



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan bahwa kelancaran penyelenggaraan Pemerintah dan pelaksanaan Pembangunan Nasional terutama tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (Aparatur Pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan Pemerintah guna terealisasinya tujuan Nasional. Komponen

tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil.¹

Dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional sebagaimana tersebut di atas, maka diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara, dan Abdi Masyarakat. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud di atas, maka Pegawai Negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pegawai Negeri bukan saja unsur Aparatur Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga Negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan Pegawai Negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan Pegawai Negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Pengertian Negara yang bersih, kuat dan berwibawa yaitu Aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggung jawabkan, baik dilihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur Bangsa maupun dari segi Peraturan Perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani

¹Sri Hartini, dkk. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2008), 3.

kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional.

Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut :

“Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan Pembangunan Nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu.”

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas.

Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja.

Kaitannya dengan pembinaan Pegawai sebagai mana telah ditegaskan di dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1998 di dalam bab VI mengenai Pembangunan Lima Tahun KeTujuh terutama dalam bidang Aparatur Negara yaitu pada angka (9) huruf c, disebutkan antara lain pembangunan Aparatur Pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien, dan efektif dalam seluruh jajaran administrasi pemerintahan.

Sedangkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (1) dan

(2) UU No. 43 tahun 1999 sebagai berikut :

- (1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.
- (2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada di tingkat Daerah. Dengan demikian Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat Daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah.

Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang No.43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur

Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi Pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Kejaksaan Negeri sebagai lembaga penegak hukum, kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan Pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan Aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai

Aparat Pemerintah, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983, dijelaskan bahwasannya Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat diharapkan dapat menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, tindakan, dan ketaatan kepada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Selain itu Pegawai Negeri Sipil juga harus mentaati kewajiban tertentu dalam hal hendak melangsungkan pernikahan, beristri lebih dari satu, atau akan melakukan perceraian.²

Bagi Pegawai Negeri Sipil sendiri, ada ketentuan yang diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999 Jo UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, PP Nomor 45 Tahun 1990 Jo PP Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan melakukan perceraian harus sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Perundang-undangan dan terlebih dahulu harus mendapat izin dari pejabat, karena dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang harus menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, tindakan, dan ketaatan kepada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku termasuk menyelenggarakan kehidupan berkeluarga.

²*Seri Hukum Dan Perundang Hukum Pernikahan Indonesia: UU RI No. 1 Tahun 1974 Dilengkapi PP RI No. 9 Tahun 1975. Inpres No. 1 Tahun 1999. Kepmen No. 154 Tahun 1991. Kompilasi Hukum Islam. PP RI No. 10 Tahun 1983. Kepmen No. Kep/01/1/1980/UU RI No. 12 Tahun 2006. (Tangerang Selatan: SL Media), 164.*

Dalam kehidupan keluarga banyak sekali permasalahan dan akhirnya harus berujung atau berakhir dengan perceraian, padahal dalam Islam Allah tidak menyukai perceraian. Jika seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan perceraian, harus melakukan prosedur yang sudah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Sebelum diberikan izin, atasan harus memberikan pembinaan terlebih dahulu. Karena hal ini berkaitan dengan pembinaan keluarga.

Keluarga dan rumah tangga merupakan pangkalan yang aman dan tambatan yang kokoh bagi setiap anggota keluarga. Ayah, ibu dan anak-anak merupakan suatu basis yang didambakan teratur dan harmonis, maka seluruh anggota keluarga berkumpul untuk berkomunikasi memperbincangkan hal-hal yang menggembirakan maupun kesulitan-kesulitan hidup yang dihadapi. Keluarga merupakan suatu kesatuan masyarakat terkecil yang mempunyai motivasi dan tujuan hidup tertentu.

Dalam hal ini, ikatan kepercayaan antara suami istri sangatlah diperlukan dalam sebuah rumah tangga. Allah SWT menyebutkan perjanjian untuk membangun rumah tangga sebagai perjanjian yang sangat kuat dan kokoh yaitu “*mitsaqan ghalidhan*”. Allah SWT menyebutkan kalimat “*mitsaqan ghalidhan*” dalam QS. An-Nisa’ (4): 21 sebagai berikut:

وَكَيْفَ تَأْخُذُونَهُ وَقَدْ أَفْضَىٰ بَعْضُكُمْ إِلَىٰ بَعْضٍ وَأَخَذْنَ مِنْكُمْ

مِيثَاقًا غَلِيظًا ﴿٢١﴾

Artinya: “Bagaimana kamu akan mengambilnya kembali, padahal sebagian kamu Telah bergaul (bercampur) dengan yang lain sebagai suami-isteri. dan mereka (isteri-isterimu) Telah mengambil dari kamu perjanjian yang kuat.”³

³Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya* (Semarang: CV ASY-Syifa’, 1984), 5.

Dalam Islam, pernikahan diartikan sebagai suatu akad atau perjanjian yang mengikuti antara laki-laki dan perempuan untuk menghalalkan hubungan badan antara kedua belah pihak dengan sukarela.⁴ Pernikahan itu sendiri merupakan sarana untuk menyambung generasi atau menjaga keturunan. Akan tetapi di tengah-tengah pernikahan sering terjadi konflik akibat perbedaan substansi antara suami dan istri. Sehingga adakalanya konflik berakhir dengan perceraian. Meskipun pernikahan pada dasarnya atas rasa cinta dan kasih sayang, konflik yang terus-menerus akan mengarah pada perceraian.⁵

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaturan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mencegah Perceraian”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum perizinan perceraian Pegawai Negeri Sipil?
2. Bagaimana pengaturan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mencegah Perceraian?

⁴La Jamaa, Hadidjah, *Hukum Islam Dan UU Anti KDRT* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 2008), 103.

⁵Muhammad Muhyiddin, *Perceraian Yang Indah* (Jogjakarta : Ar-Ruzz, 2005), 6.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum perizinan perceraian Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk mengetahui hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perceraian.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan ilmiah yang dapat memperkaya khazanah pengetahuan dalam mengembangkan ilmu-ilmu hukum Islam dan pembinaan keluarga dalam Islam, Perundang-undangan yang berlaku khususnya yang terkait dengan masalah disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mencegah perceraian.

2. Manfaat Praktis

- Untuk menambah wawasan tentang pembinaan keluarga dan pembinaan perceraian Pegawai Negeri Sipil.
- Sebagai bahan informasi agar Pemerintah segera mengambil tindakan dalam mengatasi perceraian Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat lebih bersikap terbuka terhadap perkara perceraian.
- Sebagai masukan untuk penambah pengetahuan tentang pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam mencegah perceraian.

E. Definisi Konsep

1. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Perceraian (*thalaq*) adalah secara harfiah berarti lepas atau bebas. Dihubungkannya kata *thalaq* dalam arti kata ini dengan putusannya perkawinan karena antara suami istri sudah lepas hubungannya atau masing-masing sudah bebas. Al-Mahally dalam kitabnya *Syarh Minhaj al-Thalibin* merumuskan: “Melepaskan hubungan pernikahan dengan menggunakan lafaz *thalaq* dan sejenisnya”.⁶
3. Disiplin adalah pernyataan keluar (*outward manifestation*) daripada sikap mental (*mentale houding*) seseorang. Pernyataan keluar merupakan ketaatan mutlak lahir batin tanpa terpaksa dengan ikhlas serta penuh tanggung jawab, yang datang dari diri seseorang.⁷

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum normatif. Penelitian ini melakukan pengkajian terhadap pengaturan perundang-undangan (*Statute Approach*) Perceraian Pegawai Negeri Sipil, norma Perundang-undangan sebagai

⁶ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh* (Bogor : Kencana, 2003), 125-126.

⁷ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-undang No. 43 tahun 1999* (Bandung: Mandar Maju, 2003), 88.

Peraturan Pemerintah. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan yuridis-normatif atau pendekatan penelitian yuridis teoritis/dogmatik, pendekatan perundang-undangan. Melalui pendekatan yuridis normatif tersebut diharapkan dapat menjelaskan secara objektif atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Penelitian hukum normatif mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku pada masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.⁸ Norma hukum selain berfungsi mengatur perilaku, juga berfungsi memberi kuasa kepada norma hukum lain untuk mengatur perilaku atau berfungsi mengubah atau mengganti norma hukum lain. Menurut Bruggink (1996:100), bahwa norma hukum sebagai norma perilaku berisi:⁹

- (a) Perintah (*gebod*); yaitu kewajiban masyarakat untuk melakukan sesuatu.
- (b) Larangan (*verbod*); yaitu kewajiban masyarakat untuk tidak melakukan sesuatu.
- (c) Pembebasan/Dispensasi (*vrifstelling*); yaitu pembolehan khusus untuk tidak melakukan sesuatu yang secara umum diharuskan.
- (d) Izin (*toestemming*); yaitu pembolehan (perkenan) atau pengecualian khusus untuk melakukan sesuatu yang secara umum dilarang.

⁸Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2004). 52.

⁹Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Penerbit Mandar Maju. 2008). 48.

2. Bahan Hukum

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan, dengan demikian sumber bahan penelitian ini mencakup:

- 1) Sumber data *primer*, yaitu bahan-bahan hukum yang mencakup ketentuan yang memuat tentang pengaturan Perundang-undangan (*Statute Approach*) yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang termuat dalam peraturan pemerintah.
- 2) Sumber data *Sekunder*, bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian dan pandangan para ahli hukum. Bahan hukum sekunder seperti: buku-buku ilmu hukum, jurnal ilmu hukum, laporan penelitian ilmu hukum, artikel ilmiah hukum dan bahan seminar, lokakarya, dan sebagainya.¹⁰
- 3) Sumber data *tersier*, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder, misalnya: kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

3. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum ini untuk mengkaji pengaturan perundang-undangan (*Statute Approach*) tentang perceraian Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini dengan melakukan kegiatan studi pustaka, studi dokumentasi, dan studi catatan hukum. Pustaka yang dimaksud terdiri dari Perundang-undangan, putusan pengadilan (jurisprudensi), dan buku karya tulis bidang hukum.¹¹

¹⁰Bahder Johan Nasution, *Metode*, 86.

¹¹Bahder Johan Nasution, 125.

Prosedur pengumpulan bahan hukum dalam pengkajian masalah tersebut adalah mencakup sebagai berikut:

- 1) Penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perceraian Pegawai Negeri Sipil. Bahan-bahan yang relevan dengan permasalahan tersebut berasal dari peraturan perundang-undangan yang diharapkan dapat memberikan petunjuk dalam peraturan terhadap perceraian Pegawai Negeri Sipil. Bahan hukum tersebut merupakan bahan hukum primer.
- 2) Penelusuran terhadap bahan kepustakaan yang mencakup buku-buku, tulisan yang memuat dalam jurnal ilmiah, pandangan para ahli yang membahas masalah perceraian Pegawai Negeri Sipil.

4. Metode Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Kajian terhadap bahan hukum yang digunakan tersebut mengarah pada pemahaman yang memadai tentang pengaturan perundang-undangan dalam kaitannya dengan perceraian Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan ini diarahkan untuk mempelajari isi dari sebuah tatanan hukum positif yang konkrit. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan interpretasi terhadap kaedah-kaedah hukum positif tersebut. Beberapa langkah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang sebenarnya tentang permasalahan yang telah ditentukan, yakni:

Pertama, dalam kegiatan penelitian ini adalah penelusuran kepustakaan untuk mendapatkan pengaturan perundang-undangan (*Statute Approach*) dalam peraturan pemerintah bagi Pegawai Negeri Sipil baik bahan hukum primer (perundang-undangan) serta maupun bahan hukum sekunder (pandangan para ahli hukum).

Kedua, dengan melakukan kegiatan penelitian melalui penelusuran teori-teori hukum, konsep, serta prinsip yang berkaitan dengan perceraian Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia.

Ketiga, dengan mencermati peraturan hukum. Di dalam mencermati peraturan hukum diperlukan bantuan ajaran interpretasi. Metode interpretasi yang digunakan dalam rangka memahami hukum adalah dengan cara kesesuaian dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dan ada yang relevan dengan perceraian Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, menurut Fikih, KHI, dll.

Keempat, dengan melakukan analisa secara deskriptif terhadap hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti melalui penalaran teori-teori hukum.

Tahap penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan dan menganalisis isi dan struktur hukum positif untuk menghasilkan gambaran yang sebenarnya tentang permasalahan perceraian Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia. Analisis hukum positif merupakan sistem terbuka, yang berarti bahwa aturan hukum harus dipikirkan dalam suatu hubungan dan norma yang bertumpu atas asas hukum.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perputaran ranah keilmuan, agar dapat menguatkan penelitian dan memudahkan pembaca melihat dan membandingkan perbedaan teori yang digunakan oleh penulis dengan peneliti yang lain dalam melaksanakan pembahasan masalah yang sama. Selain itu juga penelitian

terdahulu digunakan untuk melihat keoriginalitas (keaslian) penelitian. Jadi dengan ini penelitian terdahulu berkaitan dengan tema Pengaturan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mencegah Perceraian perlu kiranya hasil penelitian terdahulu dikaji dan ditelaah dengan seksama.

Penelitian yang dilakukan oleh *Hadi Wijaya*,¹² Mahasiswa Fakultas Syariah Program Studi Peradilan Agama STAIN Malang tahun 2001 dengan judul “Perceraian Pegawai Negeri Sipil Menurut PP No. 10 Tahun 1983 Jo PP No. 45 Tahun 1990 (Studi Kasus Di Pengadilan Agama Kota Malang No. Perkara 581/Pdt.G/2000.PA.Mlg).”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana prosedur perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, keputusan hakim meneruskan persidangan meskipun tanpa adanya surat izin dan surat keterangan dari pejabat, bagaimana hak asuh anak dari Pegawai Negeri Sipil pasca perceraian dan bagaimanakah sanksi yang dijatuhkan terhadap pelanggarannya terhadap PP No. 10 Tahun 1983 Jo PP No. 45 Tahun 1990. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah hak asuh anak dari Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perceraian tersebut tetap mendapatkan perlindungan dari Negara. Penggugat tidak mendapatkan sanksi meskipun melakukan perceraian tanpa adanya surat izin. Sedangkan tergugat mendapatkan sanksi sebagaimana yang ditentukan dalam PP No. 10 Tahun 1983 Jo PP No. 45 Tahun 1990 yaitu penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama satu tahun.

Dari penelitian diatas, dapat diketahui persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang peneliti lakukan. Di antara persamaannya adalah sama-sama

¹²Hadi Wijaya, *Perceraian Pegawai Negeri Sipil Menurut PP. No 10 Tahun 1983 Jo PP No. 45 Tahun 1990 (Studi Kasus Di Pengadilan Agama Kota Malang No. Perkara 581/Pdt.G/2000.PA.Mlg)*, Skripsi Fakultas Syariah Studi Peradilan Agama STAIN Malang. 2001.

membahas tentang perceraian Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan letak perbedaannya adalah fokus kajian dalam penelitian ini adalah Perundang-undangan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hadi Wijaya adalah putusan Hakim Pengadilan Agama Kota Malang tentang perceraian Pegawai Negeri Sipil.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini disusun sebuah sistematika pembahasan. Agar dapat dengan mudah diperoleh gambaran jelas dan menyeluruh, maka secara global dapat ditulis sebagaimana berikut:

- BAB I** : Pendahuluan, yang di dalamnya memuat latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, definisi konsep, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II** : Kajian teori yang di dalamnya memuat penelitian terdahulu, tinjauan Pegawai Negeri Sipil, tinjauan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tinjauan tentang Perceraian.
- BAB III** : Hasil penelitian dan pembahasan yang memuat pengaturan hukum prosedur perizinan perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil dan pengaturan hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mencegah Perceraian.
- BAB IV** : Penutup, memuat kesimpulan dan saran-saran