

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembinaan Kepegawaian pada Pemerintah Kota Yogyakarta

Pembinaan kepegawaian yang dilakukan pada Pemerintah Kota Yogyakarta mengacu pada peraturan perundang-undangan kepegawaian yaitu UU Nomor 43 tahun 1999 beserta peraturan pelaksanaannya. Pembinaan tersebut antara lain :

1. Perencanaan

Perencanaan meliputi :

a. Formasi Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu

2. Dasar Hukum

- a. Pasal 15 Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah No. 54 tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

3. Tujuan

Tujuan ditetapkannya formasi adalah agar satuan organisasi negara mempunyai jumlah dan mutu/ kualitas pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi

4. Dasar

Formasi masing-masing satuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai

Pejabat Pembina Kepegawaian menyusun formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah selambat-lambatnya akhir bulan Januari setiap tahun anggaran.

Analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan analisis terhadap :

a. Jenis pekerjaan

Adalah macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya, misalnya pekerjaan pengetikan, pemeriksaan perkara dan lain-lain

b. Sifat pekerjaan

Adalah pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

c. Beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil

Adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman, misalnya perkiraan beban pekerjaan pengetikan, pengagendaan dan lain-lain. Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi maka untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu. Sama halnya dengan perkiraan beban kerja maka perkiraan kapasitas pegawai untuk jenis

tertentu dalam jangka waktu tertentu dapat dilakukan dengan perhitungan atau berdasarkan pengalaman

d. Prinsip pelaksanaan pekerjaan

Prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan dalam menentukan formasi. Misalnya apabila ditentukan bahwa membersihkan ruangan dan merawat pekarangan harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi yang bersangkutan maka harus diangkat pegawai untuk membersihkan ruangan dan merawat pekarangan dan sebaliknya.

e. Peralatan yang tersedia

Peralatan yang tersedia atau di[er]kirakan akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok akan mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan yang ditemukan dan tersedia dalam jumlah yang memadai dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan

b. Pengadaan PNS

1. Pengertian

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi.

2 Dasar Hukum

b. Pasal 16 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok

c. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah no. 11
Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

2. Tujuan

untuk mengisi formasi yang lowong, maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

3. Persyaratan

Setiap Warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan, dan tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah.

4. Tahapan

Tahap-tahap pengadaan

a. Pengumuman

Pengumuman harus dilakukan secara luas melalui media massa, paling lambat lima belas hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Dalam pengumuman tersebut harus dicantumkan antara lain :

- 1) jumlah dan jenis jabatan yang lowong
- 2) syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- 3) alamat dan tempat lamaran ditujukan
- 4) batas waktu pengajuan lamaran

b. Persyaratan

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- 1) Warga negara Indonesia

- 2) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun
- 3) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan
- 4) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta
- 5) Tidak berkedudukan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil
- 6) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan
- 7) Berkelakuan baik
- 8) Sehat jasmani dan rohani
- 9) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah
- 10) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan

c. Pelamaran

Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri dan ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang bersangkutan

d. Penyaringan

Penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan dalam suatu ujian yang materinya meliputi tes kompetensi dan psikotes

e. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Bagi pelamar yang lulus dalam ujian penyaringan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Kepada Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil dan golongan ruang. Adapun penetapan golongan ruang didasarkan pada Surat Tanda Tamat Belajar sesuai formasi yang ada atau tersedia pada waktu melamar.

2. Pengembangan

Pengembangan meliputi :

a. Kenaikan Pangkat

1. Pengertian

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sbg dasar penggajian

Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara

a. Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

b. Tujuan

Sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya

c. Masa

Masa kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun kecuali Kenaikan Pangkat Anumerta dan Kenaikan Pangkat Pengabdian.

Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

d. Sistem

Berdasarkan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999, dinyatakan bahwa kenaikan pangkat dilaksanakan dengan :

a. Sistem Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.

Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

- 1). Tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
- 2). Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
- 3). Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan sebelumnya atau

Tabel 3
Jenjang Kenaikan Pangkat berdasar Pendidikan

No	STTB/Ijazah	Golongan Ruang Terendah	Golongan Ruang Tertinggi
1	Sekolah Dasar	I/a	II/a
2	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama	I/c	II/c
3	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Kejuruan	I/c	II/d
4	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Kejuruan/Diploma I	II/a	III/b
5	Diploma II	II/b	III/b
6	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa	II/b	III/c
7	Sarjana Muda/Diploma III/Akademi	II/c	III/c
8	Sarjana/Diploma IV	III/a	III/b
9	S2/Apoteker/Dokter	III/b	IV/a
10	Doktor	III/c	IV/b

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

b. Sistem Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Kenaikan pangkat Pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang :

1. Menduduki jabatan struktural/ jabatan fungsional tertentu
2. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden

2. Menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden

4. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara
5. Diangkat menjadi pejabat negara
6. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah
7. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan structural atau fungsional tertentu.
8. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar
9. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Disamping itu, kepada Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan :

- a. Kenaikan Pangkat Anumerta bagi Pegawai Negeri Sipil yang tewas
- b. Kenaikan Pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, mencapai batas usia pensiun, cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi apabila :

1. Memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama :

- a. Sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus-menerus dan selanjutnya

- b. Sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah satu tahun dalam pangkat terakhir
 - c. Sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir
2. Setiap unsur Penilaian Prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir
 2. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam satu tahun terakhir.

Kenaikan pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia berlaku terhitung mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia.

Kenaikan pangkat Pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun berlaku terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

Kenaikan Pangkat Pengabdian yang disebabkan cacat karena dinas

Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, yang berlaku mulai tanggal yang bersangkutan oleh Team Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat kerja lagi dalam jabatan negeri.

b. Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil;

Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil;

Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara

Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/ atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

1. Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

2. Persyaratan

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
- d. Semua yang diperlukan untuk jabatan tersebut

3. Jenjang Pangkat dan tunjangan Jabatan Struktural

Tabel 4
Jenjang Pangkat dan Tunjangan Jabatan Struktural

Eselon	Pangkat – Golongan Ruang			
	Terendah		Tertinggi	
	Pangkat	Gol Ruang	Pangkat	Gol Ruang
I a	Pembina	IV/d	Pembina Utama	IV/e
I b	Pembina	IV/c	Pembina	IV/e
II a	Pembina Madya	IV/c	Pembina	IV/d
II b	Pembina Utama	IV/b	Pembina Madya	IV/c
III a	Pembina	IV/a	Pembina Tk I	IV/b
III b	Penata Tk I	III/d	Pembina	IV/a
IV a	Penata	III/c	Penata Tk I	III/d
IV b	Penata Muda Tk I	III/b	Penata	III/c
V a	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tk I	III/b

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 46A tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003, telah ditetapkan pedoman penyusunan standar kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut mengatur agar dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

3. Kesejahteraan

Penggajian

1. Pengertian

Gaji adalah balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang

2. Dasar hukum:

- a. Pasal 7 Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 jo Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1997 jo Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2001 jo Peraturan Pemerintah Nomor 66 tahun 2005 jo Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2007
- c. Keputusan Presiden Nomor 16 tahun 1994 tentang pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara
- d. Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang pemberian tunjangan keluarga
- e. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan diberikan tunjangan jabatan
- f. Peraturan Presiden Nomor 12 thun 2006 tentang Tunjangan Umum

4. Pemberhentian dan pemberian pensiun

a. Pemberhentian

1. Pengertian

pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang sebelum mencapai batas usia pensiun mengajukan permohonan berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil atas permintaan / kemauan sendiri, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan mendapat hak-hak kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

3. Alasan Pemberhentian

Seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil karena alasan sebagai berikut (Sudiman, 1999: 81-83)

1. Pemberhentian atas permintaan sendiri

Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permohonan untuk diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun, berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 disebutkan bahwa batas usia pensiun adalah 56 tahun

3. Pemberhentian karena alasan kepegawaian lainnya:

Perubahan suatu organisasi negara ada kalanya menyebabkan kelebihan Pegawai Negeri Sipil. Apabila terjadi hal demikian, maka salah satu cara penyelesaiannya adalah menyalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Apabila penyaluran tersebut tidak mungkin dilakukan maka Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun atau juga dapat diberhentikan dari jabatan negeri dengan mendapatkan uang tunggu atau hak-hak kepegawaian lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

4. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindak pidana/ penyelewengan

5. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani/ rohani (uzur)

Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat bekerja dalam semua jabatan negeri karena masalah kesehatan atau menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

6. Pemberhentian karena meninggalkan tugas

7. Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang hilang maka dianggap meninggal dunia pada akhir bulan ke dua belas sejak yang bersangkutan hilang

8. Pemberhentian karena hal-hal lain

Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi pada satu satuan organisasi

negara, tetapi ia masih mempunyai kedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Setiap pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil tidak harus diikuti pemberian pensiun sepanjang persyaratan lain tidak terpenuhi seperti usia, masa kerja dll.

b. Pensiun

1. Pengertian

Adalah Jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara.

Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 antara lain menyatakan bahwa pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara.

Selain dari pada itu Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 juga menegaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas pensiun.

Pada pokoknya pensiun adalah menjadi kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi social yang dibentuk oleh pemerintah.

Karena pensiun bukan hanya sebagai jaminan hari tua tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri Sipil. Iuran pensiun Pegawai Negeri Sipil dan sumbangan pemerintah tersebut diumpul dan dikelola oleh badan asuransi social

2. Dasar Hukum

Undang Undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pemberian Pensiun pegawai dan pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

3. Syarat-Syarat Pensiun

Pegawai Negeri Sipil berhak atas pensiun apabila :

- a. Telah mencapai sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun
- b. Oleh tim penguji kesehatan pegawai negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatan.
- c. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan oleh Tim Penguji Kesehatan Pegawai Negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun karena keadaan jasmani/rohaninya yang tidak disebabkan oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya.
- d. Diberhentikan dengan hormat sbg Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri karena sebagai tenaga kelebihan, apabila telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.
- e. mencapai Batas Usia Pensiun menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No: 32 Tahun 1979.

4. Dasar Pensiun

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun/pensiun pokok, ialah gaji pokok terakhir sebulan yang berhak diterima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan gaji yang berlaku.

Besarnya pensiun pegawai negeri sebulan adalah 2,5% dari dasar pensiun

untuk tiga-tiga tahun masa kerja dengan ketentuan sbh:

- a. Pensiun pegawai sebulan sebanyak-banyaknya 75% dan sekurang-kurangnya 40% dari dasar pensiun;
- b. Apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami keuzuran jasmani/rohani oleh dan karena menjalankan tugas kewajiban jabatannya, maka besarnya pensiun yang diterima adalah 75% dari dasar pensiun.
- c. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Masa Kerja Pensiun

Masa kerja yang dihitung untuk menetapkan hak dan besarnya pensiun adalah :

- a. Waktu bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Waktu bekerja sebagai anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
- c. Waktu bekerja sebagai tenaga bulanan/ harian dengan menerima penghasilan dari Anggaran Negara, Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau Bank Negara
- d. Masa selama menjalankan kewajiban sebagai pelajar dalam Pemerintah Republik Indonesia pada masa perjuangan fisik
- e. Masa sebagai Veteran Pembela Kemerdekaan
- f. Masa sebagai Veteran Pejuang Kemerdekaan
- g. Masa bekerja sebagai pegawai pada sekolah partikelir bersubsidi

B. Deskripsi PNS Pemerintah Kota Yogyakarta

1. Berdasarkan Agama

Rekanitulasi PNS Pemerintah Kota Yogyakarta berdasarkan agama dapat dilihat

Tabel 5

Rekapitulasi Jumlah PNS Pemerintah Kota Yogyakarta Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah	Prosentase
1	Islam	7.127	78.25%
2	Kristen	459	5.04%
3	Katolik	977	10.73%
4	Hindu	23	0.25%
5	Budha	1	0.01%
6	Lainnya	210	2.30%
	Jumlah	9.108	100%

Sumber : BKD Pemerintah Kota Yogyakarta, 2008

Tabel 5 menunjukkan bahwa PNS yang beragama Islam menjadi mayoritas di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dengan jumlah mencapai 78.25 % sisanya 21.75 % adalah beragama lain

Rekapitulasi PNS berdasarkan pada jenjang pendidikan Pemerintah Kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini

Tabel 6

Rekapitulasi Jumlah PNS Pemerintah Kota Yogyakarta Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	Sekolah Dasar	332	3.64%
2	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama	419	4.60%
3	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas	3.226	24.44%
4	Diploma	1.607	17.64%
5	Sarjana Muda	220	2.41%
6	Strata 1	3.272	35.92%
7	Strata 2	143	1.57%
8	Strata 3	0	0
9	Spesialis	9	0.09%
	Jumlah	9.108	100%

Berdasarkan jenjang pendidikan maka PNS Pemerintah Kota Yogyakarta yang berpendidikan sekolah menengah dan sekolah dasar masih cukup banyak yaitu sekitar 32.68 % sedangkan yang berpendidikan Sarjana, pascasarjana dan spesialis sebanyak 37.58 % sisanya berpendidikan menengah yaitu Diploma dan Sarjana Muda. Sedangkan PNS dengan kualifikasi pendidikan Doktor atau S3 tidak ada di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan pada Golongan Ruang maka rekapitulasi PNS Pemerintah Kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini

Tabel 7

Rekapitulasi Jumlah PNS Pemerintah Kota Yogyakarta Berdasarkan Golongan Ruang

No	Golongan Ruang	Jumlah	Prosentase
1	I/a	115	1.26%
2	I/b	0	0
3	I/c	134	1.47%
4	I/d	55	0.06%
5	II/a	803	8.81%
6	II/b	240	2.64%
7	II/c	500	5.49%
8	II/d	348	3.82%
9	III/a	1.136	12.47%
10	III/b	1.084	11.90%
11	III/c	834	9.16%
12	III/d	1.302	14.29%
13	IV/a	2.427	26.64%
14	IV/b	117	1.28%
15	IV/c	12	0.13%
16	IV/d	1	0.01%
17	IV/e	0	0
	Jumlah	9.108	100%

Mayoritas PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta berada pada golongan III, sedangkan PNS dengan golongan IV hanya sekitar 27 % saja, demikian pula dengan PNS dengan golongan I dan II mencapai sekitar 20 %.

Sedangkang rekapitulasi PNS Pemerintah Kota Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini

Tabel 8

Rekapitulasi Jumlah PNS Pemerintah Kota Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Agama	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	4.542	49.87%
2	Perempuan	4.566	50.13%
	Jumlah	9.108	100%

Sumber : Pemerintah Kota Yogyakarta, 2008

C. Peran Walikota Yogyakarta dalam Pembinaan PNS

Berdasarkan pada Pemilihan Walikota secara langsung pada tahun 2007 yang lalu maka H. Hery Zuhdianto, S.E.Akt, yang diusung oleh Partai Amanat Nasional memperoleh suara terbanyak sehingga terpilih kembali untuk kedua kalinya sebagai Walikota Yogyakarta. Secara politis sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 32 thun 2004 tentang Pemerintah Daerah Walikota harus dicalonkan oleh partai politik atau gabungan partai politik. Namun dilihat dari aspek hukum kepegawaian kedudukan H. Hery Zuhdianto, S.E.,Akt akan menimbulkan dilema. Disatu sisi walikota harus selalu memperhatikan aspirasi partai yang mengusungnya dan disisi lain maka pelaksanaan pelayanan publik tidak boleh diskriminatif khususnya berkaitan dengan partai politik

Lebih khusus lagi, kewenangan Walikota sangat besar terhadap pembinaan PNS di kota Yogyakarta, mulai dari mengangkat, memindahkan dan memberhentikan PNS di lingkungan Kota Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi konflik akibat ambiguitas kedudukan walikota Yogyakarta sama sekali tidak nampak. Walikota dalam melaksanakan kepemimpinan di kota Yogyakarta khususnya dalam melaksanakan pembinaan PNS sangat memperhatikan aspek-aspek profesional, sehingga sistem karier dan sistem prestasi kerja menjadi tolok ukur dalam memberikan penghargaan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Dalam beberapa hal yang dapat dijadikan contoh adalah pengangkatan PNS dalam jabatan struktural tidak memperhatikan unsur senioritas atau unsur politik, namun lebih diperhatikan pada aspek kemampuan PNS yang bersangkutan. Penekanan aspek profesionalitas sebagaimana diamankan oleh UU Nomor 43 tahun 1999 yang berkaitan dengan manajemen PNS ternyata telah mendistorsi adanya potensi konflik dari ambiguitas kedudukan Walikota H. Hery Zuhdianto, S.E.,Akt, antara representasi partai politik dengan netralitas pejabat publik.

Faktor latar belakang walikota sebagai seorang pengusaha justru lebih menonjol dalam gaya kepemimpinan Walikota Yogyakarta dibandingkan dengan pengaruh partai politik dimana Walikota aktif berkecimpung.

Hasil penelitian dengan melakukan wawancara terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta lebih menyorot gaya kepemimpinan Walikota dari aspek latar belakang pengusaha ini. Tidak ada satu pun PNS Pemerintah Kota Yogyakarta yang merasakan nuansa politis dalam gaya kepemimpinan Walikota Yogyakarta

Hal ini menimbulkan akibat positif berupa tidak adanya potensi konflik berkaitan dengan ambiguitas kedudukan walikota tersebut, khususnya yang berkaitan dengan kombinasi DNS antara lain :