

## FUNGSI MEDIASI PADA PROSES PERCERAIAN PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANA TIDUNG

Juliana Somibeda Lamadokend<sup>1</sup>, Ibnu Sabil<sup>2</sup>, Anak Agung Made Sastrawan Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia

Alamat korespondensi: [julianasl0907@gmail.com](mailto:julianasl0907@gmail.com)

### Abstract

*Marriage is an inner and outer bond between a man and a woman as husband and wife with the aim of living a perfect, happy and eternal life. In reality, not all marriages go as expected, resulting in divorce. This research aims to analyze personnel policies in fostering household harmony and supporting improved employee performance, factors causing civil servant divorce, the mediation process carried out by BKPSDM, analyzing obstacles and solutions in conducting mediation in the civil servant divorce process within the Tana Tidung Regency Government. This research uses a qualitative descriptive method with data collection techniques through interviews, observation and documentation. The results of the research show that the Tana Tidung Regency government's policy in fostering employee household harmony is carried out through religious activities, providing leave, counseling guidance, socialization regarding household harmony. Factors that cause civil servant divorce include infidelity, economics, differences in principles, ideology and religion. In the civil servant divorce application process, BKPSDM plays the role of mediator. The obstacles faced were one of the parties being unable to attend, the parties not being cooperative, unable to accept suggestions and incomplete administrative requirements. The solution is to write a summons to the parties involved, invite other parties to obtain additional information and contact employees to complete the requirements for applying for a divorce permit so that the next process can be carried out.*

**Keywords:** Civil Servant Divorce, Function, Mediation.

### Abstrak

*Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan hidup sempurna, bahagia, dan kekal. Kenyataannya tidak semua perkawinan berjalan sesuai yang diharapkan sehingga mengakibatkan perceraian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan kepegawaian dalam membina keharmonisan rumah tangga dan menunjang peningkatan kinerja pegawai, faktor penyebab perceraian PNS, proses mediasi yang dilakukan oleh BKPSDM, menganalisis kendala dan solusi dalam melakukan mediasi pada proses perceraian PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah Kabupaten Tana Tidung dalam membina keharmonisan rumah tangga pegawai dilakukan melalui kegiatan keagamaan, pemberian cuti, bimbingan konseling, sosialisasi mengenai keharmonisan rumah tangga. Faktor penyebab perceraian PNS diantaranya perselingkuhan, ekonomi, perbedaan prinsip, ideologi maupun agama. Dalam proses pengajuan perceraian PNS, BKPSDM berperan mediator. Kendala yang dihadapi yaitu salah satu pihak tidak dapat hadir, para pihak tidak kooperatif, tidak dapat menerima saran dan tidak lengkapnya persyaratan administrasi.*

*Solusinya membuat surat pemanggilan kepada pihak yang terkait, menghadirkan pihak lain untuk memperoleh informasi tambahan serta menghubungi pegawai untuk dapat melengkapi persyaratan pengajuan ijin perceraian agar dapat dilakukan proses selanjutnya.*

**Kata Kunci :** Fungsi, Mediasi, Perceraian Pegawai Negeri Sipil

## PENDAHULUAN

Perkawinan, menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa yang bertujuan mengatur pergaulan hidup yang sempurna, bahagia, dan kekal dalam satu rumah tangga guna terciptanya rasa kasih sayang dan saling mencintai. Namun, pada kenyataannya, tidak semua perkawinan dapat berjalan sesuai yang diharapkan karena tidak tercapainya kata sepakat dari salah satu pihak ataupun perilaku kedua belah pihak yang saling bertentangan sehingga mengakibatkan timbulnya perceraian.

Perceraian tidak hanya terjadi pada masyarakat umum, namun juga terjadi pada Pegawai Negeri Sipil. Perceraian merupakan sesuatu yang tidak baik bagi keluarga, selain itu perceraian dapat memberikan dampak yang kurang baik khususnya terhadap citra Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat dalam menyelenggarakan kehidupan berkeluarga. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perceraian menurut Levinger dalam Ihromi (2004) antara lain:

1. Salah satu pasangan mengabaikan kewajiban akan rumah tangga dan anak;
2. Adanya tindak kekerasan dalam rumah tangga;
3. Salah satu pasangan menjadi pemabuk;
4. Perselingkuhan atau tidak setia, memiliki wanita atau maupun pria idaman lain dan lain sebagainya.

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang akan melakukan perceraian baik sebagai penggugat maupun tergugat diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil, dimana pada pasal 3 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang akan melakukan perceraian wajib memperoleh izin atau surat keterangan lebih dahulu dari Pejabat. Berdasarkan Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 52 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Daerah disebutkan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap PNS wajib bersikap dan berpedoman pada etika. Salah satunya adalah dengan menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga. Selain itu, perlu adanya kegiatan pembinaan keharmonisan rumah tangga guna menunjang kinerja pegawai serta perlunya mencermati penyebab terjadinya perceraian.

Meskipun tingkat perceraian pernah tinggi sebelumnya, maka perlu diperhatikan agar perceraian dapat diminimalisir. Dapat diketahui rata-rata presentase perceraian yang terjadi berdasarkan jumlah pengajuan izin perceraian PNS Kabupaten Tana Tidung dalam 5 tahun terakhir (2017-2021) sebesar 74.3% dan presentase PNS yang rujuk atau membatalkan pengajuan izin perceraianya sebesar 25.7%. Berikut data perceraian PNS Kabupaten Tana Tidung Tahun 2017-2021

Data Perceraian PNS Kabupaten Tana Tidung					
5 Tahun Terakhir					
Tahun	2017	2018	2019	2020	2021
Pengajuan Izin Perceraian	6	6	4	3	5
PNS mendapatkan izin perceraian	4	5	3	2	4
Presentase Perceraian PNS	66.70%	83.30%	75%	66.70%	80%
Presentase PNS Rujuk	33.30%	16.70%	25%	33.30%	20%

Gambar 1 Data Perceraian PNS Kabupaten Tana Tidung

Dengan semakin meningkatnya perceraian yang terjadi, maka perlu diperhatikan agar perceraian dapat diminimalisir dan sebagai salah satu perwujudan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tana Tidung yaitu meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian yang mudah, procedural, professional, berkualitas dan transparan memiliki tugas untuk memfasilitasi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki permasalahan terhadap perkawinannya, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yaitu perceraian.

## KERANGKA TEORI

### Etika Administrasi Publik

Etika secara etimologis dalam bahasan Yunani yaitu berasal dari dua kata yaitu *ethis* yang berarti sifat, adat, watak, kebiasaan, tempat yang baik serta kata *ethikos* yang berarti susila, keadaban atau tingkah laku dan perbuatan yang baik. Etika menurut Sholihin (2006) adalah seperangkat pedoman, aturan atau norma yang diikuti oleh sekelompok masyarakat atau profesi guna mengatur tingkah laku, baik yang dijauhi maupun yang dilakukan. Etika merupakan dimensi yang penting dalam administrasi publik.

Widodo (2001) berpendapat bahwa etika administrasi publik adalah bidang ilmu pengetahuan mengenai prinsip etis atau moral yang mendasari perilaku para aparat birokrasi pemerintahan, khususnya dalam

melaksanakan tugas dan wewenangnya. Etika administrasi publik juga dapat diartikan sebagai perangkat nilai yang menjadi pandangan atau penuntun bagi tindakan manusia dalam organisasi. Menurut Pasalong (2007) dalam lingkup pelayanan publik, etika administrasi publik diartikan sebagai filsafat dan profesional standar (kode etik) atau aturan berperilaku yang benar (*right rules of conduct*) yang seharusnya dipatuhi oleh pemberi pelayanan publik atau administrasi publik.

Dapat disimpulkan etika administrasi publik adalah aturan atau standar pengelolaan yang digunakan sebagai arahan moral bagi administrator publik dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat. Etika administrasi publik berkaitan dengan kepegawaian, keuangan, perbekalan, ketatausahaan dan hubungan masyarakat. Pentingnya etika administrasi publik menurut Henry (1995) adalah sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kepentingan publik. Etika administrasi publik dapat digunakan sebagai rujukan atau referensi bagi para birokrasi publik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Tujuan etika administrasi publik adalah untuk menyelenggarakan kegiatan administrasi publik dengan baik dan tetap memperhatikan kepentingan masyarakat.

### **Perilaku Organisasi dan Perilaku Individu**

Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia atau aspek individu memegang peranan yang penting bagi manajemen dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi karena kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Robbins (2003) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan untuk memperbaiki keefektifan organisasi dengan penerapan pengetahuan. Hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi merupakan perilaku organisasi sedangkan perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya (Thoha, 2001). Menurut Robbins dan Judge (2007), terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku individu yaitu:

1. Karakter biografis, merupakan faktor yang paling mudah untuk dikenali dan dikumpulkan datanya dibandingkan dengan faktor-faktor individual lain seperti motivasi, nilai dan kekuasaan. Karakter biografis terdiri atas usia, jenis kelamin, status perkawinan dan lamanya mengabdikan pada organisasi.
2. Kompetensi mengacu pada kemampuan belajar (*aptitude*) dan kemampuan bekerja (*ability*) dari seseorang. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan
3. Belajar adalah perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi sebagai akibat dari pengalaman-pengalaman yang dilaluinya.

Pengaruh individu terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan jika semakin baik indikasi perilaku individu atau pegawai dalam organisasi, maka akan menimbulkan iklim lingkungan kerja yang baik pula dalam organisasi dan kinerja pegawai akan dapat meningkat.

### **Fungsi**

Menurut Moekijat dalam Zainal (2008), fungsi merupakan suatu aspek khusus dari tugas tertentu. Fungsi adalah kegiatan pokok yang dilakukan dalam lembaga atau suatu organisasi. Berdasarkan Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, fungsi adalah kegunaan suatu hal, daya guna dan pekerjaan yang dilakukan. The Liang Gie dalam Zainal (2013) mengungkapkan bahwa sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifat, pelaksanaan maupun pertimbangan lainnya disebut juga fungsi. Fungsi merupakan gambaran ideal dari sebuah peran yang digunakan sebagai patokan dalam mengerjakan sesuatu sesuai tatanan tertentu. Fungsi-fungsi manajemen menurut Sule (2006) adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan dalam pelaksanaannya sesuai dengan tahapan-tahapan tertentu. Organisasi melaksanakan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan berdasarkan tingkatan-tingkatan yang dilakukan oleh pegawai baik dari segi fungsi manajerial maupun fungsi teknis yang pada dasarnya bertujuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan dengan pekerjaan sesuai jabatannya tersebut merupakan implementasi fungsi manajemen. Dapat disimpulkan bahwa fungsi menandakan suatu jabatan dalam sebuah organisasi yang menggambarkan akan tugas dan fungsinya.

### **Konsep Mediasi**

Secara etimologi istilah mediasi berasal dari bahasa latin *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjukkan pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya mencegah dan menyelesaikan sengketa antara pihak. Menurut Marbun (2006) dalam Kamus Hukum Indonesia pengertian mediasi adalah keterlibatan pihak ketiga untuk memberikan solusi kepada para pihak yang bersengketa sehingga tercapai penyelesaian secara damai. Prinsip Mediasi, prinsip dasar (*basic principles*) adalah landasan filosofis dari diselenggarakannya kegiatan mediasi. David Spencer dan Michael Brogan merujuk pada pandangan Ruth Carlton tentang 5 (lima) prinsip dasar mediasi yang dikenal dengan lima dasar filsafat mediasi yang meliputi kerahasiaan (*confidentiality*), sukarela (*volunteer*), pemberdayaan (*empowerment*), netralitas (*neutrality*) dan solusi yang unik (*a unique solution*).

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu sebuah desain yang memudahkan peneliti untuk merekam, memantau dan mengikuti proses suatu peristiwa atau kegiatan sebuah organisasi sebagaimana adanya dalam suatu kurun waktu tertentu dan selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab masalah penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimanakah fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam melakukan mediasi pada proses perceraian PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung. Sumber data yang digunakan dikumpulkan melalui data primer dan data sekunder melalui tahapan-tahapan analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2008) meliputi Reduksi, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kebijakan Kepegawaian Dalam Membina Keharmonisan Rumah Tangga Untuk Menunjang Peningkatan Kinerja Pegawai**

Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme guna menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat maka perlu adanya penegakan norma etika dalam menjalankan tugas. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS dan Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 52 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil. Hal ini selaras dengan makna etika administrasi publik menurut Widodo (2001), dimana setiap pegawai negeri sipil harus memiliki dan memahami pentingnya etika administrasi publik, yaitu dengan memiliki moral yang mendasari perilaku khususnya dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Kebijakan pemerintah Kabupaten Tana Tidung dalam membina keharmonisan rumah tangga untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai diantaranya

#### **a. Kegiatan Keagamaan**

Bagi pegawai negeri sipil maupun tenaga kontrak yang beragama Islam dilaksanakan program Jumat Qolbu maupun doa bersama yang sudah menjadi acara rutin berdasarkan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor: 400/139/BPKR-KTT/VII/2022 tentang Menghadiri Acara Doa maupun melalui surat undangan yang diinformasikan melalui group informasi kepegawaian setiap 2 minggu sekali. Begitu juga dengan pegawai negeri sipil maupun tenaga kontrak yang beragama Kristen dan Katholik melalui Ibadah Komunitas Kristiani (Komris), dimana dalam kegiatan keagamaan tersebut dapat diisi dengan siraman rohani yang berkaitan dengan pembinaan

keluarga harmonis maupun bagaimana cara berperilaku baik secara pribadi maupun berperilaku dalam organisasi.

**b. Cuti**

Dasar hukum pemberian cuti yang diberikan kepada pegawai negeri sipil adalah Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS, Romawi III Point B tentang Cuti Tahunan. Surat Edaran Bupati Nomor: 800/279/2018 tanggal 6 Februari 2018 tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS dan Surat Edaran Bupati Tana Tidung Nomor:850/864/2018 tanggal 17 April 2018 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Menunaikan Ibadah Haji dan Umroh PNS. Dengan adanya pemberian cuti diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan kualitas hubungan bersama dengan keluarga.

**c. Bimbingan Konseling**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM melalui Tim Pusat Layanan Psikologi dan Konseling, yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Bupati Tana Tidung Nomor: 840/188/K-V/2019 tentang Pembentukan Tim Pusat Layanan Psikologi dan Konseling Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyediakan bimbingan konseling bagi para pegawai baik yang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan rumah tangga, pekerjaan, disiplin maupun permasalahan lainnya.

**d. Sosialisasi**

Sosialisasi dengan tema keharmonisan rumah tangga maupun parenting juga dilakukan guna menambah ilmu dan wawasan dengan target peserta pegawai negeri sipil dan pasangannya, dengan melibatkan dinas yang terkait maupun instansi vertikal seperti kementerian agama.

**Faktor Penyebab Perceraian PNS**

Perceraian hanya dibenarkan untuk alasan-alasan yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Perkawinan. Faktor penyebab perceraian yang terjadi pada pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Tana Tidung sebagian besar pada dasarnya sudah sesuai dengan pasal 19 yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yaitu ketidakcocokan yang menyebabkan pertengkaran secara terus menerus yang dikarenakan adanya perselingkuhan dari salah satu pihak ataupun akibat dari hubungan jarak jauh dikarenakan pegawai negeri sipil bertugas di daerah yang terpisah dengan domisili keluarganya sehingga menyebabkan kualitas komunikasi kedua belah pihak mengalami kendala, dan berakibat terjadinya perselingkuhan dari salah satu pihak. Adanya permasalahan ekonomi dalam hal ini dengan adanya pihak wanita yang telah memiliki penghasilan sendiri sebagai pegawai negeri sipil membuat pihak wanita berani untuk mengambil keputusan berpisah karena secara ekonomi sudah tidak tergantung pada pihak laki-laki, dimana sebagian besar akar permasalahan yang ada dari pihak laki-laki yang tidak memiliki pekerjaan

tetap, sebagai pecandu narkoba, memiliki kecemburuan yang berlebihan hingga mengakibatkan percecokan yang terkadang berujung pada kekerasan dalam rumah tangga.

Menurut Dariyo (2003) faktor penyebab perceraian selain ketidaksetiaan, faktor ekonomi juga adanya perbedaan prinsip, ideologi atau agama. Di Kabupaten Tana Tidung sendiri juga terdapat kasus perceraian pegawai negeri sipil yang disebabkan karena adanya perbedaan prinsip di dalam agama yang sama yaitu dengan terlibatnya suatu organisasi keagamaan yang memiliki ajaran yang tidak sesuai dengan kaidah agama yang dianutnya. Dari faktor penyebab perceraian yang ada di Kabupaten Tana Tidung dapat dianalisa bahwa kurangnya komunikasi yang berkualitas diantara kedua belah pihak. Komunikasi merupakan salah satu kunci utama agar perkawinan dapat berjalan dengan baik, dengan adanya keterbukaan diantara kedua belah pihak dapat meminimalisir kesalahpahaman yang terjadi. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki pihak laki-laki sebagai kepala keluarga karena menganggap segala kebutuhan sudah terpenuhi terlebih jika pihak wanita memiliki penghasilan sendiri dalam hal ini pihak wanita menjadi tulang punggung keluarga.

### **Fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Dalam Proses Mediasi Pada Proses Perceraian PNS**

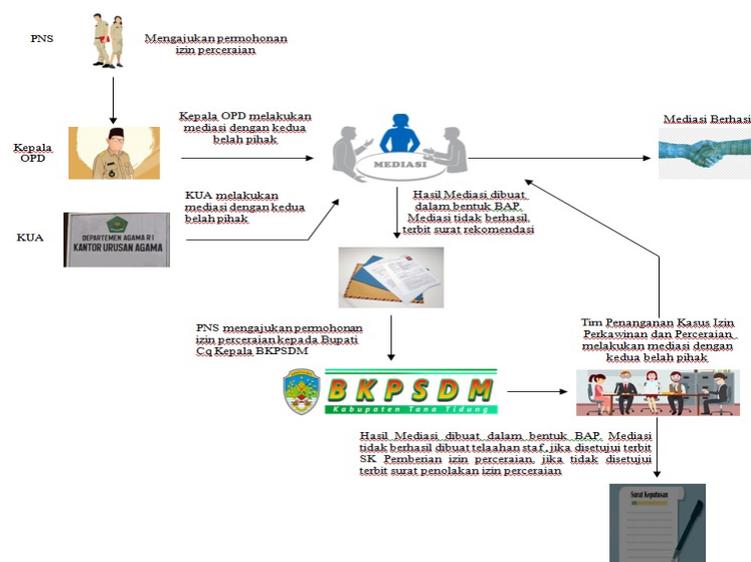
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tana Tidung memiliki visi “Terwujudnya aparatur yang profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat”, salah satu misinya adalah meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian yang mudah, prosedural, profesional, berkualitas dan transparan. Untuk memfasilitasi pegawai negeri sipil yang memiliki permasalahan terhadap perkawinannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM melalui Sub Bidang Pengadaan dan Penilaian Kinerja Pegawai mempunyai tugas diantaranya melaksanakan pembinaan dan bimbingan konseling, memproses izin perceraian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM telah melakukan fungsi manajemen menurut Sule (2006) yaitu dengan menjalankan serangkaian kegiatan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan dalam pelaksanaannya sesuai dengan tahapan-tahapan tertentu.

Konsep teori mediasi menurut Marbun (2006) sebagai proses penyelesaian sengketa secara damai yang melibatkan bantuan pihak ketiga untuk memberikan solusi yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa. Dasar hukum yang digunakan dalam melakukan proses mediasi pada proses izin perceraian pegawai negeri sipil adalah Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil, Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No 8 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan

Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 48 Tahun 1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983.

Dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 48 Tahun 1990 disebutkan juga bahwa setiap atasan dan pejabat yang menerima surat pemberitahuan adanya gugatan cerai harus melaksanakan tugas dan wewenangnya yaitu wajib merukunkan kembali kedua belah pihak dan apabila perlu memanggil atau meminta keterangan dari pihak-pihak yang bersangkutan. Untuk membantu pejabat dalam melaksanakan kewajibannya perlu dibentuk Tim Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 di lingkungan masing-masing. Dalam melaksanakan kewajibannya, pejabat dalam hal ini Bupati dibantu oleh Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian dalam menangani izin perkawinan dan perceraian pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Tana Tidung. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM melalui Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian telah melakukan tugasnya sebagai mediator dalam proses mediasi pada perceraian PNS dengan baik dan semaksimal mungkin. Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian dibentuk untuk melakukan pembinaan dan memediasi pegawai negeri sipil beserta pasangannya baik pada proses perkawinan dan perceraian.

Dimana dalam melakukan tugasnya Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian menggunakan 5 prinsip mediasi yang dikemukakan oleh David Spencer & Michael Brogan yaitu kerahasiaan (*confidentiality*), sukarela (*volunteer*), pemberdayaan (*empowerment*), netralitas (*neutrality*) dan solusi yang unik (*a unique solution*) dengan cara menjaga kerahasiaan, bersikap netral, mengontrol berjalannya proses mediasi, memberikan nasihat, saran ataupun masukan pada proses mediasi yang dilakukan. Kedua belah pihak dengan sukarela dan tanpa paksaan hadir untuk memenuhi pemanggilan untuk proses mediasi. Dengan hadirnya pada proses mediasi, setidaknya kedua belah pihak telah memiliki niat untuk dapat melakukan negosiasi maupun mencari jalan keluar atau solusi yang akan disepakati bersama. Alur proses izin perceraian pegawai negeri sipil dituangkan dalam standar operasional prosedur (SOP).



Gambar 1 Alur Mediasi pada Proses Perceraian

Dalam menerbitkan surat keputusan izin perceraian dari pejabat yang berwenang dalam hal ini Bupati, maka Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian harus benar-benar memeriksa dan melakukan penelusuran terhadap penyebab pengajuan perceraian tersebut dan jika diperlukan meminta keterangan tambahan dari pihak lain yang dipandang dapat memberikan keterangan yang meyakinkan serta dengan tetap mempertimbangkan waktu selambat-lambatnya 3 bulan terhitung mulai tanggal permintaan izin perceraian PNS yang bersangkutan sesuai dengan yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi PNS.

### Kendala Dan Solusi Dalam Melakukan Mediasi Pada Proses Perceraian PNS

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian dalam melakukan mediasi kepada kedua belah pihak mengalami beberapa kendala diantaranya:

- a. Tidak hadirnya salah satu pihak dikarenakan yang bersangkutan tinggal di luar kota, sehingga tidak dapat memberikan keterangan. Dalam proses mediasi terkadang mengalami proses yang cukup rumit dikarenakan ada salah satu pihak yang tidak hadir dengan alasan berada di luar kota solusi yang dilakukan adalah dengan melakukan pemanggilan selama 3 kali berturut-turut, namun jika yang bersangkutan tidak hadir harus memberikan surat pernyataan atau surat kuasa kepada pihak lain yang akan mewakilinya sehingga mediator tidak hanya memperoleh keterangan dari salah satu pihak saja.
- b. Para pihak tidak kooperatif atau tidak terbuka dalam memberikan keterangan, sehingga menyulitkan mediator dalam menganalisis permasalahan yang ada. Dapat dianalisa bahwa dalam kedua proses

- mediasi tersebut di atas tidak menutup kemungkinan untuk memperoleh keterangan atau informasi tambahan dari pihak lain, Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian dapat melakukan pemanggilan kepada pihak keluarga, rekan kerja maupun pihak lain yang berkaitan yang dipandang dapat memberikan keterangan yang meyakinkan untuk mengetahui permasalahan rumah tangga pegawai negeri sipil yang bersangkutan agar mediator dapat menganalisis permasalahan yang ada dengan tepat serta dapat memberikan nasihat, saran atau masukan sesuai dengan permasalahan dari masing-masing kasus perceraian yang ada.
- c. Para pihak susah menerima saran atau masukan dari mediator. Salah satu pihak ada yang merasa tidak ada permasalahan dalam rumah tangganya, sehingga tetap pada pendirian tidak mau bercerai, solusi yang dilakukan untuk kasus tersebut adalah dengan memanggil kedua belah pihak untuk dapat duduk bersama dimana masing-masing pihak dapat mengungkapkan apa yang menjadi masalah dalam rumah tangganya. Dalam proses mediasi Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian tidak menutup kemungkinan untuk melibatkan psikolog dalam menganalisis dan memberikan pandangan kepada kedua belah pihak, sehingga kedua belah pihak dapat lebih terbuka dan memperoleh pandangan dari sebab maupun akibat dari perceraian, sehingga dapat diperoleh jalan keluar serta kesepakatan bersama yang tidak akan merugikan salah satu pihak.
  - d. Persyaratan administrasi tidak lengkap seperti tidak terlampirnya berita acara pemeriksaan (BAP) dari pimpinan unit kerja atau dari KUA, tidak ada atau kurangnya bukti pendukung seperti hasil visum dari dokter pemerintah jika alasan permohonan perceraian dikarenakan adanya kekerasan dalam rumah tangga atau berita acara pemeriksaan (BAP) dari kepolisian jika alasan perceraian dikarenakan salah satu pihak menjadi pemabuk, pematik atau penjudi yang sukar disembuhkan. Solusi yang dilakukan terkait persyaratan administrasi yang tidak lengkap yaitu dengan menghubungi pegawai yang bersangkutan untuk dapat segera melengkapi persyaratan administrasi lainnya agar proses izin perceraian dapat dilanjutkan ke tahap mediasi.

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai mediator telah dilakukan secara maksimal dengan upaya untuk dapat mempersatukan kembali pasangan yang akan bercerai. Apabila mediasi berhasil, maka kedua belah pihak akan menandatangani hasil kesepakatan yang dicapai, untuk dapat dilaporkan ke atasan dan PPK, kemudian proses izin perceraian dapat ditutup dan dihentikan. Namun jika mediasi yang dilakukan tidak berhasil akan diupayakan untuk dapat mencari jalan keluar terbaik dengan membuat kesepakatan yang tidak akan merugikan kedua belah pihak. Proses administrasi izin perceraian akan dilanjutkan dengan membuat telaahan staf ke PPK disertai dengan bukti hasil pemeriksaan dan kelengkapan persyaratan administrasi lainnya. PPK dapat menyetujui

maupun menolak telaahan staf perihal permohonan pemberian izin perceraian.

Alasan perceraian yang diakui tercantum dalam pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 dan surat edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 1983 menyebutkan bahwa permintaan izin perceraian dapat diberikan oleh pejabat atau atasan langsung apabila tidak bertentangan dengan ajaran agama yang dianutnya, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, alasan yang dikemukakan dapat diterima dengan akal sehat. Sebaliknya penolakan izin perceraian Pegawai Negeri Sipil merupakan kewenangan pejabat yang didasarkan pada alasan-alasan yang tidak memenuhi sesuai pasal 7 ayat (3) dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983.

Penolakan ataupun pemberian izin perceraian diberikan kepada pegawai negeri sipil melalui surat keputusan dari PPK. Surat keputusan pemberian izin perceraian dapat dipergunakan oleh pegawai negeri sipil untuk dapat melanjutkan proses perceraian di Pengadilan Agama maupun di Pengadilan Negeri. Pegawai negeri sipil wajib melaporkan perceraian dengan melampirkan salinan sah akta cerai yang dikeluarkan oleh pengadilan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selambat-lambatnya satu bulan terhitung mulai tanggal perceraian untuk dapat diarsipkan di data pegawai dan untuk pemuktakhiran status pernikahan pegawai yang bersangkutan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Kebijakan pemerintah Kabupaten Tana Tidung dalam membina keharmonisan rumah tangga pegawai diantaranya dilakukan melalui kegiatan keagamaan yang didalamnya membahas topik tentang keharmonisan keluarga, pemberian cuti, menyediakan bimbingan konseling bagi pegawai yang sedang dalam menghadapi masalah, dilakukan pembinaan dari atasan langsung, mengadakan sosialisasi mengenai keharmonisan rumah tangga yang melibatkan instansi vertikal seperti Kementerian Agama. Faktor penyebab terjadinya perceraian PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Tana Tidung antara lain ketidakcocokan atau perselisihan secara terus menerus karena adanya perselingkuhan, faktor ekonomi, salah satu pihak terlibat kasus narkoba maupun adanya perbedaan prinsip, ideologi maupun agama. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tana Tidung melakukan peran mediator dalam proses pengajuan perceraian melalui Tim Penanganan Kasus Izin Perkawinan dan Perceraian dengan menggunakan model implementasi mediasi David Spencer dan Michael Brogan dimana terdapat 5 prinsip yaitu kerahasiaan (*confidentiality*), sukarela (*volunteer*), pemberdayaan (*empowerment*), netralitas (*neutrality*) dan solusi yang unik (*a unique solution*). Kendala yang dihadapi dan solusi yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam

melakukan proses mediasi yaitu jika salah satu pihak tidak dapat ataupun sama sekali tidak hadir dalam proses mediasi, maka akan dibuat surat pemanggilan kepada pihak yang terkait hingga tiga kali pemanggilan. Para pihak yang berkepentingan kurang kooperatif, tidak dapat menerima saran atau masukan serta informasi yang diperoleh tidak terlalu valid dapat melibatkan psikolog dan menghadirkan pihak ketiga yang terpecaya yang dapat memberikan informasi tambahan serta menghubungi kembali PNS untuk dapat segera melengkapi persyaratan administrasi agar dapat diproses ke tahap selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai rekomendasi untuk perbaikan administrasi umum lebih lanjut:

1. Pemerintah Kabupaten Tana Tidung hendaknya dapat meningkatkan pembinaan kepegawaian keharmonisan rumah tangga melalui sosialisasi yang berkaitan dengan pentingnya membina keharmonisan rumah tangga pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan melibatkan PNS beserta pasangannya, melakukan kegiatan Family Gathering dengan melibatkan seluruh anggota keluarga pegawai di masing-masing organisasi perangkat daerah, dengan tujuan selain dapat meningkatkan keharmonisan keluarga juga dapat meningkatkan keakraban antar pegawai dengan harapan akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.
2. Mengaktifkan kembali fungsi lembaga-lembaga yang berhubungan dengan pembinaan keharmonisan keluarga baik dari pemuka agama, maupun melalui kegiatan bimbingan pranikah yang melibatkan 4 lembaga yaitu Kepolisian, Kesehatan, Badan Narkotika Nasional (BNN) dan Kementerian Agama melalui Bimas.
3. Lebih meningkatkan implementasi dari mediasi dan memaksimalkan kembali pelayanan konseling bagi pegawai yang mengalami masalah tanpa terkecuali masalah yang berkaitan dengan perceraian, dikarenakan masih banyak pegawai negeri sipil maupun organisasi perangkat daerah yang belum mengetahui ataupun memanfaatkan layanan bimbingan konseling yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.
4. Kepala OPD dapat lebih memberikan bimbingan kepada bawahannya atau pegawai yang mengalami masalah dan tidak hanya dilakukan sebagai formalitas sebagai salah satu persyaratan dalam pengajuan permohonan perceraian, namun dapat mengambil peran sebagai atasan dengan memberikan arahan, nasihat terkait masalah yang dihadapi seperti membina keharmonisan rumah tangga maupun masalah lainnya yang berdampak terhadap kinerja bawahannya dan kinerja organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, S. 2011 *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Kencana.
- Bupati Tana Tidung 2017. *Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 52 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Daerah*.
- Dariyo, A. 2003. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. PT. Gramedia Widiasarana.
- Henry, S. 1995. *Kinerja dalam Organisasi*. Kanisius.
- Ihromi, T. 2004. *Sosiologi Keluarga*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara. 1983. *Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 08/SE/1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara. 1990. *Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 48/SE/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983*.
- Marbun, B.N. 2006. *Kamus Hukum Indonesia*. Sinar Harapan.
- Moleong, L. J. 2006. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Tarsito.
- Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Presiden Republik Indonesia. 1974. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 74 tentang Perkawinan*.
- Presiden Republik Indonesia. 1975. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan*.
- Presiden Republik Indonesia. 1983. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Presiden Republik Indonesia. 1990. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Presiden Republik Indonesia. 2004. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil*.
- Robbins, S.P. & Judge. 2007. *Perilaku organisasi*. PT. Indeks.
- Sugiono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sule, T.E & Saefullah, K. 2006. *Pengantar manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Thoha.M. 2001. *Perilaku organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, J. 2001. *Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Insan Cendekia.

Zainal, H. U. 2008. *Analisis Kesesuaian Tugas Pokok dan Fungsi dengan Kompetensi Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar*. Universitas Hasanudin.

Zainal, A. 2013. *Model-model, Media dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya.