

IMPLEMENTASI TABUNGAN ASURANSI SOSIAL PEGAWAI NEGERI SIPIL (TASPEN) BAGI PENSIUNAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM PERSPEKTIF HUKUM KEPEGAWAIAN

ADRIE, S.

Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai

email : adsadho@gmail.com

Abstrak

Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan Taspen merupakan sesuatu yang penting dan mendasar yang dibutuhkan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai jaminan pensiun pada masa tua yaitu masa-masa dimana seorang Pegawai Negeri Sipil sudah tidak mampu bekerja atau seproduktif sebelumnya. Tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui mekanisme penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil bagi pensiunan Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kendala penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil menurut aturan hukum kepegawaian. Karya tulis ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan cara meneliti bahan pustaka.

Adapun kesimpulan dari hasil penulisan karya ilmiah ini antara lain: (1) mekanisme tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil khususnya Pasal 1 sampai dengan Pasal 6 yang didukung dengan adanya Peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program Tabungan Hari Tua, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta; (2) yang menjadi kendala penyelenggaraan tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil menurut aturan hukum kepegawaian yaitu tidak ada aturan regulasi mengenai jaminan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan tidak hormat padahal yang bersangkutan telah bekerja dan mengabdikan kepada negara sebelum melakukan kesalahan dan diberhentikan dengan tidak hormat, dan adanya sistem digitalisasi pelayanan pensiun aparaturnegara pada Taspen karena kebanyakan peserta pensiun merupakan para orang tua yang sudah usia lanjut (lansia) yang susah dalam memahami sesuatu yang baru terlebih berkaitan dengan kecanggihan teknologi.

Kata kunci: penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil dan aturan hukum kepegawaian

Abstract

Civil Servant Social Insurance Savings or better known as Taspen is something important and basic needed by every Civil Servant as a pension guarantee in old age, namely the period when a Civil Servant is no longer able to work or be as productive as before. The purpose of writing this scientific paper is to find out the mechanism for administering Civil Servant Social Insurance Savings for retired Civil Servants, and to find out the obstacles to implementing Civil Servant Social Insurance Savings according to the rules of employment law. This paper uses normative legal research methods by examining existing library materials.

The conclusions from the results of the writing of this scientific paper include: (1) the mechanism of social insurance savings for Civil Servants is regulated in accordance with

Government Regulation Number 25 of 1981 concerning Social Insurance for Civil Servants, especially Articles 1 to 6 which is supported by the Board of Directors Regulation Number PD-12/DIR/2012 concerning Guidelines for the Implementation of Day Savings Program Services. Elderly, Retirement Programs, and Participant Data Management; (2) which is an obstacle to the implementation of social insurance savings for Civil Servants according to the rules of employment law, namely there are no regulatory rules regarding pension insurance for Civil Servants who are dishonorably dismissed even though the person concerned has worked and served the country before making a mistake and being dismissed with disrespect, and the existence of a digitalization system for state apparatus pension services at Taspen because most of the pension participants are elderly people who find it difficult to understand something new, especially with regard to technological sophistication

Keywords: administration of Civil Servant Social Insurance Savings and employment law regulations.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya ketika seseorang memasuki masa tua tidak ingin memikirkan lagi mengenai urusan pekerjaan agar hidup di masa tuanya menjadi tenang, sehingga dibutuhkan suatu jaminan. Jaminan tersebut diberikan dalam bentuk manfaat pensiun pada saat karyawan memasuki masa pensiun atau mengalami kecelakaan. Jaminan tersebut memberikan ketenangan kepada karyawannya karena adanya kepastian masa depan.¹ Menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun disebutkan bahwa dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjanjikan manfaat pensiun. Dengan demikian, yang mengelola dana pensiun adalah perusahaan yang memiliki badan hukum.² Pada prinsipnya dana pensiun merupakan sebuah alternatif untuk memberikan manfaat kepada pegawai negeri sipil untuk mengurangi resiko-resiko

yang bisa dihadapi di masa yang akan datang. Demi mengatasi kemungkinan resiko tersebut terjadi maka diciptakan suatu usaha pencegahan salah satunya dengan menyelenggarakan program pensiun (*pension plan*), yang mana dikelola oleh perusahaan pemerintah maupun swasta.³

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting pada penyelenggaraan Negara dan pembangunan nasional sehingga dibutuhkan perlindungan, pemeliharaan, hingga diberikan kesejahteraan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya pada instansi pemerintah. Pada Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menetapkan: “untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Usaha kesejahteraan meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan

¹ M. Nur Rianto Al-Arif, 2012, *Lembaga Keuangan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, h. 297

² *Ibid.*, h. 299

³ Nur Eka P. M., 2019, *Tata Kelola Pelayanan Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, h. 1

bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil". Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Pasal 21 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak atas Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, dimana lebih lanjut diatur pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri. Untuk perlindungan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil lebih jelas diatur lagi mengenai jaminan kematian dan kecelakaan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu teruang pada Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Aparatur Sipil Negara.

Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan hak kesejahteraan harus memenuhi syarat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat atau sudah memasuki masa pensiun dan tidak melakukan perbuatan atau tindakan yang tercela dan tidak bertentangan dengan kepentingan dinas dan/atau Negara. Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan Taspen merupakan sesuatu yang penting dan mendasar yang dibutuhkan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai jaminan pensiun pada masa tua yaitu masa-masa dimana seorang Pegawai Negeri Sipil sudah tidak mampu bekerja atau seproduktif sebelumnya. Ketika Pegawai Negeri Sipil telah memasuki masa pensiun artinya yang bersangkutan tidak lagi memiliki penghasilan tetap, hal ini dapat menjadikan suatu kekhawatiran saat menjalani masa-masa tersebut sehingga dibutuhkanlah tabungan asuransi sosial yang tidak hanya merupakan dana pensiun, namun juga mempunyai asuransi kesehatan atau asuransi jiwa. Pemberian Taspen sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa Pegawai Negeri Sipil selama bertahun-tahun bekerja dan untuk membina serta memelihara kesetiaan Pegawai Negeri Sipil pada Negara dan haluan Negara berdasarkan Pancasila.

Adanya Taspen ini merupakan suatu upaya dalam memberikan penghasilan yang konsisten setiap bulannya pada Pegawai Negeri Sipil telah memasuki masa pensiun sebagai jaminan kesejahteraan di hari tua. Penghasilan tersebut diambil dari penghasilan bulanan yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil selama ia bekerja sebelum memasuki masa pensiun, sehingga ada perencanaan dana yang harus ditabungkan atau disisihkan setiap bulannya untuk disimpan sebagai dana pensiun yang bersangkutan nantinya. Penyelenggaraan program asuransi sosial bagi Pegawai Negeri Sipil pada mulanya dulu dilaksanakan di bawah naungan badan penyelenggara yaitu Perusahaan Umum Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri. Akan tetapi setelah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981, maka badan penyelenggara tersebut berubah menjadi PT. Taspen dengan tujuan sebagai badan penyelenggara asuransi sosial bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu jaminan pensiun dan tabungan hari tua bagi Pegawai Negeri Sipil.

Untuk penyelenggaraan dan pengelolaan program dana pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dan dibina oleh pemerintah pusat melalui PT. Taspen (Persero). Tanggung jawab dari PT. Taspen untuk mengelola jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi Pegawai Negeri Sipil juga Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga memperjelas pengaturan mengenai jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi Aparatur Sipil Negara yang mencakup Pegawai Negeri Sipil. Mengenai mekanisme penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil. Setelah tidak lagi bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara akan

mendapatkan uang pensiunan yang bisa diterima pada setiap bulannya sesuai dengan jabatan dan golongan Aparatur Sipil Negara sebelum pensiun dan untuk pencairannya sesuai dengan PT. Taspen (Persero) domisili Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. PT. Taspen juga bekerjasama dengan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK) untuk memberikan layanan kepada para peserta melalui Interkoneksi Sistem Informasi Keuangan Daerah dan sistem informasi di PT. Taspen.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam karya ilmiah dengan judul Implementasi Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) Bagi Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penulisan karya ilmiah ini antara lain:

1. Bagaimana mekanisme penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) Bagi Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS)?
2. Bagaimana kendala penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) menurut aturan hukum kepegawaian?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

1. Untuk mengetahui mekanisme penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) Bagi Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Untuk mengetahui kendala penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) menurut aturan hukum kepegawaian.

1.4 Landasan Teori

1.4.1 Teori Tabungan Asuransi

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah menyebutkan bahwa tabungan adalah simpanan berdasarkan akad wadiah atau investasi dana berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat dan ketentuan tertentu yang disepakati. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan menjelaskan simpanan masyarakat yang penarikannya dapat dilakukan oleh penabung sewaktu-waktu pada saat dikehendaki dan menurut syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh bank penyelenggara. Syarat-syarat yang dimaksud adalah (1) penarikan hanya dapat dilakukan dengan mendatangi kantor bank atau alat yang disediakan untuk keperluan tersebut dan tidak dapat dilakukan dengan menggunakan cek, bilyet giro dan surat perintah pembayaran lainnya yang sejenis; (2) penarikan tidak boleh melebihi jumlah tertentu sehingga menyebabkan saldo tabungan lebih kecil dari saldo minimum, kecuali penabung tidak akan melanjutkan tabungannya.

Ketentuan Umum Pasal 1 pada Undang-Undang Nomor 40 tahun 2014 tentang Perasuransian menyebutkan bahwa Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk (1) memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan atau tanggung jawab hukum pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti, atau

(2) memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Pada Bab Sembilan pasal 246 KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) menyebutkan bahwa Asuransi atau penanggungan adalah suatu perjanjian dimana seorang penanggung mengikat diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan mungkin akan diderita karena suatu peristiwa tertentu. Danarti menjelaskan bahwa Asuransi atau yang dalam bahasa Belanda “*verzekering*” berarti pertanggungan. Ada dua pihak yang terlibat dalam asuransi yaitu pihak yang sanggup menanggung atau menjamin bahwa pihak yang lainnya akan mendapat penggantian suatu kerugian, yang mungkin akan ia derita sebagai akibat dari suatu peristiwa yang semula belum tentu akan terjadi atau semula belum dapat ditentukan saat akan terjadinya.⁴

1.4.2 Teori Hukum Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata “*arbeidsrecht*” itu sendiri banyak batasan pengertiannya.⁵ Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja

mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁶

Pengertian hukum ketenagakerjaan berdasarkan unsur-unsur yang dimiliki, yaitu serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis, kemudian mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan, lalu adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa, serta mengatur mengenai adanya perlindungan pekerja atau buruh yang meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.⁷ Sumber lain menyebutkan pengertian hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain yaitu

⁴ Danarti, Dessy, 2011. *Jurus Pintar Asuransi Agar Anda Tenang, Aman Dan Nyaman*, Jakarta: G-Media, h. 6

⁵ Dede Agus, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, h. 1

⁶ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, h. 8

⁷ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, h. 5

seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.⁸

1.4.3 Teori Masa Pensiun

Salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja, karena suatu sebab tertentu, selain itu pensiun dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana individu telah berhenti bekerja setelah mencapai batas usia atau setelah jangka waktu tertentu dan menerima uang balas jasa dari perusahaan atau badan pensiun.⁹ Masa pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala dalam waktu yang lama, atau setelah mencapai batas usia tertentu dimana pegawai telah berhenti bekerja.¹⁰ Pensiun adalah hak seseorang untuk mendapatkan penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun ataupun ada sebab lain sesuai dengan perjanjiannya yang telah ditetapkan. Penghasilannya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari peraturan yang telah ditetapkan.¹¹ Pengertian pensiun menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas

pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, agar ia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain. Mengenai dasar pemberian penghasilan itu terdapat berbagai pandangan yang berkembang mengikuti zaman. Pensiun merupakan dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhir masa kerja seseorang dan masa itu masyarakat masih berpikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak produktif lagi.¹² Pasal 9 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai pada angka nomor (2) menjelaskan bahwa Pegawai negeri yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur Negara atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentian sebagai pegawai negeri itu telah berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa-kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk selalu berusaha menjamin hari tuanya dan juga untuk ini setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib untuk menjadikan peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh peme-

⁸ Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, h 4

⁹ Manullang, 1982, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke 6. Jakarta: PT. Rajawali Press, h. 79

¹⁰ Ranupandojo, H., 1982, *Manajemen Personalia: Mengenal Permasalahan Dalam Praktek*. Yogyakarta: SPFE UGM, h. 79

¹¹ Martono, 2002, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Yogyakarta: Ekonisia, h. 155.

¹² Jackson, Charles, 2014, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Justice Publisher, Bandar Lampung, h. 35

rintah. Pensiunan bukan sebagai jaminan hari tua dan sebagai balas jasa pemerintah memberikan sumbangan kepada Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 154 huruf c disebutkan bahwa ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun. Jadi, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara rinci menentukan batas usia pensiun, melainkan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

1.4.4 Teori Hukum Kepegawaian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hukum adalah undang-undang, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat. KBI juga menjelaskan arti hukum adalah patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa (alam dan sebagainya) yang tertentu. Menurut Kamus *Oxford*, hukum adalah sistem peraturan yang diakui oleh suatu negara atau komunitas tertentu sebagai pengatur tindakan para anggotanya dan yang dapat ditegakkan dengan pengenaan hukuman. Dalam Kamus *Cambridge*, hukum adalah aturan, biasanya dibuat oleh pemerintah, yang digunakan untuk mengatur cara perilaku masyarakat. Hukum diartikan sebagai sistem aturan negara, kelompok, atau bidang kegiatan tertentu. Hukum juga berarti aturan umum yang

menyatakan apa yang selalu terjadi ketika ada kondisi yang sama. Sedangkan *Encyclopaedia Britannica* mengartikan hukum adalah disiplin dan profesi yang berkaitan dengan kebiasaan, praktik dan aturan perilaku suatu komunitas yang diakui, mengikat oleh komunitas.¹³

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata pegawai berarti orang yang bekerja pada Pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan negeri berarti negara atau pemerintah. Jadi Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.¹⁴ Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dinamakan dengan hukum kepegawaian yaitu peraturan yang secara resmi mengikat orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

II. Metode Penelitian

Pada karya tulis ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepastiaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.¹⁵ Studi pustaka dilakukan dengan cara menginventarisasikan dan mengutip buku-buku literatur ilmu hukum, ketentuan perundang-undangan serta

¹³ <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/30/200000969/pengertian-hukum-faktor-penting-pembuatan-dan-istilah-terkait-hukum?page=all> diakses tanggal 20 Oktober 2021

¹⁴ Poerwadarminta, W.J.S., 1996, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h. 514

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke -11, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 13-14.

karangan-karangan ilmiah dan catatan-catatan kuliah yang ada kaitannya dengan penulisan karya ilmiah ini.¹⁶

III. Pembahasan

3.1 Mekanisme Penyelenggaraan Tabung-an Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) Bagi Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, khususnya pasal 305 huruf b menyebutkan bahwa jaminan pensiun sebagaimana dimaksud pasal 304, diberikan kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah berusia 45 tahun dan masa kerja paling sedikit 20 tahun. Untuk ketentuan penyelenggaraan tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil bagi pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut masih menunggu Peraturan Pemerintah tentang Penggajian maupun Peraturan Kepala BKN sebagai juklaknya. Menurut Peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012 tanggal 4 September 2012 Pasal 1 ayat (83) menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil termasuk dalam peserta PT. Taspem.

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 menyebutkan bahwa semua Pegawai Negeri Sipil, kecuali Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Pertahanan-Kemampuan, adalah peserta dari Asuransi Sosial. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil dari instansi di lingkungan Departemen Pertahanan Kemampuan berpindah ke instansi di lingkungan Departemen lain, maka hak dan

kewajiban dalam rangka Asuransi Sosialnya akan mengikutinya. Kemudian Pasal 3 menyebutkan bahwa Pegawai lain termasuk Pegawai Badan Usaha Negara dapat ditetapkan sebagai peserta Asuransi Sosial dengan peraturan pemerintah tersendiri. Lalu Pasal 4 menjelaskan bahwa saat menjadi peserta Asuransi Sosial dimulai pada tanggal pengangkatannya sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil. Mereka yang pada tanggal berlakunya Peraturan Pemerintah ini sudah mempunyai kedudukan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, menjadi peserta mulai tanggal tersebut.

Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil menerangkan:

- (1) Peserta wajib membayar iuran setiap bulan sebesar 8% (delapan persen) dari penghasilan sebulan tanpa tunjangan pangan.
- (2) Iuran sejumlah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), peruntukannya ditentukan sebagai berikut:
 - a. 4 3/4 % (empat tiga perempat persen) untuk pensiun;
 - b. 3 1/4 % (tiga perempat persen) untuk tabungan hari tua.
- (3) Besarnya iuran dan peruntukannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dapat diubah dengan Keputusan Presiden.
- (4) Kewajiban membayar iuran dimaksud dalam ayat (1) dimulai pada bulan peserta menerima penghasilan dan berakhir pada akhir bulan yang bersangkutan berhenti sebagai peserta.

¹⁶ Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 66

Berdasarkan Pasal 191 Peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program Tabungan Hari Tua, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta menyebutkan bahwa PT. Taspen memperoleh data peserta yang memuat identitas dari setiap individu dan keluarganya serta data penunjang lainnya dari peserta program asuransi dan program pensiun yang dibutuhkan dalam operasionalnya. Data tersebut dikelompokkan menjadi:

1. Data master peserta terdiri dari:
 - a. Data statis, berisi data yang tidak dapat diubah seperti NIP, nama, tanggal lahir, dan jenis kelamin.
 - b. Data dinamis, berisi data yang bersifat sementara dan dapat diubah seperti gaji pokok, pangkat/golongan, alamat.
 - c. Data keluarga, berisi data keluarga baik yang tertunjang maupun yang tidak tertunjang.
 - d. Data historis cut off, historis iuran, dan saldo individu.
2. Data pensiun, seperti data historis finansial, data kode perhitungan hak, data kantor bayar dan rekening tempat pembayaran.
3. Data klaim, seperti data administrasi klaim, data finansial pembayaran klaim.
4. Data pendukung, seperti data historis pembayaran pensiun bulanan, data daftar gaji, data transaksi e-Dapem.

Pasal 55 Peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012 tentang Pedoman Pelayanan Program Tabungan Hari Tua, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta

menjelaskan bahwa pada program pensiun terdapat iuran pensiun, yang berarti besarnya potongan dari penghasilan sebagai kewajiban peserta dalam program pensiun yang dihitung dan disetor menurut ketentuan berlaku. Besarnya pensiun pegawai sebulan adalah 2,5% (dua koma lima persen) dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja, dengan ketentuan bahwa Pensiun pegawai sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% (tujuh puluh lima persen), sekurang-kurangnya 40% (empat puluh persen) dari dasar pensiun, dan pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut Peraturan Pemerintah tentang gaji dan pangkat yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pelayanan di PT. Taspen adalah pelayanan pembayaran pension Pegawai Negeri Sipil. Adapun tugas yang diemban PT. Taspen adalah mengelola dan menginvestasikan dana yang dihimpun dari kontribusi yang dibayarkan oleh pegawai atau pemberi kerja. Tugas selanjutnya adalah membayarkan manfaat pensiun kepada pegawai di masa punakaryanya.¹⁷ Prosedur pemberian pensiun adalah langkah-langkah yang harus dilakukan oleh nasabah Taspen untuk mengambil uang pensiunnya. Dalam hal ini terdapat tiga cara pengambilan uang pensiun dalam Taspen, yaitu: secara langsung datang ke PT. Taspen (persero), transfer via bank (bank-bank yang bekerja sama dengan Taspen), via cek pos. Dalam pemberian pensiun secara langsung ada syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu, diantaranya:¹⁸

¹⁷ Nur Eka P. M., Op. Cit., h. 2

¹⁸ Aulia Fitri A.D.S., 2020, Analisis Pengendalian Internal Atas Pembayaran Dana Pensiun Pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, h. 11

1. Mengisi formulir
Peserta pensiun akan diberikan beberapa lembar formulir untuk diisi, yaitu:
 - a. SP4A (Surat Pernyataan Pembayaran Pensiun Pertama) model formulir A.
 - b. SP3R (Surat Pernyataan Pembayaran Pensiun Rekening).
2. Melampirkan
Setelah mengisi formulir yang diberikan, para peserta pensiun diwajibkan untuk mengembalikan formulir tersebut dengan melampirkan:
 - a. Asli tembusan SK Pensiun ber-pas photo.
 - b. Asli & lembar II SKPP definitif dari Pemda.
 - c. Fotocopy SK capeg dilegalisir instansi.
 - d. Fotocopy karpeg dan KPT (Kartu Peserta Taspen).
 - e. Pas photo pemohon terbaru ukuran 3 x 4 cm, 3 (tiga) lembar.
 - f. Pas photo istri/suami terbaru ukuran 3 x 4 cm, 1 (satu) lembar.
 - g. Asli surat keterangan masih sekolah/kuliah untuk anak berusia 21 s/d 25 tahun.
 - h. Fotocopy KTP pemohon.
 - i. Surat keterangan penghasilan apabila istri/suami pegawai negeri/pensiunan.
 - j. Fotocopy nomor rekening bank atas nama sendiri sesuai pensiun bila pembayaran melalui bank.
3. Membawa SK asli pensiun.
Peserta pensiun wajib membawa SK asli pensiun dari instansi tempat dia bekerja sebagai bukti otentik bahwa yang bersangkutan memang benar-benar telah pensiun.
4. Pengajuan berkas rangkap 2 (dua)
Berkas-berkas yang telah dilengkapi wajib dibuat rangkap 2 (dua) sebagai dokumentasi bagi pihak peserta yang bersangkutan maupun bagi pihak PT. Taspen (Persero).
Setelah peserta melengkapi dokumen-dokumen tersebut, maka peserta pensiun dapat langsung mengambil pensiunnya dengan cara:¹⁹
 1. Menuju bagian customer service karena pada bagian ini kelengkapan dokumen akan diperiksa dan diteliti, selanjutnya akan dilakukan rekam data, setelah itu baru dilakukan perhitungan yang kemudian diserahkan ke bagian verifikasi.
 2. Pada bagian verifikasi, berkas yang ada kembali diperiksa apakah layak untuk ditindak lanjuti atau tidak, jika tidak akan kembali dilakukan penelitian, jika ya maka berkas tersebut langsung diserahkan ke bagian otorisator.
 3. Setelah ditandatangani oleh bagian otorisator, maka pencetakan voucher pembayaran dapat dilakukan.
 4. Voucher yang telah dicetak akan ditandatangani pada bagian pengesahan.
 5. Setelah disahkan voucher tersebut diberikan kepada bagian kasir, yang selanjutnya akan dibayarkan ke peserta pensiun.

3.2 Kendala Penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (TASPEN) Menurut Aturan Hukum Kepegawaian

3.2.1 Pemberhentian Dengan Tidak Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pensiun adalah harapan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil kelak disaat usia dan

¹⁹ Ibid., h. 12

masa kerja memenuhi persyaratan untuk memperolehnya. Usia dan masa kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian adalah bagi Pegawai Negeri Sipil yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP) tidak menjadi masalah karena memang sudah sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu bagi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) BUP-nya adalah 60 tahun sedang untuk jabatan administrator dan pelaksana adalah 58 tahun dan untuk jabatan fungsional tertentu (JFT) adalah sesuai dengan aturan yang berlaku untuk JFT tersebut. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menghendaki pensiun dini (atas permintaan sendiri =APS) harus memenuhi syarat usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun.

Apabila dikaitkan dengan prinsip dan asas keadilan, meskipun status Pegawai Negeri Sipil telah dipecat atau diberhentikan dengan tidak hormat, harusnya tetap diberikan hak kepegawaiannya berupa hak atas jaminan pensiun guna menjamin kelangsungan hidupnya. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman pemberhentian dengan tidak hormat telah menerima dan menjalani hukumannya. Misalkan setelah keluar penjara kemudian dipecat serta kehilangan kedudukan dan status sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, harusnya setelah bebas dari penjara tetap dapat menjadi warga negara biasa dengan segala hak yang seharusnya dia dan keluarganya terima diantaranya ialah hak untuk hidup dan hak atas kehidupan yang layak. Tindakan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berakibat hilangnya jaminan atas pensiun dapat dikategorikan bertentangan dengan hak asasi

manusia yaitu hak untuk hidup dan hak atas kehidupan yang layak, karena dengan hilangnya hak atas jaminan pensiun, maka mereka kehilangan jaminan terhadap kelangsungan atas kehidupannya yang layak.²⁰

Diberhentikannya seorang Pegawai Negeri Sipil dengan tidak hormat pada dasarnya dikarenakan faktor-faktor tertentu yang menyebabkan dia sudah mengabaikan kewajiban serta melanggar kode etik perilaku sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi kalau dihitung-hitung dari masa kerjanya sebelum dia diberhentikan, bukankah Pegawai Negeri Sipil tersebut telah bekerja dan mengabdikan kepada pemerintah untuk membantu menyelenggarakan tujuan pembangunan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karenanya, akan sangat memberikan dampak kepada keberlangsungan kehidupan seorang Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya bila dilakukan pemberhentian dengan tidak hormat sehingga kehilangan kedudukan dan status sebagai Pegawai Negeri Sipil serta kehilangan jaminan atas pensiun. Padahal seharusnya Pegawai Negeri Sipil tetap dapat diberikan hak kepegawaiannya berupa hak atas jaminan pensiun guna menjamin kelangsungan hidupnya beserta keluarga setelah menjalani hukuman yang diberikan oleh Negara untuk mendapatkan hak kehidupan yang layak. Dengan demikian harapan kedepannya Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan tidak hormat masih mendapatkan jaminan sebagai bentuk perlindungan keberlangsungan hidupnya guna menghidupi keluarganya agar dapat hidup dengan layak.

²⁰ Fitri R.M., 2019, *Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No. 2 - Juni 2019, h. 199

Oleh karenanya, dalam hal tersebut masih terdapat kendala penyelenggaraan tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil menurut aturan hukum kepegawaian karena tidak ada aturan regulasi mengenai jaminan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan tidak hormat padahal yang bersangkutan telah bekerja dan mengabdikan kepada negara sebelum melakukan kesalahan dan diberhentikan dengan tidak hormat.

3.2.2 Digitalisasi Pelayanan Pensiun Aparatur Negara Pada Taspen

Untuk digitalisasi pelayanan pensiun aparatur negara pada Taspen yang mengajukan pensiun tidak menuai kesulitan yang amat sangat berarti, karena berkas yang perlu dilampirkan hanyalah sebagai berikut:

1. Surat pengantar dari instansi dimana PNS tersebut bekerja;
2. Surat permohonan dari yang bersangkutan;
3. Fotocopy SK CPNS dan PNS dilegalisir;
4. Fotocopy SK pangkat terakhir dan SKGB terakhir dilegalisir;
5. Daftar susunan keluarga terbaru ditandatangani yang bersangkutan dan diketuhi kepala instansinya;
6. Fotocopy surat nikah dilegalisir KUA/capil;
7. Fotocopy akta kelahiran anak yang usianya masih dibawah 25 tahun, belum bekerja sebagai PNS dan belum pernah menikah dilegalisir capil;
8. Surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang/berat;
9. Fotocopy DP 3/SKP dalam 2 tahu terakhir dilegalisir;

10. Pas photo berwarna ukuran 3 X 4 sebanyak 7 lembar bagi PNS yang mencapai BUP, dan ukuran 4 X 6 sebanyak 7 lembar bagi PNS yang pensiun dini (APS);
11. Fotocopy Karpeg, Karis/Karsu, Kartu Taspen dilegalisir;
12. Fotocopy Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dilegalisir;
13. Melampirkan DPCP yang ditandatangani dan diketahui kepala instansinya;²¹

Adapun kendala penyelenggaraan tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil menurut aturan hukum kepegawaian yang seringkali dijumpai dalam pengurusan administrasi pensiun adalah digitalisasi pelayanan yang berhubungan dengan data keluarga yang memuat nama isteri/suami, tanggal lahir, tanggal nikah ada kalanya tidak sesuai dengan yang tercantum dalam Kartu Keluarga dan KTP, atau akta kelahiran anak yang sudah tidak mendapat tunjangan, tapi usianya masih dibawah 25 tahun dan belum bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil serta belum berumah tangga, seringkali tidak dilampirkan padahal sering diminta oleh BKN karena akan dimasukkan dalam SK pensiun dan sebagai ahli waris manakala yang pensiun tersebut meninggal dunia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa “perlunya pembentukan jaminan sosial bagi Pegawai Negeri Sipil dan keluarganya pada saat mengakhiri pengabdian kepada negara. Program tersebut ditunjukkan untuk

²¹ <http://bkd.cilacapkab.go.id/p/146/problematika-pengurusan-administrasi-pensiun> diakses tanggal 20 Oktober 2021

kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni memberikan jaminan keuangan bagi peserta bila mendapat risiko yang mengakibatkan peserta tersebut tidak mampu lagi bekerja karena sudah tua atau mencapai usia tidak produktif lagi untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang diembankan kepada peserta atau jaminan keuangan bagi ahli warisnya apabila peserta tertimpa risiko kematian sebelum mencapai usia pensiun atau tertimpa risiko kematian ketika menjalani masa pensiun.²²

PT. Taspen berinovasi dengan memberi layanan klim pada peserta Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan jaminan kecepatan pencairan dana lebih cepat daripada melalui pihak asuransi lain dimana proses pencairan klim tersebut tidak kurang dari rentan waktu satu jam. Selain itu, PT. Taspen memiliki inovasi lain yaitu Kartu Pintar Taspen (*Smartcard*) dengan sistem digitalisasi pembayaran pensiun dari Taspen dalam bentuk kartu kepesertaan. Hal itu untuk meningkatkan layanan, akuntabilitas dan keakuratan otentikasi serta keamanan pembayaran pensiun. Dengan teknologi ini, pensiunan Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara tidak perlu lagi datang ke bank untuk mengambil uang pensiun karena kartu tanda anggota Taspen juga berfungsi sebagai kartu identitas dan *Smartcard* Taspen ini juga berfungsi sebagai ATM yang dapat digunakan oleh semua peserta. Inovasi tersebut adalah digitalisasi pelayanan pembayaran pensiun, layanan klim otomatis dan layanan klim 1 jam lewat yang telah bersertifikasi ISO. Digital ini sebagai

salah satu bentuk peningkatan pelayanannya untuk memberikan kepuasan pelanggan.²³

Kendati dengan pemanfaatan teknologi informasi yaitu otentikasi digitalisasi, namun pada penerapan sistem digitalisasi ini menunjukkan masih terdapat beberapa keluhan dari peserta pensiun seperti proses otentikasi yang sering mengalami kegagalan karena seberapa matang perancangan itu dibuat maka tidak bisa dipungkiri bahwa dalam proses pelaksanaannya, sistem digitalisasi yang sudah dipersiapkan masih memiliki beberapa kekurangan pada penerapannya sehingga harus diperbaiki agar penggunaannya dapat ditingkatkan secara maksimal.

Para penerima pensiun Pegawai Negeri Sipil yang rata-rata sudah lansia dapat menjadi salah satu kendala pada penerapan digitalisasi otentikasi PT Taspen (Persero). Kecanggihan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi nampaknya tidak dapat dinikmati oleh semua peserta pensiun di PT Taspen karena kebanyakan peserta pensiun merupakan para orang tua yang sudah usia lanjut (lansia) yang susah dalam memahami sesuatu yang baru terlebih berkaitan dengan kecanggihan teknologi. Adapun kesulitan yang dialami kalangan lansia disebabkan oleh menurunnya fungsi-fungsi organ tubuhnya seperti otak dan tangan. Hal inilah yang kemudian membuat mereka kesulitan dalam mempelajari fitur-fitur yang ada pada kartu identitas dan *Smartcard* Taspen ini sehingga masih terdapat beberapa penerima pensiun yang datang langsung ke mitra bayar untuk melakukan otentikasi.²⁴

²² Muhammad Faizal dkk, 2020, *Digitalisasi Pelayanan Pensiun Aparatur Negara Pada Taspen (Studi Tentang Taspen Otentikasi Di PT Taspen (Persero) KCU Kota Bandar Lampung)*, Jurnal Administrativa | Vol 2 Nomor 2 Tahun 2020, h. 203

²³ Ibid., h. 204

²⁴ Ibid., h. 212

IV. Penutup

4.1 Kesimpulan

Dari uraian pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Mekanisme penyelenggaraan Tabungan Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil khususnya Pasal 1 sampai dengan Pasal 6 yang didukung dengan adanya Peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program Tabungan Hari Tua, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta.
2. Adapun yang menjadi kendala penyelenggaraan tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil menurut aturan hukum kepegawaian yaitu tidak ada aturan regulasi mengenai jaminan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan tidak hormat padahal yang bersangkutan telah bekerja dan mengabdikan kepada negara sebelum melakukan kesalahan dan diberhentikan dengan tidak hormat, dan adanya sistem digitalisasi pelayanan pensiun aparatur negara pada Taspen karena kebanyakan peserta pensiun merupakan para orang tua yang sudah usia lanjut (lansia) yang susah dalam memahami sesuatu yang baru terlebih berkaitan dengan kecanggihan teknologi.

4.2 Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada kajian karya ilmiah ini adalah:

1. Diharapkan kepada pemerintah untuk melakukan pembaharuan terhadap pengaturan tentang pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Perlu adanya sosialisasi secara langsung kepada peserta tabungan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil dengan adanya sistem digitalisasi pelayanan pensiun aparatur negara pada Taspen untuk para orang tua lanjut usia (lansia) yang susah dalam memahami sesuatu yang baru terlebih berkaitan dengan kecanggihan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU:

- Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti
- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Danarti, Dessy, 2011. *Jurus Pintar Asuransi Agar Anda Tenang, Aman Dan Nyaman*, Jakarta: G-Media
- Dede Agus, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten
- Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Jackson, Charles, 2014, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Justice Publisher, Bandar Lampung
- M. Nur Rianto Al-Arif, 2012, *Lembaga Keuangan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia
- Manullang, 1982, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke 6. Jakarta: PT. Rajawali Press
- Martono, 2002, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Yogyakarta: Ekonisia
- Poerwadarminta, W.J.S., 1996, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

Ranupandojo, H., 1982, *Manajemen Personalia: Mengenal Permasalahan Dalam Praktek*. Yogyakarta: SPFE UGM

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke -11, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

HUKUM PERUNDANG-UNDANGAN

UU Negara Republik Indonesia Tahun 1945

KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai

Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri

Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

(JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012 tanggal 4 September 2012

JURNAL DAN SKRIPSI

Aulia Fitri A.D.S., 2020, Analisis Pengendalian Internal Atas Pembayaran Dana Pensiun Pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Fitri R.M., 2019, *Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No. 2 - Juni 2019

Muhammad Faizal dkk, 2020, *Digitalisasi Pelayanan Pensiun Aparatur Negara Pada Taspen (Studi Tentang Taspen Otentikasi Di PT Taspen (Persero) KCU Kota Bandar Lampung)*, Jurnal Administrativa | Vol 2 Nomor 2 Tahun 2020

Nur Eka P. M., 2019, *Tata Kelola Pelayanan Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

SITUS INTERNET

<http://bkd.cilacapkab.go.id/p/146/problematika-pengurusan-administrasi-pensiun> diakses tanggal 20 Oktober 2021

<https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/30/200000969/pengertian-hukum-faktor-penting-pembuat-an-dan-istilah-terkait-hukum?page=all> diakses tanggal 20 Oktober 2021