kebijakan yang berorientasi kepada keadilan atau usaha secara adil didistribusikan adalah kebijakan yang akibatnya.

5. Responsivitas, berkenaan dengan seberapa jauh kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan dan pemerataan) masih gagal jika belum menanggapi semua kebutuhan actual dari kelompok yang semestinya diuntungkan dari suatu kebijakan.
6. Ketepatan, yaitu secara dekat berhubungan dengan rasionalitas substantif, karena pertanyaan tentang ketepatan kebijakan tidak berkenaan dengan satuan kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersamaan. ketepatan merujuk kepada kuatnya

2.1.2 Pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN)

A. Pengertian Pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pensiun merupakan penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seseorang bekas pegawai yang tidak mampu bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya supaya tidak terlantar jika tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain

berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 , pensiun diberikan menjadi jaminan hari tua dan menjadi penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja pada dinas pemerintah. sesuai Undang-undang No.43 Tahun 1999 Pasal 10, pensiun artinya agunan hari tua dan menjadi balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang sudah bertahun-tahun mengabdikan dirinya di Negara. di pokoknya ialah sebagai kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan buat ini setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta asal suatu badan iuran pertanggungungan sosial yang dibuat oleh pemerintah. sebab pensiun bukan saja menjadi jaminan hari tua, namun juga adalah menjadi balas jasa, maka Pemerintah menyampaikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri.

Secara umum pengertian pensiun untuk memperoleh penghasilan bekerja setelah sekian tahun dan telah memasuki usia pensiun atau ada sebab karena yang lain sesuai menggunakan perjanjian yang telah ditetapkan. Penghasilan ini umumnya diberikan dalam bentuk uang serta besarnya tergantung asal peraturan. Diera tahun 70an sampai menggunakan tahun 80an, warga indonesia berlomba-lomba untuk masuk menjadi pegawai negeri menggunakan tujuan untuk memperoleh pensiun dimasa tuanya. Kepopuleran ASN menggunakan jaminan dana pensiun itulah yang menyebabkan hingga saat ini anak-anak muda berlomba-lomba jadi pegawai

negeri sipil. pensiun ialah dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhirnya masa kerja seseorang dan masa itu warga masih berpikir bahwa masa usia menjelang pensiun artinya masa yg telah tidak produktif lagi. oleh karena, banyak orangtua zaman sekarang menanamkan pada anaknya supaya terjun ke dunia kerja menjadi pegawai negeri, karena pada ketika itu hanya pegawai negerilah yang menyampaikan kepastian adanya pensiun. pensiun merupakan penghasilan yang diterima setiap bulan sang seseorang bekas pegawai yang tidak mampu bekerja lagi, buat membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar. Bila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain.

B. Batas Usia Pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), batas usia pensiun bagi Pejabat Administrasi ialah 58 (lima puluh delapan) tahun, sedangkan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi merupakan 60 (enam puluh) tahun. untuk pejabat lainnya, sesuai memakai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional. Hal ini lalu diperbaharui memakai Surat ketua Badan Kepegawaian Negara nomor K.26-30/V.119-2/99. Surat tersebut mengatur bahwa batas usia pensiun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan ialah 58 (5 puluh delapan) tahun. lalu, 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya. Terakhir, 65

(enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional pakar primer. PNS diberikan jaminan pensiun Jika, meninggal dunia, atas permintaan sendiri memakai usia dan masa kerja tertentu, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang menyebabkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan atau rohani sehingga tidak bisa menjalankan tugas serta kewajiban.

Pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi sebab usianya yang telah lanjut serta harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun dini). Pegawai Negeri ialah setiap rakyat Negara Republik Indonesia yang sudah memenuhi kondisi yang dipengaruhi, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas pada suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, serta digaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut artinya batas usia pensiun berdasarkan undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.

Masing-masing kelompok jabatan memiliki batas usia pensiun yang berbeda-beda. Bila anda buka Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pasal 87 ayat (1) huruf C dan Pasal 90 disebutkan bahwa PNS akan diberhentikan menggunakan hormat karena mencapai batas usia pensiun menggunakan rincian menjadi berikut:

1. Batas usia pensiun bagi pejabat Administrasi merupakan 58 (lima puluh delapan) tahun.
2. Batas Usia pensiun bagi Pejabat Pimpinan tinggi artinya 60 (enam puluh) tahun.
3. Batas Usia pensiun bagi PNS yang menduduki fungsional diatur menggunakan ketentuan peraturan tersendiri.

Batas usia pensiun bagi fungsional kemudian diatur menggunakan Peraturan Presiden nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yg Mencapai Batas Usia pensiun bagi Pejabat Fungsional. seseorang PNS yang telah mencapai batas usia pensiun mereka akan diberhentikan dengan hormat oleh negara. Pensiun artinya suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, agar tidak terlantar. Jika tak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain. di Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang angka 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat sebab meninggal dunia. PNS yang diberhentikan dengan hormat menerima hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku diantaranya hak pensiun serta tabungan hari tua.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 11 Tahun 1969 perihal

pensiun Pegawai serta pensiun tugas janda dan duda Pegawai, pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua serta sebagai penghargaan atas jasa-jasa PNS selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Pengaturan lebih lanjut tentang pensiun bagi PNS diatur pada Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2003 tentang Penetapan pensiun pokok Pensiunan PNS dan Janda dan Duda. Dasar pensiun yang digunakan untuk memilih besarnya pensiun artinya gaji pokok terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya. Menjelang memasuki masa pensiun umumnya ada diklat pensiun yang bisa berguna untuk mengisi masa pensiunnya, seperti mengejar dan menjadi konsultan serta sebagainya. Atau terdapat beberapa pejabat setelah pensiun kemudian menjadi pengajar widyaiswara yang justru merupakan pensiunan pejabat.

1. Jenis – Jenis Pensiun

1. pensiun Normal adalah pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya sudah mencapai masa pensiun yang ditetapkan perusahaan. pada Indonesia, usia pensiun normal umumnya 58 tahun.
2. pensiun Dipercepat adalah pensiun yang diberikan karena syarat tertentu, seperti pengurangan pegawai pada perusahaan. pensiun ini memungkinkan karyawan

untuk pensiun lebih awal sebelum mencapai usia pensiun yang telah dipengaruhi. umumnya wajib terdapat alasan yang kentara buat mengajukan permohonan supaya pensiunnya dipercepat.

3. pensiun Ditunda ialah pensiun ditunda merupakan karyawan yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, sehingga pembayaran dana pensiunnya ditunda hingga karyawan tadi mencapai usia pensiun normal.

4. pensiun cacat merupakan pensiun yang diberikan karena adanya sebuah kecelakaan, sehingga pekerja disebut tidak mampu lagi buat dipekerjakan di perusahaan. pensiun cacat tidak bekerjasama dengan usia, dan akan diberikan jika tidak lagi cakap atau tidak bisa melakukan pekerjaannya

2. Non Batas Usia Pensiun (Non BUP) :

1. Batas Usia Pensiun (BUP), PNS yang telah mencapai BUP harus diberhentikan

2. dengan hormat sebagai PNS;

3. Pensiun Janda/Duda;

4. Pensiun Anak.

2.1.3 Evaluasi Peraturan Pensiun ASN Dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Pada 15 Januari 2014 sudah disahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang itu diantaranya mengatur Batas Usia pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Satu diantaranya yang paling urgent ialah ketentuan Pasal 90 huruf a yang menentukan bahwa "PNS diberhentikan dengan hormat sebab mencapai batas usia pensiun, yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi". disebut yang paling krusial sebab pasal itu adalah ketentuan yang paling tinggi – dalam keadaan tanpa sebab spesifik. sebab spesifik yang dimaksud adalah meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampingan organisasi serta atau dinilai tidak sehat jasmani atau rohani sehingga tidak bisa menjalankan tugas serta kewajibannya.

Undang Undang No. 5 Tahun 2014 menentukan dua pengecualian yaitu BUP buat Pejabat Pimpinan Tinggi (60 tahun) dan BUP untuk pejabat fungsional (ditentukan menggunakan peraturan per Undang-undangan lain yang berlaku). oleh karena itu pada taraf penilaian terdapat banyak variasi. dampak adanya variasi tadi maka dimungkinkan munculnya ketidak harmonisan suasana hati yang dikalangan PNS, yaitu manakala mereka membandingkan dan menilainya menjadi bentuk diskriminasi oleh si pembuat kebijakan tersebut. Suasana yang tidak

harmonis ini lebih seringkali bersifat latent daripada terbuka. Batas Usia Pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, yaitu 56 (lima puluh enam) tahun. Dan PP Nomor 32 Tahun 1979 ini telah dua kali mengalami perubahan yaitu dengan PP Nomor 1 Tahun 1994 dan PP Nomor 65 Tahun 2008. Perpanjangan usia pensiunan sendiri terbagi menjadi lima bagian yakni:

1. Memiliki keahlian dan pengalaman yang sangat dibutuhkan organisasi
2. Memiliki kinerja yang baik
3. Memiliki moral dan integritas yang baik dan
4. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan oleh keterangan surat dokter.
5. Ditetapkan dengan Keputusan Presiden atas usul Pimpinan Instansi/lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Jabatan Struktural Eselon.

Usia pensiun sampai 60 tahun untuk PNS yang memangku golongan struktural eselon I dan II serta jabatan dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri

dan jabatan pengawas sekolah menengah atas atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden. Usia pensiun 58 tahun untuk PNS yang menjadi hakim pada Mahkamah Pelayaran dan jabatan lain yang ditentukan Presiden. Sesuai dengan PP Nomor 32 Tahun 1979, BUP dapat diperpanjang bagi PNS yang memangku jabatan tertentu. Jabatan-jabatan tertentu yang diduduki PNS yang dapat diperpanjang BUP-nya ada yang diatur dalam PP Nomor 32 Tahun 1979 dan ada diatur dalam Keputusan Presiden/Peraturan Presiden. Perpanjangan BUP bagi PNS yang telah diatur dalam PP Nomor 32 Tahun 1979, antara lain.

1.) 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan:

1. Dosen, sedangkan bagi Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang sampai dengan 70 (tujuh puluh) tahun (UU Nomor 14 Tahun 2005);
2. Usia pensiun hingga 60 tahun buat PNS yang memangku golongan struktural eselon I serta II dan jabatan dokter yang ditugaskan secara penuh di unit pelayanan kesehatan negeri serta jabatan pengawas SMA atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
3. Usia pensiun 58 tahun buat PNS yang menjadi hakim pada Mahkamah Pelayaran serta jabatan lain yang ditentukan Presiden.

4. sesuai dengan PP angka 32 Tahun 1979, BUP dapat diperpanjang bagi PNS yang memangku jabatan tertentu. Jabatan-jabatan eksklusif yang diduduki PNS yang bisa diperpanjang BUP-nya ada yang diatur dalam PP angka 32 Tahun 1979 dan terdapat diatur dalam Keputusan Presiden/Peraturan Presiden. Perpanjangan BUP bagi PNS yang telah diatur dalam PP angka 32 Tahun 1979, diantaranya.
 5. ketua, Wakil koordinator, serta Hakim tingkat Banding pada lingkungan Peradilan umum, PTUN, serta kepercayaan (UU nomor 8 Tahun 2004, UU angka 9 Tahun 2004, dan UU nomor tiga Tahun 2006).
 6. Dosen, sedangkan bagi Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang sampai dengan 70 (tujuh puluh) tahun (UU angka 14 Tahun 2005).
- 2.) 60 (enam puluh) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan Guru (UU Nomor 14 Tahun 2005).

Terdapat berbagai macam sistem pensiun yang dikenal selama ini serta lazim diterapkan di beberapa negara, yaitu sistem pensiun manfaat absolut (*defined benefit*) serta sistem pensiun iuran sempurna (*defined contribution*). Manfaat sempurna adalah sistem pensiun dimana pemberi kerja menyampaikan sejumlah uang pensiun pada pekerja/pegawai menggunakan jumlah tertentu. Uang tersebut dihitung berdasarkan formula perkalian antara penghasilan terakhir pegawai, masa kerja, usia, dan faktor

taraf bunga (*actual rate*). Formula manfaat atau nilai manfaat pensiun diatur dan dipengaruhi sebelumnya. Sistem pensiun ini adalah sistem purna tugas PNS yang waktu ini diterapkan menggunakan dasar Undang-Undang nomor 11 Tahun 1969 wacana pensiun Pegawai serta pensiun Janda/Duda Pegawai. Tahun 1999 perihal pokok-pokok Kepegawaian di Pasal 32 dilakukan melalui *sharing payment*, yaitu dari iuran PNS (menjadi pekerja) serta iuran pemerintah (sebagai pemberi kerja). sebab dana pensiun belum terbentuk, maka pemerintah membayar pribadi manfaat pensiun PNS (menggunakan sistem *pay us you go*) menggunakan memakai dana APBN.

2.1.4 Pengaturan Pensiun Bagi Pegawai Negara Sipil Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Tanggal 15 Januari 2014 ialah tonggak baru bagi pembaharuan manajemen pengelolaan Pegawai Negeri Sipil melalui Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. namun demikian, dengan diberlakukannya Undang-undang ASN ini, peraturan-peraturan perundang-undangan yang artinya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 wacana utama-utama Kepegawaian, sebagaimana sudah diubah menggunakan Undang-Undang angka 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang

nomor 8 Tahun 1974 perihal pokok-pokok Kepegawaian dinyatakan masih permanen berlaku sepanjang tidak bertentangan serta belum diganti sesuai Undang Undang ini (Undang-Undang No.5 tahun 2014 perihal Aparatur Sipil Negara, Pasal 139).

Lahirnya Undang-undang Aparatur Sipil Negara ini dilatarbelakangi atas suatu pemikiran bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara selama ini belum mencerminkan perbandingan antara kompetensi serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh jabatan menggunakan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon pada rekrutmen, pengangkatan, penempatan, serta promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik Undang- Undang (UU) No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Beberapa perubahan mendasar terkait manajemen pengelolaan PNS dalam UU ASN antara lain pengertian wacana ASN maupun PNS maupun PPPK yaitu :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN ialah profesi bagi pegawai negeri sipil serta pegawai pemerintah menggunakan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya dianggap Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil serta pegawai

pemerintah menggunakan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian serta disertai tugas pada suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya serta digaji sesuai peraturan perundang-undangan.

3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat eksklusif, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK ialah masyarakat negara Indonesia yang memenuhi kondisi tertentu, yang diangkat sesuai perjanjian kerja buat jangka waktu eksklusif pada rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Hak PNS dan PPPK menjadi pegawai ASN sama, kecuali dalam hal pensiun dan jaminan hari tua, serta fasilitas. Jabatan ASN terdiri atas: Jabatan Administrasi (administrator, pengawas, serta pelaksana), Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi (primer, madya, pratama). eksistensi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) buat monitoring dan penilaian aplikasi kebijakan dan Manajemen ASN, yang merupakan forum nonstruktural yang mandiri serta bebas asal intervensi

politik. pada Pasal 21 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh hak-hak yang salah satunya ialah hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua. sesuai Putusan MK, nomor 15/PUU-XIV/2016 , jaminan purna tugas dan jaminan hari tua merupakan bukan utang negara melainkan hak yang wajib dijamin oleh negara. jaminan pensiun serta jaminan hari tua artinya hak-hak kepegawaian yang wajib diberikan pada pensiunan ASN/PNS yang sudah memenuhi kondisi, tanpa dibatasi oleh batas ketika (kadaluarsa) pada pembayarannya. Kebijakan terkait dengan Sistem pensiun PNS ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada Pasal 26 UU ASN.

Sedangkan penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis serta persetujuan pensiun dilaksanakan di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal tersebut disebutkan pada Pasal 47 dan Pasal 55 bahwa BKN mempunyai fungsi penyelenggaraan Manajemen ASN antara lain mencakup jaminan pensiun. Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan deretan, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, honor serta tunjangan kesejahteraan, hak serta kewajiban aturan. Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 ini juga mengatur perihal Pemberhentian PNS. Pasal 87 menyatakan bahwa PNS

diberhentikan menggunakan hormat karena :

- a. Meninggal dunia
- b. atas permintaan sendiri
- c. mencapai batas usia pensiun
- d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini.
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai PNS.

Batas usia Pensiun adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 90 UU ASN, Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) huruf c yaitu:

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

Regulasi BUP yang dituangkan pada UU No.5 Tahun 2014 merupakan kebijakan publik level negara. Proses penyusunan sampai ratifikasinya tidak hanya melibatkan lembaga *executive* saja, namun pula melibatkan dewan perwakilan rakyat sebagai lembaga

legislative yang mewakili semua rakyat Indonesia. Kebijakan level negara ini direncanakan mengikat semua rakyat negara di semua wilayah dan pada seluruh sektor diseluruh daerah hukum Republik Indonesia. oleh sebab itu menuntut sifat yang general, mayor, konseptual dan strategis di tingkat nasional. dengan kata lain kebijakan ini kebijakan ini lebih banyak menuntut format regulasi dan definisi konsep menggunakan strata abstraksi yang tinggi serta berfungsi strategis di taraf nasional, daripada format teknis operasional yang spesifik. Dibandingkan menggunakan UU nomor 8 Tahun 1974, adat BUP pada Undang- Undang No. 5 Tahun 2014 memakai batasan yang lebih ketat serta lebih operasional. Batasan yang lebih ketat dan operasional ini membuat ketentuan itu bisalangsung dilaksanakan tanpa harus menunggu terbitnya peraturan pelaksanaanya waktu mereka harusnya membuat keputusan yang “tidak selaras” menggunakan definisi ketat hukum UU ini. Disatu sisi ketentuan aturan yang ketat ini lebih baik sebab membentuk kepastian hukum yang seragam dan simpel dilaksanakan.

Regulasi Batas Usia pensiun bagi PNS pada UU nomor 5 Tahun 2014 ini tergolong sedikit. Substansinya hanya termuat dalam tiga Pasal yaitu Pasal 87, 90, dan 91. Jika dibandingkan dengan UU yang digantikannya, yaitu UU No. 8 Tahun 1974 tentang utama-utama Kepegawaian dan perubahannya, porsi tersebut telah jauh lebih besar . Selanjutnya, dipadu dengan taraf abstraksi definisi

konsep yang digunakannya maka formasi ini berkonsekuensi memunculkan potensi persoalan pada tingkat implementasi. Singkatnya, format regulasi Batas Usia pensiun yang terkandung pada UU No. 8 Tahun 1974 itu memiliki tingkat abstraksi yang tinggi. Pola pengaturan batas usia pensiun seperti ini mempunyai keunggulan *inherent* pada dalamnya, yaitu tidak simpel lama atau ketinggalan jaman karena lebih bisa beradaptasi menggunakan dinamika, perubahan bentuk serta struktur konflik yang disasar melalui fleksibilitas peraturan pelaksanaannya. Pasal 91 UU ASN menjelaskan lebih lanjut tentang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua yaitu PNS akan diberikan jaminan pensiun apabila meminggal dunia, atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu, mencapai batas usia pensiun, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, ataupun apabila seorang PNS tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajibannya.

Jaminan Pensiun mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Kebijakan baru sistem pensiun PNS akan diubah dengan sistem *fully funded*. Skema *fully*

funded menggunakan pola iuran pasti, dimana terdapat iuran yang ditetapkan diawal yang harus dibayarkan bersama antara PNS dengan pemerintah selaku pemberi kerja.

Dana pensiun akan dikelola secara profesional yang dapat memberikan manfaat pasti bagi pensiunan PNS. Sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN Pasal 91 Ayat (5) bahwa sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan. Pemerintah sebagai pemberi kerja diwajibkan memberikan iuran yang lebih besar dibandingkan dengan iuran pegawai sebagai pekerja. Dana tersebut (iuran pemerintah dan iuran pegawai) akan dikumpulkan dalam bentuk dana pensiun yang dapat dikembangkan atau diinvestasikan. Hasil dari pengembangan dana pensiun nantinya dapat digunakan untuk pembiayaan belanja pensiun secara jangka panjang. Sehingga belanja pensiun tidak menjadi beban APBN setiap tahunnya sebagaimana selama ini berjalan. Disamping itu akan bisa didapatkan alternatif sumber pembiayaan pensiun melalui dana pajak penghasilan terhadap PNS yang selama ini ditanggung oleh pemerintah. Pajak penghasilan yang dibayar oleh PNS, akan digunakan oleh pemerintah untuk membayar iuran pemerintah dalam dana pensiun dan dana tabungan pensiun. Model ini akan memprediksi bahwa dalam waktu 30 tahun ke depan, pemerintah dapat terbebas dari beban belanja pensiun yang ditanggung oleh APBN.

2.2 Penelitian Relevan atau Terdahulu

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana perbedaan penelitian ini terlihat pada tempat dan waktu penelitian dilakukan, penelitian terdahulu ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Angelina Setiono, Inggriani Elim, Sintje Rondonuwu (2012)	Evaluasi pengendalian intern dan sistem pembayaran dana pensiun bulanan pada PT Taspen (Persero) cabang Manado	Variabel <i>Independen</i> : Pengendalian Internal	Hasil perbandingan aktivitas pengendalian internal, bahwa PT Taspen (Persero) KC Manado sudah menerapkan sebagian besar berdasarkan Standard Pengendalian Internal, khususnya dalam aktivitas pengendalian, dimana dari masing-masing jabatan aktivitas pengendalian sudah dilakukan oleh

				PT Taspen (Persero) KC Manado
2	Suci nurhayati (2015)	Efektivitas pelayanan program 1 jam (one hour service) dana pensiun pegawai negeri sipil (PNS) dalam perspektif islam (studi pada PT.Taspen persero) (Teluk Betung Bandar Lampung	Persamaan terletak pada efektivitas progrm pelayanan, perbedaan terletak pada lokasi dan fokus penelitian	Hasil penelitian ini bahwa pelayanan program 1 jam (one hour service) dana pensiun pegawai negeri sipil (PNS) yang diberikan oleh PT.Taspen (persero) Teluk Betung Bandar
3	Sandra dan Kausar (2020)	Literasi keuangan, orientasi masa depan, usia dan gender dalam merencanakan dana pensiun PNS	Menggunakan variabel dependen yaitu perencanaan dana pensiun	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel literasi keuangan dan orietasi masa depan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap perencanaan dana

				pensiun.
4.	Sugihartatik (2017)	Hubungan orientasi masa depan, pengetahuan keuangan dan kecerdasan spritual dengan perilaku perencanaan dana pensiun keluarga.	Menggunakan variabel dependen yaitu perencanaan dana pensiun dan independen yaitu orienasi masa depan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel orientasi masa depan memeberikan pengaruh posiif signifikan terhadap perencanaan dan pensiun
5.	Karlina (2016)	Hubungan gaya hidup gedonis dan jenis pekerjaan terhadap penerimaan diri menghadapi pensiun pada PNS dikota samarinda	Menggunakan variabel dependen yaitu dana pensiun, independen yaitu gaya hidup, metode pengumpulan data yaitu metode survei melalui kuesioner	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bhwa variabel gaya hidup hedonis memberikan pengaruh positif signifikan terhadap perencanaan dana pensiun.

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2020:95) yang mendefinisikan kerangka berpikir menjadi contoh konseptual yang dimanfaatkan menjadi teori yang ada kaitannya menggunakan beberapa faktor yang diidentifikasi menjadi masalah penting. Konteks yang dimaksud

untuk kerangka penelitian. pada menjalankan sebuah penelitian yang membutuhkan kerangka berpikir, alangkah lebih baiknya Jika hal tersebut mampu menyebutkan secara teoritis. Sekaligus juga bisa mengungkapkan korelasi antara variable yang diangkat.

Penelitian ini berjudul berjudul “Evaluasi Peraturan Usia Pensiun ASN dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara studi pada Badan Kepegawaian Daaerah Kabupaten Deli Serdang.” Penelitian ini akan mengevaluasi Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Usia Pensiun ASN Pada Badan Kepegawaian Daaerah Kabupaten Deli Serdang, yang bertujuan untuk mengevaluasi proses penetapan pensiun ASN dan pensiun pejabat negara di instansi kerja masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi pegawai khususnya di Daerah Kabupaten Deli serdang sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kerjanya bukan hanya iu penelitian ini diharapkan dapat memberikan Kepuasan PNS yang telah pensiun dan PNS yang sedang mengurus berkas pensiun, kepuasan yang dimaksud adalah dalam segi pelayanan yang bagus dalam mengevaluasi Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan untuk pimpinan organisasi sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja Maka peneliti mengangkat beberapa indikator menurut teori *William N Dunn*

yaitu:

1. Efektivitas, dalam indikator ini akan dilihat bagaimana keefektivitasan para PNS yang mengurus dana pensiun pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Efisiensi, dalam indikator ini dapat diketahui bagaimana PNS yang mengurus dana Pensiun tersebut sesuai apa tidak dalam melaksanakan Peraturan Undang- undang tentang Aparatur Sipil Negara.
3. Responsivitas, dalam Indikator ini dapat ditentukan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan,preferensi, atau nilai oleh kelompok masyarakat. Oleh karena itu responsivitas erat kaitannya dengan bagaimana masyarakat sebagai fokus sasaran kebijakan merasakan manfaat dari tujuan kebijakan itu.
4. Kecukupan, dalam segi indikator ini kecukupan berkenaan dengan seberapa jauh tingkat efektivitas yang memuaskan dalam pencapaian tujuan suatu kebijakan publik.
5. Ketepatan, untuk menyeleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai akibat berasal cara lain yang direkomendasikan tadi adalah pilihan tujuan yang tepat.
6. Pemerataan, dalam indikator ini dapat menyimpulkan

bagaimana Pemertaan rasionalitas legal dan sosial serta menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok yang berada dalam masyarakat.

Adapun kerangka berpikir yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Bagan Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan keadaan objek penelitian pada waktu sekarang, sesuai informasi-keterangan yang nampak atau sebagaimana adanya. berdasarkan Sugiyono (2009:15) penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti artinya menjadi instrumen kunci.

Berdasarkan *Kirk & Miller* (1986:9) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertetu di ilmu pengetahuan sosial yang secara mendasar bergantung berasal pengamatan pada baik di kawasannya juga pada peristilahannya. Hal tadi mengidentifikasi hal-hal yang relevan memakai makna baik di baik pada beragamnya keadaan global keberagaman insan, beragam tindakan, beragam kepercayaan , serta minat dengan berfokus pada perbedaan bentuk-bentuk hal yang mengakibatkan disparitas makna. Objek dalam penelitian kualitatif artinya objek yang alamiah, atau natural setting, sebagai akibatnya penelitian ini tak jarang disebut penelitian naturalistic. Obyek yg alami ialah objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi di saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek serta keluar

asal objek cukup tak berubah. dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen. oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya merupakan orang atau *Human instrument*.

Untuk menjadi instrumen peneliti harus memiliki bekal teori serta wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret serta mengkontruksi objek yg diteliti menjadi jelas dan bermakana. Kriteria data dalam penelitian kualitatif artinya data yang sempurna. Data yang sempurna merupakan data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yg sekedar terlihat, terucap, tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut. Tujuan dari penelitian deskriptif ini merupakan membentuk, mendeskripsikan, meringkas banyak sekali syarat serta situasi yg ada pada rakyat yang menjadi objek penelitian. menggunakan memutuskan penekanan di masalah yang akan diteliti diperlukan nantinya penelitian akan mendapat data yang maksimal untuk menggambarkan kenyataan aktual yang terjadi.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

A. Tempat Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan penelitian tersebut di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, yang beralamat Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera

Utara.

B. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun												
		Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Agt 2022	Sep 2022	Okt 2022
1.	Penyusunan Bimbingan Proposal													
2.	Seminar Proposal													
3.	Penelitian Riset													
4.	Seminar Hasil													
5.	Perbaikan skripsi													
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau													

3.2 Informan Penelitian

Menurut sugiyono (2019:285) pada penelitian kualitatif tidak menggunakan kata populasi, melainkan dinamakan social situation atau situasi sosial yang terdiri berasal daerah, pelaku,kegiatan. Sedangkan sampel dalam penelitian kualitatif bukan diklaim responden, melainkan menjadi narasumber atau pun informan penelitian. Informan penelitian artinya seseorang yang memiliki gosip tentang objek yang diteliti, dan subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian bisa diperoleh pada penelitian kualitatif

informan terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah informan yang memiliki seutuhnya informasi mengenai masalah yang diangkat oleh peneliti, informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi atau fenomena pada masyarakat tetapi juga mengetahui tentang informan utama, informan kunci pada penelitian ini adalah Bapak Drs. M.Abduh Rizali Siregar, M.Si selaku kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Informan Utama

Informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan menyeluruh tentang masalah penelitian yang akan dipelajari, pada penelitian ini informan utama Bapak Ahmad Zunaedi, S.STP selaku Analis Sumber Daya Manusia, dan Ibu Siska Florencia, S.AK selaku Analis akuntabilitas kinerja aparatur.

3. Informan Tambahan

Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan setiap bulannya oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, supaya tidak terlantar jika tidak berdaya lagi buat mencari penghasilan lain yaitu Ibu Suhaida, S.Sos selaku Analis sumber daya manusia,

Bapak Drs.Ramlan dan Ibu Julia Rusman S.Pd selaku pegawai negeri sipil yang sudah pensiun.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau metode yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data terkait permasalahan yang diteliti, pada penelitian ini peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

A. Observasi

Pengamatan (observasi) ialah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat gosip sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. berasal pengertian di atas metode observasi bisa dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang terdapat dilapangan.

B. Wawancara (*interview*)

Wawancara ialah artinya pertemuan dua orang buat bertugas info serta wangsit melalui tanya jawab, sehingga bisa pada kontruksikan makna pada suatu topik tertentu.wawancara dipergunakan sebagi teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan buat menemukan konflik yang harus diteliti,

tetapi jua bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

C. Dokumentasi

Dokumentasi ialah suatu cara yg digunakan buat memperoleh data dan isu dalam bentuk buku, yang berupa laporan dan info yang bisa mendukung penelitian. Dokumentasi dipergunakan buat mengumpulkan data lalu ditelaah. Dokumentasi adalah suatu mode pengumpulan data kualitatif menggunakan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dirancang sang subjek sendir atau oleh orang lain perihal subjek

3.4 Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman, Sugiyono (2012:92) mengemukakan terdapat 3 langkah dalam menganalisis data, yaitu data, display data, dan verifikasi data.

1. Reduksi Data

Reduksi dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan data, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengbstrakan data dan transformasi data kasar yang muncul

dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

2. Data Display (penyajian data)

Setelah direduksi, selanjutnya dilakukan penyajian data agar peneliti tidak tenggelam dalam kumpulan data, melalui penyajian data maka data akan terorganisasikan tersusun dengan pola hubungan sehingga data dipahami dengan mudah.

3. Klarifikasi Data (penarikan kesimpulan dan klarifikasi)

Langkah selanjutnya dalam analisi data kualitatif yaitu penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan data dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal apabila didukung oleh bukti yang jelas dan akurat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari Rumusan Masalah diatas yaitu Mengevaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no.5 tahun 2014 tentang apaatur sipil negara dan Apa saja faktor hambatan dalam evaluasi peraturan usia pensiun aparatur sipil negara dalam undang-undang no.5 tahun 2014? Dalam meningkatkan Evaluasi Peraturan Usia Pensiun Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Dimana hasil dari penelitian dan hasil wawancara yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang melalui beberapa informan yang sangat mendukung maka hasil dari obseravsi penelitian belum sepenuhnya berjalan dengan sempurna, masih ada beberapa faktor hambatan didalam penelitian ini diuraikan dan dijelaskan dengan menggunakan teori menurut William N.Dunn yaitu: Efektivitas, Efisiensi, Responsivitas, Kecukupan, Ketepatan ada masalah dalam indikator ini dikarenakan karena mereka terlambat dalam menyerahkan berkas SK pensiun kepada yang mengurusnya. Maka dapat dikatakan Indikator Ketepatan sudah berjalan sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dan yang terakhir adalah Pemerataan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi Pensiun

Sebagai pensiun hendaknya lebih meningkatkan harga diri dengan cara melihat sisi positif dari diri sendiri, dan bersyukur untuk segala yang dimiliki, serta memiliki gambar diri yang positif yang berhubungan dengan penerimaan diri. Gambar diri adalah cara pandang terhadap diri sendiri sehingga dapat mengevaluasi diri sendiri dengan keadaan, serta dapat menerima kenyataan dan mengisi masa pensiun dengan hal positif. Berawal dari diri sendirilah harga diri akan tumbuh dan sangat penting harga diri untuk selalu ditingkatkan agar dapat mencapai hidup yang bermakna.

2. Bagi instansi

Sebagai instansi yang akan memensiunkan ASN nya,

hendaknya memberikan seminar menghadapi masa pensiun atau dengan memberikan pesangon dan jaminan hari tua yang memadai.

3. Bagi Peneliti

Penelitian tentang hubungan harga diri dan dukungan sosial dengan *post power syndrome* disarankan agar tetap dilanjutkan, dan diharapkan mencari subjek yang mewakili dengan distribusi normal dan dengan variabel lain untuk digunakan dalam penelitiannya, masih banyak variabel lain yang dapat direncanakan untuk penelitian dalam hubungannya dengan *post power syndrome*.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Aswin Eka Adhi, Pemberhentian Dan Pensiun Pegawai, 2014
Penerbit Universitas Terbuka

Afrizal, Metode Penelitian Kualitatif, 2016 Jakarta PT raj Grafindo
Jakarta

Eko Purwadi, Maulina Br Sembiring, SH., M.Hum. Ph.D. Dr. Vita Cita
Emia Tarigan, S.H.,L.LM. Tinjauan Hukum terhadap ASN, 2020

Husen Umar, evaluasi kinerja perusahaan, penerbit 2002 Jakarta

Harbani Pasolog, 2005 teori Administrasi Publik, Penerbit Alfabet

Iman Supriyono, Menghadapi Masa Pensiun, Penerbit Pustaka
Progressif

I& J A Law Firm, 2012, Buku pedoman pesangon dan pensiun,
penerbit Rana Pustaka

Kellie Praja Putra H. Khasan Effendy, Rossy Lambelanova
Pelaksanaan pensiun pegawai departemen perhubungan

Nugroho Tim Fokus Media, 2012, Pokok-pokok Kepegawaian
Pegawai Negeri Sipil (P.N.S)

Sugiyono Buku, metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, edisi
kesatu cetakan kedua, 2020

Suharsimi Arikunto cepy Syarifuddin abdulzabar M.Pd, Evaluasi
program pendidikan, 2010

Suharsimi Arikuno, 2019, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Penerbit
Bumi Aksara

Tachjan. 2006 Implementasi kebijakan Publik Bandung, Truen TRH

Wirawan, Evaluasi Kinerja sumberdaya manusia, 2012 Jakarta
Salemba empat.

Willam N.Dunn, Pengantar Analisis Kebijakan edisi cetakan kedua
universitas gajah Mada, 1999

William N.Dunn, 2003 Pengantar analisis kebijakan II, Universitas
gajah mada

----- . 2006. Evauasi dan Manaemen Kinerja di Lingkungan
Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Universiy Press.

Sumber Undang-undang :

- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang No.43 Tahun 1999 Pasal 10
- Pasal 87 ayat (1) huruf C
- Peraturan Presiden No 21 Tahun 2014 Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2003 Tentang Penetapan Pensiun
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 1979 Pemberhentian PNS
- PP Nomor 1 Tahun 1994 dan PP Nomor 65 Tahun 2008.
- PP Nomor 32 Tahun 1979
- Nomor 8 Tahun 2004, UU Nomor 9 Tahun 2004
- UU Nomor 3 Tahun 2006.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-undang Nomor 11 1992 Tentang dana pensiun

Jurnal/Skripsi

Aditya suprayitno, Jurnal permasalahan pensiun diindonesia,2015

Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 10. No. I 2019
Konsep dasar evaluasi.

Dunn, William ,N .(1981), *Public Policy Annalysis : An Introduction.*,
Prentice,

Husnul Fikri (18046151) Universitas Negeri Padang Indonesia
Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 8, No.2, November 2014
Sistem pensuin PNS mewujudkan sistem pendanaan pensiun.

Jurnal, Tela Aahna Bliissins iKs ebijakan Batas Usia Pensiun PNS dalam UU No 5. Tahun 2014 Volume 16, Nomor 2, Desember 2015.

Lampiran Wawancara

Daftar Pertanyaan Untuk Informan

1. Efektivitas

bagaimana Keefektivitasan Pegawai ASN yang mengurus Dana Pensiun di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang?

2. Efisiensi

Bagaimana tingkat efisiensi dalam kepengurusan SK pensiun oleh Badan Kepegawaian Daerah?

3. Responsivitas

Bagaimaa responsivitas dalam keberhasilan evaluasi tersebut?

4. Kecukupan

bagaimana kecukupan dalam keberhasilan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam kepengurusan dana Pensiun oleh?

5. Ketepatan

pertanyaan apakah dalam mengurus dana pensiun di Badan Kepegawaian Daerah sudah tepat sesuai dengan Undang

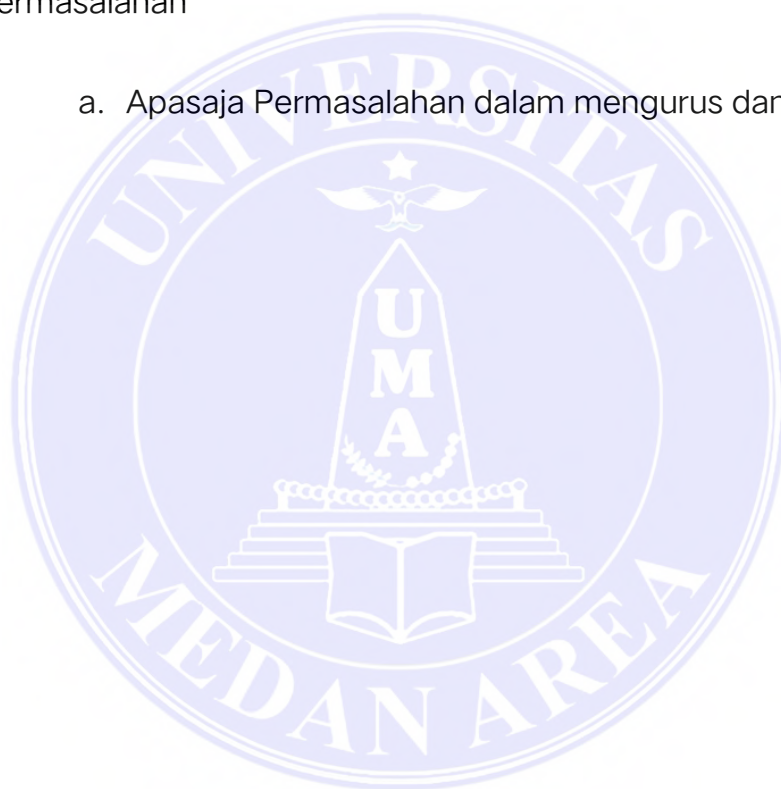
Undang.?

6. Pemerataan

Bagaimana indikator pemerataan dalam penunjang keberhasilan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?

7. Permasalahan

a. Apasaja Permasalahan dalam mengurus dana pensiun?



DATA INFORMAN

1. Informan Kunci Nama : Siska Florencia,S.Ak

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 26 Tahun

Jabatan : Analis Akuntabilitas Kinerja Aparatur.

2. Informan Utama Nama : Ahmad Zunaedi Nst,S.STP

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Usia : 29 Tahun

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Ahli Muda

3. Informan Tambahan

Nama : Suhaida,S.Sos

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 51 Tahun

Jabatan: Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Nama : Julia Rusman, S.Pd

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 58 tahun

Jabatan: Pensiunan Guru SMA

Nama: Drs.Ramlan

Jenis Kelamin: Laki-laki

Usia: 60 Tahun.



LAMPIRAN GAMBAR



Gambar 1. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

(Sumber: Dokumen Pribadi Sabtu, 2 Juli 2022)



Gambar 2: Informan Kunci Ibu Siska Florencia, S,Ak selaku

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
(Sumber: Dokumen Pribadi Rabu 15 Juni 2022)

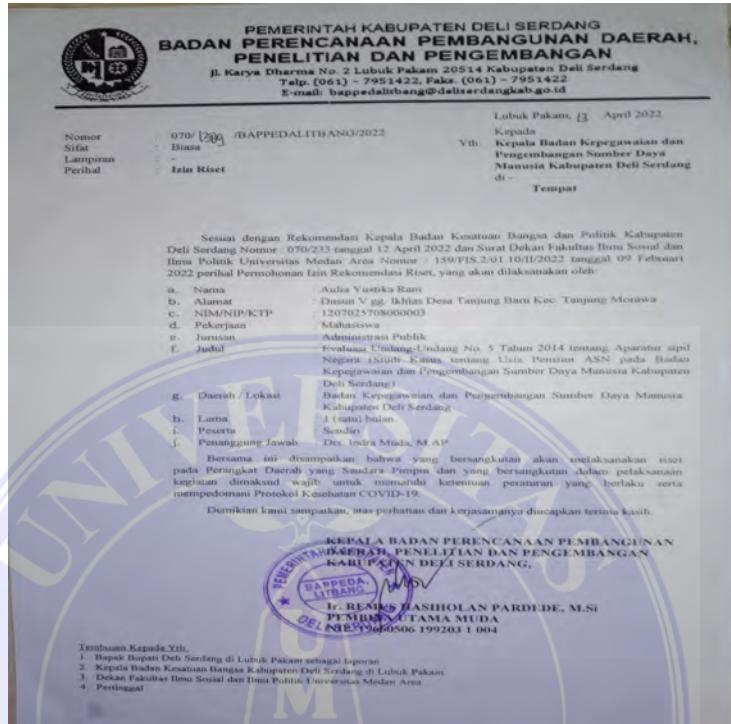


Gambar 3: Informan Utama Bapak Ahmad Zunaedi, S.STP Selaku Pegawai PNS di bagian sub Bidang Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda. (Sumber:Dokumen Pribadi Senin 04 Juni 2022)

Gambar 4: Informan Tambahan Bapak Drs. Ramlan Selaku ASN yang sudah Pensiun (Sumber:Dokumen Pribadi Senin 04 Juni 2022)



Gambar 5: Informan Tambahan Ibu Zulia Rusman S.Pd Selaku ASN yang sudah Pensiun (Sumber:Dokumen Pribadi Senin 04 Juni 2022)



Gambar 6:
Izin Riset

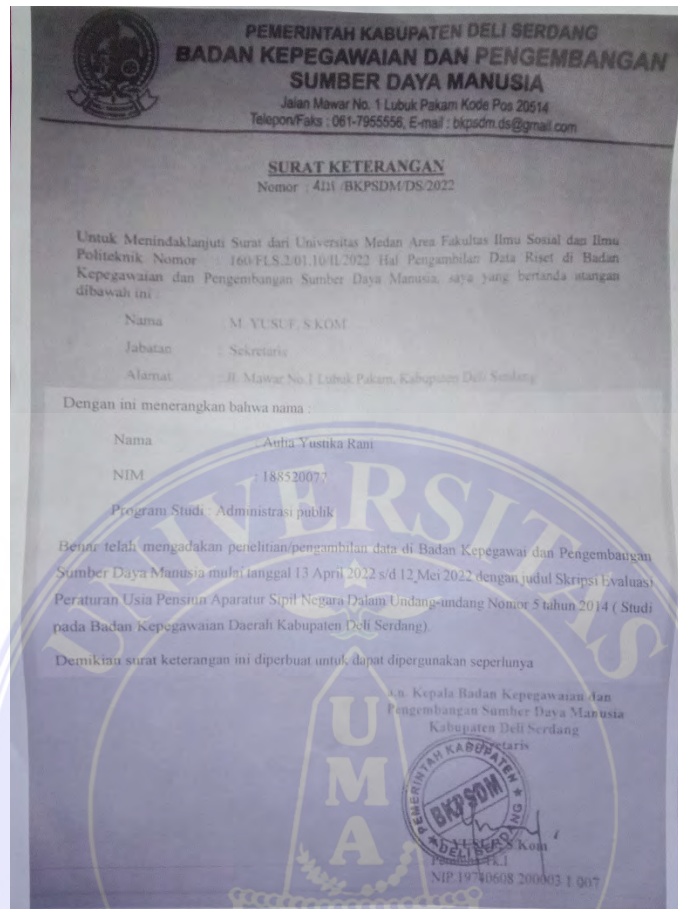
Surat

(Sumber: Bappedda Kabupaten Deli Serdang ,13 April 2022)



Gambar 7: Surat Izin Riset

(Sumber: FISIPOL Universitas Medan Area Kabupaten Deli Serdang ,13 April 2022)



Gambar 8: Surat Izin keluar Riset

(Sumber: BKD Kabupaten Deli Serdang ,12 Mei 2022)