EFEKTIVITAS PEMOTONGAN GAJI PNS DI UIN WALISONGO SEMARANG SEBAGAI PEMENUHAN HAK NAFKAH MANTAN ISTRI DAN ANAK PASCA CERAI TALAK

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi
Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1)
pada Fakultas Syariah dan Hukum

DISUSUN OLEH :

SAFRIDA ZAHRA PUTRI DJATMIKO

2102056126

PRODI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO

SEMARANG

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faxsimili (024)7624691, Website : http://fsh.walisongo.ac.id.

Hal : Naskah Skripsi
An. Safrida Zahra Putri Djatmiko

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama	:	SAFRIDA ZAHRA PUTRI DJATMIKO
NIM	:	2102056126
Jurusan	:	Ilmu Hukum
Judul	:	"EFEKTIVITAS PEMOTONGAN GAJI PNS DI UIN WALISONGO SEMARANG SEBAGAI PEMENUHAN HAK NAFKAH ISTRI DAN ANAK PASCA CERAI TALAK"

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Terimakasih atas perhatiannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 11 Juni 2025

Pembimbing I

Mahdaniyal Hasanah Nuriyyatiningrum, M.S.I
NIP. 198505272018012002

PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Prof Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291/7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama	: SAFRIDA ZAHRA PUTRI DJATMIKO
NIM	: 2102056126
Jurusan	: Ilmu Hukum
Judul	: "EFEKTIVITAS PEMOTONGAN GAJI PNS DI UIN WALISONGO SEMARANG SEBAGAI PEMENUHAN HAK NAFKAH MANTAN ISTRI DAN ANAK PASCA CERAI TALAK"

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal 17 Juni 2025. Dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2024/2025.

Semarang, 03 Juli 2025

Ketua Sidang/Penguji

Drs. H. Maksun, M.Ag.
NIP. 196805151993031002

Sekertaris Sidang/Penguji

Mahdaniyal Hasanah N., M.S.I.
NIP. 198505272018012002

Penguji Utama I

Siti Rofi'ah, M.H.
NIP. 198601062015032003

Penguji Utama II

Najichah, M.H.
NIP. 199103172019032019

Dosen Pembimbing

Mahdaniyal Hasanah N., M.S.I.
NIP. 198505272018012002

MOTTO

وَلِلْمُطَلَّقٰتِ مَتَاعٌۢ بِالْمَعْرُوْفِۚ حَقًّا عَلَى الْمُتَّقِيْنَ

“Bagi istri-istri yang diceraikan terdapat hak mut‘ah dengan cara yang patut. Demikian ini adalah ketentuan bagi orang-orang yang bertakwa.”
(Q.S Al-Baqarah:241)

“Hukum yang baik belum tentu efektif, tetapi hukum yang efektif sudah pasti baik bagi masyarakat.”
-Prof. Dr. Soerjono Soekanto

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas nikmat, berkah, dan karunia dari Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam menyusun tugas akhir ini, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Dengan rasa bangga, karya ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, bapak Djatmiko dan ibu Susanti yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, do'a, dan semangat dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terima kasih atas kesabaran, ketulusan, dan keikhlasan dalam merawat serta mendidik penulis dengan penuh cinta dan perhatian. Segala bentuk pengorbanan, dukungan, dan doa yang tidak pernah terputus menjadi fondasi utama bagi penulis dalam menempuh perjalanan ini hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kakak saya, kak Sadida dan adik saya, Reyhan, Ridho yang sangat saya sayangi serta seluruh keluarga besar, mbah Slamet, eyangti Aminah, tante Titik, tante Dasi, om Kuncoro, om Andre beserta sepupu-sepupu saya, Vina, Vani, Radit yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dorongan kepada penulis dan menjadi *support system* utama penulis dalam menyelesaikan tugas akhir kuliah.
3. Pembimbing penulis, ibu Mahdaniyal Hasanah Nuriyyatiningrum, M.S.I. yang dengan sabar dan tulus dalam membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga

penulis dapat dengan mudah menyelesaikan tugas akhir kuliah.

4. Seluruh dosen beserta pegawai Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo, dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, bimbingan, arahan, serta keteladanan yang telah diberikan selama menempuh pendidikan dibangku perkuliahan. Kehadiran para dosen bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai inspirator yang telah menanamkan semangat keilmuan, nilai-nilai integritas, serta pemahaman yang mendalam tentang hukum dan kehidupan.
5. Sahabat penulis, Alifia, Putri, Rossa, Hafshah, Ifa, Athif, Amandha, Nisa, Bella dan semua teman dekat saya di masa sekolah sampai sekarang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan warna kehidupan, semangat dan masukan kepada penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
6. Teman kuliah penulis, Faridha, Aul, Rosida, Puji, Latisha, dan teman kelas IH-D angkatan 2021 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi setengah bagian dari kisah cerita semasa kuliah penulis, dari awal menjadi mahasiswa baru sampai menjadi mahasiswa akhir selalu berada disamping penulis berproses menggali potensi dalam berbagai hal dan mendorong semangat penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir.

7. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini, terutama para informan yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berarti untuk mendukung penelitian ini.
8. Untuk yang terakhir, penulis persembahkan untuk diri penulis sendiri. Untuk diri saya, Safrida Zahra yang telah berjuang dan terus melangkah diatas keraguan. Dalam perjalanan panjang ini, saya belajar bahwa mencintai diri sendiri bukanlah kelemahan, melainkan keberanian seperti pesan dalam lirik lagu *"I'm the one I should love in this world."-Epiphany* Seokjin BTS. Terima kasih telah bertahan, meski langkah terasa berat dan tujuan tampak jauh. Saya menyadari bahwa saya adalah lukisan dari pengalaman saya sendiri dan setiap momen rasa sakit, tawa, air mata telah membentuk warna dalam hidup saya. Perjalanan ini belum usai, namun karya ini adalah saksi bahwa keberanian untuk mencintai dan mempercayai diri sendiri adalah kunci untuk terus maju apa pun rintangannya. Maka hari ini saya tersenyum dan berkata pada diri saya sendiri "*You're gonna be happy." -Zero O'Clock* BTS.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisikan atau satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 11 Juni 2025

Deklarator

SAFRIDA ZAHRA PUTRI DJATMIKO

NIM 2102056126

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Departemen Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, pada tanggal 22 Januari 1988 Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, ditulis rangkap.

Contoh: رَبَّكَ ditulis rabbaka

الحَدُّ ditulis *al-hadd*

III. Vokal

1. Vokal Pendek

   Contoh: يضْربُ ditulis *yadribu*

   سعلَ ditulis *su'ila*

2. Vokal Panjang

   Vokal panjang (*maddah*), yang dalam tulisan Arab menggunakan harakat dan huruf dengan huruf dan tanda caron (-) di atasnya: *a, i, u.*

   Contoh: قالَ ditulis *qala*

   قيلَ ditulis *qila*

   يقوْلُ ditulis *yaqulu*

3. Vokal Rangkap

   a. *Fathah* + ya' mati ditulis ai (أي)

      Contoh: كَيْفَ

   b. *Fathah* + wawu mati ditulis au (أو)

      Contoh:حَولَ

IV. *Ta'marbutah* (ة) di akhir kata

1. *Ta' marbutah* (ة) yang dibaca mati (sukun) ditulis *h,* kecuali kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, taubat, dan sebagainya.

   Contoh: طَلْحَة ditulis *talhah*

   التَّوبَة ditulis *at-taubah*

   فاطمة ditulis Fatimah

2. *Ta' marbutah* yang diikuti kata sandang *al* (ال), jika dibaca terpisah atau dimatikan, ditulis *h.*

   Contoh: رَوْضَةُ الأَطْفَال ditulis *raudah al-atfal*

   Jika dibaca menjadi satu dan dihidupkan ditulis *t.*

Contoh: رَوْضَةُ الأَطْفَال ditulis *raudatul atfal*

V. Kata Sandang Alif + Lam

1. Kata sandang (ال) diikuti huruf *syamsiah* ditulis sesuai dengan bunyinya sama dengan huruf yang mengikutinya, dan pisahkan dengan tanda (-).
   Contoh: الرَحِيْمُ ditulis *ar-rahimu*
   السيدُّ ditulis *as-sayyidu*
   الشَّمسُ ditulis *as-syamsu*
2. Kata sandang (ال) diikuti huruf *qamariah* ditulis *al-* dan dipisahkan tanda (-) dengan huruf berikutnya.
   Contoh: الملك ditulis *al-maliku*
   الكافرون ditulis *al-kafirun*
   القلم ditulis *al-qalamu*

VI. Kata dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

1. Jika rangkaian kata tidak mengubah bacaam, ditulis terpisah/kata per-kata, atau
2. Jika rangkaian kata mengubah bacaan menjadi satu, ditulis menurut bunyi/pengucapannya, atau dipisah dalam rangkaian tersebut.
   Contoh: خَيْرُ الرَّازقِيْنَ ditulis *khair al-raziqin* atau *khairurraziq*

ABSTRAK

Perceraian merupakan fenomena yang sering terjadi dalam masyarakat dan memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, terutama pemberian nafkah istri dan anak pasca cerai talak. Kewajiban nafkah ini sangat penting, mengingat seringkali mantan istri dan anak mengalami kesulitan dalam memperoleh hak nafkah. Pemotongan gaji PNS sebagai bentuk pemenuhan kewajiban nafkah pasca cerai talak diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang dalam pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kualitatif dengan pendekatan yuridis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi dan efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sudah terimplementasikan dan berjalan efektif sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS. PNS yang terlibat menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap kewajiban nafkah, meskipun tanpa adanya tekanan langsung dari mantan istri.

Berdasarkan teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto, pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang telah memenuhi lima faktor penunjang efektivitas hukum: substansi hukum yang memadai, aparat penegak hukum yang profesional, sarana pendukung yang efisien, kepatuhan hukum yang tinggi, serta budaya hukum yang kondusif di lingkungan UIN Walisongo Semarang. Oleh karena itu, pemotongan gaji PNS sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak dapat dinyatakan telah berjalan efektif secara teknis maupun administratif.

Kata Kunci: pemotongan gaji PNS, nafkah istri, nafkah anak, cerai talak, UIN Walisongo

ABSTRACT

Divorce is a phenomenon that often occurs in society and has a significant impact on various aspects of life, especially the provision of maintenance for wives and children after divorce. This maintenance obligation is very important, considering that often former wives and children experience difficulties in obtaining their maintenance rights. Deduction of civil servants' salaries as a form of fulfillment of post-divorce maintenance obligations is regulated in Government Regulation No. 10 of 1983 concerning Marriage and Divorce Permits for Civil Servants.

This study aims to analyze the effectiveness of salary deductions for civil servants at UIN Walisongo Semarang in fulfilling the right to support the wife and children after divorce. This research uses a qualitative research method with a juridical approach.

The results show that the implementation and effectiveness of civil servant salary deductions at UIN Walisongo Semarang have been implemented and run effectively in accordance with Government Regulation No. 10 of 1983 concerning Marriage and Divorce Permits for Civil Servants. The civil servants involved show a high level of compliance with their maintenance obligations, even in the absence of direct pressure from the ex-wife.

Based on Soerjono Soekanto's theory of legal effectiveness, the withholding of civil servant salaries at UIN Walisongo Semarang has fulfilled five factors supporting legal effectiveness: adequate legal substance, professional law enforcement officers, efficient supporting facilities, high legal compliance, and a conducive legal culture within UIN Walisongo Semarang. Therefore, the deduction of civil servant salaries as a fulfillment of the right to support the wife and children after divorce can be stated to have been effective technically and administratively.

Keywords: *civil servant salary deduction, wife's maintenance, child support, cerai talak, UIN Walisongo*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelsaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "Efektivitas Pemotongan Gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai Pemenuhan Hak Nafkah Mantan Istri dan Anak Pasca Cerai Talak". Penelitian ini meriset tentang efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang, pemotongan gaji sebagai bentuk pemenuhan kewajiban nafkah ini menjadi penting mengingat seringkali terjadi kasus istri dan anak mengalami kesulitan dalam memperoleh hak nafkah pasca perceraian.

Shalawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini. Penyusunan karya ilmiah ini merupakan hasil dari proses panjang dan penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh hormat dan ketulusan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Walisongo Semarang.

3. Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang.
4. Mahdaniyal Hasanah Nuriyyatiningrum, M.S.I. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
5. M. Khoirur Rofiq, M.S.I. selaku Wali Dosen penulis yang telah memberikan pengarahan selama kuliah dan seluruh Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang telah memberi ilmu dan pengarahannya kepada penulis.
6. Bendahara UIN Walisongo Semarang, ibu Anisatun Anggraeni, S.E., bapak Mokhamad Kharisun, S.H.I. dan PNS UIN Walisongo Semarang yang telah menunjang bahan penelitian skripsi penulis.
7. Kedua orang tua tercinta, bapak Djatmiko dan ibu Susanti yang telah mengorbankan segalanya untuk anak-anaknya.
8. Kakak dan adik penulis, Sadida, Reyhan dan Ridho serta keluarga besar mbah Slamet, eyangti Aminah yang telah menjadi *support system* utama penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Teman-teman penulis yang telah setia membersamai setiap proses yang dilalui penulis serta membuat penulis semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga semua amal kebaikan yang diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan dari Allah SWT yang maha bijaksana. Akhir kata, Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini

masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan dan pengembangan keilmuan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Semarang, 9 Juni 2025

Penulis,

Safrida Zahra Putri Djatmiko

NIM 2102056126

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....i
PENGESAHAN ii
MOTTO..... iii
PERSEMBAHAN.....iv
DEKLARASI vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN viii
ABSTRAK..... xiii
ABSTRACT xiv
KATA PENGANTAR xvi
DAFTAR ISI xix
DAFTAR TABEL..... xxiii
DAFTAR GAMBAR xxiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang.....1
B. Rumusan Masalah.....7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Telaah Pustaka 10
F. Metode Penelitian 18
G. Sistematika Penelitian.....24

BAB II TINJAUAN UMUM TERHADAP PERCERAIAN, NAFKAH, PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS), EFEKTIVITAS HUKUM 26

A. Perceraian.....26

a.Pengertian Perceraian.....26

b.Jenis-Jenis Perceraian.....32

c.Akibat Perceraian.....35

B. Nafkah.....38

C. Pegawai Negeri Sipil (PNS) 40

a.Definisi PNS.....40

b.Kewajiban dan Hak PNS.....44

c.Pemotongan Gaji PNS untuk Nafkah Istri dan Anak Pasca Cerai.....45

D. Efektivitas Hukum 51

BAB III PEMOTONGAN GAJI PNS PASCA CERAI TALAK DI UIN WALISONGO SEMARANG 61

A. Profil UIN Walisongo Semarang.....61

B. Visi dan Misi UIN Walisongo Semarang 63

C. Struktur Organisasi UIN Walisongo Semarang 66

D. Sarana dan Prasarana 69

E. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UIN Walisongo Semarang 76
a.Pegawai Negeri Sipil (PNS).....76
b.Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan Cerai Talak.....78
F. Prosedur Pemotongan Gaji 83
a.Pemotongan Gaji.....83
b.Kelengkapan Administratif.....84
BAB IV ANALISIS EFEKTIVITAS PEMOTONGAN GAJI PNS DI UIN WALISONGO SEMARANG SEBAGAI PEMENUHAN HAK NAFKAH MANTAN ISTRI DAN ANAK PASCA CERAI TALAK 85
A. Implementasi Pemotongan Gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai Pemenuhan Hak Nafkah Istri dan Anak Pasca Cerai Talak.....85
B. Efektivitas Pemotongan Gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai Pemenuhan Hak Nafkah Istri dan Anak Pasca Cerai Talak.....96
BAB V PENUTUP 109
A. Kesimpulan 109
B. Saran 113

DAFTAR PUSTAKA 114
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....121
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....153

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kewajiban dan Hak Mantan Suami dan Mantan Istri 35
Tabel 3.1 Data ke-674 PNS di UIN Walisongo Semarang 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Mekanisme Pemotongan Gaji PNS Pasca Cerai 49

Gambar 3.1 Bagan Struktural Organisasi Dewan Eksekutif UIN Walisongo Periode Tahun 2024-2025 67

Gambar 3.2 Bagan Struktural Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan UIN Walisongo 68

Gambar 3.3 Sarana dan Prasarana di UIN Walisongo Semarang 75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkawinan merupakan hubungan yang suci dan sakral dimana dua lawan jenis yaitu perempuan dan laki-laki berpasangan dan berjanji untuk menjalani bahtera kehidupan rumah tangga. Perkawinan bukan hanya sebuah ikatan pribadi, tetapi juga sebuah ikatan yang memiliki dampak sosial dan hukum yang luas. Hukum perkawinan islam di Indonesia merujuk pada sumber-sumber utama hukum Islam, yakni Al-Qur'an, Al-Hadits, dan kitab-kitab fiqh yang menjadi rujukan dalam menentukan prinsip-prinsip dasar perkawinan. Sementara itu, aspek hukum negara diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang dibentuk oleh otoritas pemerintah guna memberikan dasar hukum serta perlindungan yuridis bagi para pihak dalam perkawinan. Dalam pasal 1 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 mengaskan bahwa tujuan dari perkawinan adalah untuk menjamin tercapainya visi ideal dari perkawinan, yaitu terbentuknya keluarga yang *sakinah* (tenang), *mawaddah* (penuh cinta), dan *wa raḥmah* (kasih sayang).[1] Walaupun perkawinan merupakan hubungan yang sakral dan sudah

[1] Islamiyati, dkk., "Penegakan Hukum Perkawinan Islam melalui Yurisprudensi Mahkamah Agung," *Majalah Hukum Nasional*, vol. 48, no. 2 (2018), 93.

bersumpah dengan nama Allah untuk membentuk rumah tangga yang bahagia dan kekal, namun kenyataannya justru bukan demikian. Tidak sedikit pasangan suami istri yang akhirnya harus memilih berpisah karena mengalami ketidakcocokan antara pasangannya. Perceraian merupakan fenomena yang sering terjadi dalam masyarakat dan memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, terutama bagi istri dan anak. Dalam konteks hukum, perceraian tidak hanya menjadi urusan pribadi, tetapi juga berimplikasi hukum yang melibatkan hak dan kewajiban pihak-pihak terkait.

Secara regulatif penyebab putusnya perkawinan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang perkawinan maupun Kompilasi Hukum Islam (KHI) ada 3 hal, yaitu kematian, perceraian, dan atas putusan pengadilan.[2] Sedangkan berdasarkan kehendak putusnya perkawinan terdapat 4 bentuk yaitu, cerai karena pasangan meninggal dunia (kehendak Allah SWT), cerai talak (kehendak suami), *khulu'* (kehendak istri namun suami tidak menyetujuinya), *fasakh* (cerai gugat atas kehendak istri melalui pengadilan).[3] Perkawinan yang putus atau terjadinya perceraian juga menimbulkan adanya akibat-akibat hukum yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak

[2] *Kompilasi Hukum Islam*, Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991 tentang Penyebarluasan Kompilasi Hukum Islam, (Jakarta: Direktorat Jenderal Binbaga Islam, 1991).
[3] Ahmad Rofiq, *Hukum Perdata Islam di Indonesia* (Bandung: Rajawali Pers, 2017), 227.

yang bercerai. Adapun akibat hukum dari perceraian yaitu: a) Pemeliharaan, pendidikan dan pembiayaan anak, b) Harta bersama suami-istri, c) Nafkah *iddah, mut'ah, madhiyah dan hadhanah*.[4]

Perceraian tidak hanya dialami oleh masyarakat umum saja, Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga tidak jarang mengalami perceraian. Pelaksanaan prosedur perceraian bagi pasangan suami istri PNS tidak semudah dengan prosedur perceraian bagi pasangan suami istri yang bukan PNS. Hal ini bertujuan dikarenakan PNS seharusnya menjadi panutan bagi masyarakat, oleh karena itu perceraian bagi PNS merupakan salah satu hal yang agak sulit dilaksanakan. Masalah pemenuhan hak nafkah bagi istri dan anak pasca perceraian terus menjadi isu penting di Indonesia, terutama ketika perceraian melibatkan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam konteks perceraian, pemenuhan hak-hak nafkah ini sering kali menemui berbagai kendala, baik disisi kebijakan maupun implementasi. Di Indonesia, khususnya bagi PNS laki-laki ketika menceraikan istri berkewajiban untuk memberikan nafkah kepada mantan istri sampai istri menikah lagi dan anak sampai berusia 21 tahun, hal ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS. Peraturan ini dibuat

[4] Bakri A. Rahman, Akhmad Sukardja, *Hukum Perkawinan Menurut Islam, Undang-Undang Perkawinan dan Hukum Perdata/BW* (Jakarta: Hida Karya Agung, 1981), 61.

untuk harapan dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi mantan istri dan anak pasca perceraian.

Tertuang dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS bahwa sebelum mendaftarkan perkara perceraian di pengadilan agama setempat, PNS yang hendak bercerai harus mempunyai surat izin dari atasan, baru bisa melakukan prosedur perceraian selanjutnya.[5] Dalam penetapan pemenuhan hak istri dan anak pasca perceraian dari suami PNS, istri dan anak masing-masing mendapatkan 1/3 gaji dari mantan suami hal ini sudah diatur dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.[6]

Namun dalam pelaksanaannya, implementasi pemenuhan hak nafkah pasca cerai melalui pemotongan gaji tidak selalu berjalan efektif di berbagai instansi. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti lemahnya pengawasan, kurangnya pemahaman hukum, hingga sikap tidak kooperatif dari pihak suami. Selain itu, keberadaan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2018 yang memberikan keleluasaan hakim untuk menentukan besaran nafkah berdasarkan kondisi masing-masing kasus, berpotensi menimbulkan perbedaan tafsir

[5] Presiden Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.
[6] *Ibid.*

dengan ketentuan normatif dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983. Meski tidak dapat dikatakan bertentangan secara langsung, SEMA ini membuka ruang fleksibilitas hakim yang pada beberapa kasus menyebabkan tidak terbitnya amar pemotongan gaji sebagaimana yang diatur dalam peraturan kepegawaian.

Dalam kenyataannya, praktik ketentuan tersebut juga belum sepenuhnya dilaksanakan, terbukti dengan banyaknya laporan yang diterima oleh BKN terkait tidak dipenuhinya kewajiban oleh PNS laki-laki pasca perceraian. Tidak sedikit perempuan dalam perkara cerai talak yang memilih untuk tidak menuntut hak-haknya. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas pelaksanaan eksekusi nafkah pasca perceraian, yang sering kali menghadapi kendala berupa tingginya biaya proses hukum, lamanya waktu penyelesaian perkara, serta sikap tidak kooperatif dari pihak mantan suami yang enggan memenuhi kewajibannya secara sukarela.[7] Menanggapi hal tersebut, BKN menerbitkan surat edaran No. 6437/B-AK.03/SD/F/2022 tanggal 18 Maret 2022 tentang surat penegasan kembali penanggung jawab BKN.K.26-30.N.99-6/99 tentang kewajiban pembagian setelah perceraian kepada mantan istri dan anak-anak PNS yang dikeluarkan pada tanggal 11 Oktober 2016. Penerbitan

[7] Alfian Qodri Azizi, "Sanksi Pengabaian Hak Alimentasi Anak: Perspektif Fiqh dan Perundang-Undangan Indonesia," *Iqtisad Reconstruction of justice and welfare for Indonesia*, vol. 7, no. 1 (2020), 3-5.

tersebut sebagai bentuk penguatan mengenai upaya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kewajiban tersebut terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kinerja (NSPK) manajemen Badan Kepegawaian Negara atas dasar Undang-Undang No. 49 Tahun 2014 tentang ASN.

Penelitian ini dilakukan di UIN Walisongo Semarang, yang terdapat 2 Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak pasca cerai talak dari pemotongan gajinya. Dalam efektivitas dan implementasi pemotongan gaji tersebut berbeda dengan banyak kasus di instansi lain, hasil penelitian yang dilakukan di UIN Walisongo Semarang menunjukkan bahwa mekanisme pemotongan gaji PNS untuk pemenuhan nafkah mantan istri dan anak pasca cerai talak telah berjalan efektif dan implementatif. Hal ini dimungkinkan karena lingkungan akademik yang kuat, tingkat literasi hukum yang baik, serta sistem administrasi yang tertib dan kooperatif. Fakta ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama untuk mengetahui bagaimana mekanisme pemotongan gaji tersebut dijalankan, serta faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan implementasinya.

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, maka diperlukan suatu kajian mendalam mengenai implementasi dan efektivitas pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak pasca perceraian dari gaji suami seorang PNS.

Penelitian ini akan fokus pada bagaimana efektivitas aturan yang ada diimplementasikan di lapangan serta hambatan yang menyebabkan ketidak optimalan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS dan mekanisme mengenai pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak pasca perceraian dari gaji suami seorang PNS. Bertempat penelitian di UIN Walisongo Semarang akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini, dengan harapan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai realita pelaksanaan kebijakan pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak pasca perceraian dari mantan suami yang bekerja sebagai PNS. Oleh sebab itu penulis ingin menuangkan permasalahan ini sebagai tugas akhir perkuliahan dalam judul skripsi **"EFEKTIVITAS PEMOTONGAN GAJI PNS DI UIN WALISONGO SEMARANG SEBAGAI PEMENUHAN HAK NAFKAH MANTAN ISTRI DAN ANAK PASCA CERAI TALAK".**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis sampaikan beberapa permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana implementasi pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak?

2. Bagaimana efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak.
3. Untuk mengetahui efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoretis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan kajian akademis terkait hukum keluarga, khususnya dalam konteks hak nafkah pasca cerai talak yang diterima istri dan anak dari suami yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Praktis
   a) Masyarakat

      Meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai prosedur hukum yang berlaku bagi PNS

yang bercerai, termasuk langkah-langkah yang harus dilakukan untuk memastikan pemenuhan hak istri dan anak. Dengan adanya mekanisme yang jelas dan dipahami oleh semua pihak dapat meminimalisir potensi konflik terkait pemenuhan hak pasca perceraian. Masyarakat luas juga dapat belajar dari mekanisme yang diterapkan untuk PNS, yang mungkin bisa diadaptasi dalam konteks lain untuk memastikan pemenuhan hak-hak pasca perceraian.

b) Pemerintah

Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan gaji dan tunjangan pasca perceraian bagi PNS untuk memastikan bahwa dana yang dipotong benar-benar digunakan untuk kesejahteraan istri dan anak-anak mereka.

c) Pembaca

Menyediakan informasi yang jelas dan terstruktur kepada pembaca, khususnya bagi PNS yang sedang atau akan menjalani proses perceraian, bagi istri dan anak-anak mereka mengenai hak nafkah yang harus dipenuhi pasca perceraian serta membantu PNS memahami kewajiban hukum mereka setelah perceraian, sehingga dapat mendorong kepatuhan terhadap keputusan pengadilan dan peraturan yang berlaku.

E. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka ini peneliti mendeskripsikan beberapa penelitian yang telah dilakukan terdahulu dan relevansinya dengan judul skripsi ini yaitu:

1. Ahmad Hasyim[8]

   Skripsi prodi Hukum Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2023 dengan judul "Pemotongan Gaji PNS untuk Nafkah Anak dan Istri Pasca Perceraian (Analisis Putusan Pengadilan Agama Sleman Nomor 1233/Pdt.G/2021/PA.Smn)". Penelitian dalam skripsi ini bertitik fokus pada bagaimana pertimbangan yang terdapat dalam putusan tersebut jika ditinjau dari teori keadilan dan teori *maslahah mursalah*. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode jenis penelitian hukum empiris kemudian diolah dengan penelitian kualitatif dan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan normatif yuridis.

   Hasil penelitian yang didapat adalah pertimbangan hakim dalam putusan nomor 1233/Pdt.G/2021/PA.Smn tentang pemotongan gaji PNS telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada dan sudah memenuhi aspek-aspek teori keadilan. Mengenai tidak

[8] Ahmad Hasyim, "Pemotongan Gaji PNS untuk Nafkah Anak dan Istri Pasca Perceraian (Analisis Putusan Pengadilan Agama Sleman Nomor 1233/Pdt.G/2021/PA.Smn)", *Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Yogyakarta, 2023), 88. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/59851>.

dikabulkannya pemotongan gaji PNS 1/3 untuk anak dan istri dilakukan dengan pertimbangan hakim, dikarenakan pemohon memiliki hutang atas pembelian rumah, motor, dan mobil dengan jaminan SK PNS sedangkan jabatan dia sebagai PNS Gol III/a gajinya sebulan sebesar Rp3.373.700 *(tiga juta tiga ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus rupiah)* jika dipotong gajinya perbulan hanya tersisa Rp753.120 *(tujuh ratus lima puluh tiga ribu seartus dua puluh rupiah*). Jika dibebankan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, takut terjadinya keburukan dilain hari karena termohon tidak sanggup dalam memenuhi nafkah pasca perceraian dan hutangnya. Maka hakim memutuskan nafkah yang diberi nafkah iddah, nafkah mut'ah, nafkah madhaniyah, dan nafkah hadhanah saja sesuai dengan hukum islam.

2. Dodi Efendi[9]

   Tesis prodi Hukum Keluarga, UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2021 dengan judul "Nafkah Mantan Istri Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan

[9] Dodi Efendi, "Nafkah Mantan Istri Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Putusan Pengadilan Agama Nomor: 399/Pdt. G/2009/Pa. Kbn Ditinjau Menurut Hukum Islam", *Tesis* UIN Sultan Syarif Kasim Riau (Riau, 2021), 68. <http://repository.uin-suska.ac.id/56077/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/56077/2/TESIS DODI EFENDI.pdf>.

Putusan Pengadilan Agama Nomor: 399/Pdt.G/2009/PA. Kbn Ditinjau Menurut Hukum Islam". Penelitian dalam tesis ini bertitik fokus pada landasan hukum yang digunakan oleh hakim dalam mengeluarkan putusan terkait perkara cerai talak bagi seseorang yang berstatus sebagai seorang pegawai negeri sipil ditinjau dari hukum islam. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode jenis penelitian library research, pendekatan penelitian kualitatif dalam pembahasannya menggunakan yuridis normatif.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kewajiban mantan suami PNS memberikan gaji 1/3 kepada istri dan anak pasca perceraian yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS bertolak-belakang dengan ketentuan hukum islam, islam hanya mewajibkan mantan suami memberikan nafkah kepada mantan istri hanya sampai masa iddah, sedangkan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 mantan suami memberikan nafkah sampai mantan istri menikah lagi. Landasan yang digunakan hakim dalam memutuskan perkara ini yaitu berlandaskan PP No. 10 tahun 1983 jo PP No. 45 Tahun 1990 dengan menyesuaikan kemampuan mantan suami, dalam hal ini hakim

mempertimbangkan agar tidak memberatkan beban suami dan tidak juga mengabaikan hak yang didapat mantan istri. Hukum yang diputuskan hakim ini adalah khusus untuk pegawai PNS, maka dalam persoalan ini bukan mengabaikan aturan diatas PP No. 10 Tahun 1983 jo PP No. 45 Tahun 1990, melainkan khusus PNS hal ini sudah ditetapkan oleh pemerintah demi kesejahteraan keluarga khususnya untuk istri dan anak.

3. Fajril Khoiro Alkamil[10]

   Skripsi prodi Hukum Keluarga Islam, Fakultas Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2023 dengan judul "Penetapan Pembagian Gaji Suami Pegawai Negeri Sipil pada Perkara Cerai Talak Menurut Pandangan Hakim Pengadilan Agama Magetan". Penelitian dalam skripsi ini bertitik fokus pada bagaimana pandangan hakim Pengadilan Agama Magetan terhadap pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS tentang penyerahan sebagian gaji PNS untuk mantan istri dan alasan Hakim tidak melakukan penetapan pembagian gaji secara declaratoir dalam amar putusan. Pada

[10] Fajril Khoiro Alkamil, "Penetapan Pembagian Gaji Suami Pegawai Negeri Sipil Pada Perkara Cerai Talak Menurut Pandangan Hakim Pengadilan Agama Magetan", *Skripsi* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (Malang, 2023), 60. <http://etheses.uin-malang.ac.id/57830/1/19210038.pdf>.

penelitian ini penulis menggunakan metode jenis penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penetapan pemotongan gaji 1/3 suami PNS pasca perceraian merupakan hak bagi mantan istri dan ini sudah tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS dan pelaksanaannya diatur dalam SEMA No. 2 Tahun 2019 Rumusan Kamar Agama-C.1.b dalam SEMA ini pemotongan gaji harus dinyatakan dalam amar putusan secara *declaratoir* tetapi Pengadilan Agama tidak mencantumkan hal tersebut karena aturan ini tidak sesuai dengan KHI dan UU Perkawinan, sehingga hakim Pengadilan Agama Magetan tidak memberikan penetapan pembagian suami bagi PNS.

4. Faisal Fauzan[11]

Jurnal dengan judul "Peran Pranata Keuangan dalam Eksekusi Nafkah Anak Perceraian Pegawai Negeri Sipil". Penelitian dalam jurnal ini bertitik fokus pada peran dan tugas pegawai pranata keuangan dalam menghadapi putusan Pengadilan Agama khususnya perintah eksekusi nafkah anak PNS yang telah

[11] Faisal Fauzan, "Peran Pranata Keuangan dalam Eksekusi Nafkah Anak Perceraian Pegawai Negeri Sipil", *El-Usrah*, vol. 4, no. 1 (2021), 179.

bercerai. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *library research* dengan teknik menggali sumber-sumber referensi yang menjelaskan konsep, aturan atau dasar hukum tugas bendahara dan jabatan pranata keuangan dan mendiskusikan konsep peranannya dalam eksekusi nafkah anak dari gaji PNS yang bercerai.

Hasil penelitian yang didapat yaitu, pranata keuangan sebagai bagian eksekutif yang berada dibawah lembaga kepresidenan dan diluar lembaga yudikatif berperan penting dalam putusan eksekusi nafkah anak pegawai pasca perceraian dari ayah yang bekerja sebagai PNS. Pranata keuangan menjadi pendorong atas hak ini karena negara menjamin hak anak selain dari haknya secara langsung dari kedua orang tua dan ini dijembatani langsung oleh Pranata Keuangan.

5. Indah Sari, Suzanalisa, Nuraini Zachman[12]

Jurnal dengan judul "Implementasi Pelaksanaan Pasal 3 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Bagi PNS yang Bercerai di Kabupaten Tebo". Penelitian dalam jurnal ini bertitik fokus pada Implementasi Pelaksanaan Pasal 3 dan Pasal 8

[12] Indah Sari, Suzanalisa, Nuraini Zachman, "Implementasi Pelaksanaan Pasal 3 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Bagi PNS Yang Bercerai Di Kabupaten Tebo", *Legalitas: Jurnal Hukum*, vol. 16, no.1 (2024), 60.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 bagi PNS yang bercerai di Kabupaten Tebo.

Hasil penelitian yang didapat pada jurnal ini yaitu, penelitian ini menemukan bahwa di sekretariat tim penanganan kasus perceraian PNS di lingkungan Pemda Tebo, dari 19 kasus perceraian, terdapat 6 kasus di mana PNS laki-laki sebagai penggugat menyatakan dalam sidang di Pengadilan Agama bahwa mereka bersedia menafkahi mantan istri, sehingga pemotongan gaji oleh Badan Keuangan Kabupaten dilakukan. Namun, dalam praktiknya, tiga mantan istri dari PNS tersebut mengajukan permohonan pemotongan gaji kepada bendahara kantor mantan suami mereka karena suami tidak memenuhi kewajiban nafkah sesuai aturan yang berlaku. Berdasarkan penjelasan dari pengawas daerah, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa bendahara gaji di kantor ASN yang menerima laporan ketidakterpenuhinya nafkah bulanan dari mantan suami. Wawancara ini melibatkan bendahara gaji di sebuah kantor kecamatan di Kabupaten Tebo dan di salah satu instansi Pemkab Tebo. Hasilnya menunjukkan bahwa kantor-kantor tersebut tidak memahami peraturan mengenai nafkah bagi mantan istri dan anak dari PNS yang bercerai. Pemotongan gaji PNS di instansi tersebut hanya

sebatas tunjangan anak dan istri yang tercantum dalam rincian amprah gaji, dan bendahara enggan melakukan pemotongan lebih dari itu karena ketidaktahuan aturan yang berlaku serta kekhawatiran memotong gaji tanpa persetujuan, mengingat gaji merupakan hak dan hasil kerja ASN tersebut.

Dari beberapa penelitian yang sudah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu dengan penelitian ini secara garis besar sama-sama membahas nafkah istri dan anak pasca perceraian dari suami yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS sebagai alat atau bahan hukum yang menjadi acuan peneliti. Perbedaanya dengan penelitian ini yaitu terletak pada titik fokus pembahasan, yaitu penelitan ini bertitik fokus pada pembahasan terkait implementasi dan efektivitas Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS untuk pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak. Penelitian ini bertempat di UIN Walisongo Semarang, dikarenakan ada 2 pegawai UIN Walisongo Semarang yang melaksanakan pemenuhan

hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak yang dipotong langsung dengan gajinya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Merupakan jenis penelitian yuridis empiris (sosiologis hukum). Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum yang berfokus pada data primer yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber utama melalui kegiatan penelitian lapangan.[13] Pendekatan ini digunakan karena penelitian akan mengkaji aspek normatif (aturan hukum) dan aspek empiris (pelaksanaan di lapangan) terkait pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca perceraian dari gaji suami PNS. Kemudian diolah dengan menggunakan penelitian kualitatif, sebuah penelitian yang dihasilkan dari sebuah wawancara, ucapan seseorang, dan kata dalam tulisan. Melalui penggunaan metode kualitatif diharapkan dapat ditemukan makna-makna yang tersembunyi di balik objek maupun subjek yang akan diteliti.

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Yuridis

Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis adalah rangkaian penelitian hukum yang

[13] Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Cet 3 (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 16.

dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar penelitian.[14] Hal ini dilakukan melalui penelusuran terhadap peraturan dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pendekatan yuridis juga dapat diartikan sebagai prosedur dan metode penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika ilmiah hukum dari sisi normatifnya.[15] Penelitian ini akan mengkaji aturan-aturan hukum yang berlaku, terutama Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, serta Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018, Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dan aturan lainnya yang terkait. Analisis ini akan difokuskan pada efektivitas peraturan tersebut dalam mengatur pemotongan gaji PNS sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak.

b. Pendekatan Kasus

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk meneliti perceraian talak PNS di UIN Walisongo Semarang, dengan fokus pada

---

[14] Soerjono Soekanto, Sri Mamudja, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), 13-14.

[15] Rangga Suganda, "Metode Pendekatan Yuridis dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 8, no. 3 (2022), 3.

efektivitas dan implementasi pelaksanaan pemenuhan hak nafkah istri dan anak dari pemotongan gaji PNS.

3. Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses perceraian dan pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca perceraian, yaitu:

1. 1 PNS yang melaksanakan prmotongan gaji pasca perceraian yang bekerja di UIN Walisongo.
2. Pihak pengurus kepegawaian di UIN Walisongo yang terkait dengan pengelolaan gaji dan pelaksanaan peraturan terkait perceraian.

b. Data Sekunder

Data sekunder meliputi literatur hukum, peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, putusan pengadilan, dan dokumen lain yang membahas topik perceraian PNS dan nafkah istri serta anak. Hal ini meliputi bahan hukum :

1. Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS.

2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
3. Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Perkawinan.
4. Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.
5. Kompilasi Hukum Islam.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi :

a. Wawancara

Wawancara semi terstruktur akan dilakukan dengan narasumber yang berperan penting dalam pelaksanaan perceraian PNS, pemenuhan nafkah, pengawasan pelaksanaannya dan hambatannya.

b. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menelaah dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian, seperti laporan, arsip, peraturan, atau catatan yang bisa memberikan informasi tambahan dan mendukung penelitian tentang pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak dari pemotongan gaji suami PNS.

5. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu menginterpretasikan data berdasarkan kategori dan pola yang muncul dari data yang telah diperoleh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunkan model analisis menurut Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.[16] Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyaring informasi yang relevan, misalnya, data tentang pelaksanaan nafkah bagi mantan istri dan anak dari wawancara dengan bendahara, PNS yang bercerai. Data yang tidak relevan atau berlebihan akan disederhanakan, dikelompokkan berdasarkan tema (seperti prosedur pemotongan gaji, pemahaman pegawai, dan pemahaman bendahara tentang peraturan), dan

[16] Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.

difokuskan pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi yang telah direduksi agar mudah dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini, data bisa disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, atau bagan. Penyajian ini memudahkan peneliti dalam melihat pola-pola, hubungan antara variabel, atau masalah yang ada dalam pelaksanaan nafkah sesuai dengan peraturan yang berlaku

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan ini berupa identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan pemotongan gaji untuk nafkah, peran bendahara, atau tantangan dalam memastikan pemenuhan hak-hak istri dan anak. Peneliti akan memverifikasi atau mengonfirmasi kesimpulan ini dengan cara melihat kembali data yang ada atau menghubungkan dengan teori yang relevan. Proses ini dilakukan berulang kali untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil akurat dan sesuai dengan data yang terkumpul.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di UIN Walisongo Semarang, studi kasus ini berfokus pada implementasi

dan efektivitas atas pemotongan gaji PNS sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca perceraian dari suami yang bekerja sebagai PNS di lingkungan institusi tersebut.

G. Sistematika Penelitian

Dalam menghasilkan penelitian dan pemahaman secara komprehensif, maka penulis menyusun kerangka penelitian ini dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini akan memberikan gambaran mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: Tinjauan umum terhadap perceraian, nafkah, pegawai negeri sipil (PNS), efektivitas hukum. Bab ini memuat tentang teori dasar mengenai perceraian, nafkah, pegawai negeri sipil (PNS), dan teori efektivitas hukum. Seperti pengertian, jenis, fungsi dan sebagainya.

BAB III: Pemotongan gaji PNS pasca cerai talak di UIN Walisongo Semarang. Pada bab ini berisi tentang gambaran umum pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang yang menjadi tempat penelitian dari skripsi ini, seperti profil UIN Walisongo, visi dan misi UIN Walisongo, struktur organisasi, pegawai negeri sipil yang mengalami pemotongan gaji, prosedur pemotongan gaji.

BAB IV: Analisis efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah

mantan istri dan anak pasca cerai talak. Pada bab ini berisi tentang analisis implementasi dan efektivitas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

BAB V: Penutup. Pada bagian ini terdapat kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TERHADAP PERCERAIAN, NAFKAH, PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS), EFEKTIVITAS HUKUM

A. Perceraian

a. Pengertian Perceraian

Dalam bahasa Arab, perceraian disebut talak. Secara etimologis, talak berarti melepaskan tali ikatan.[17] Kata talak berasal dari kata *ithlaq* yang berarti melepaskan atau *irsal* yang berarti memutuskan atau *tarkun* yang berarti meninggalkan, dan *firaakun* yang berarti perpisahan. Dalam istilah agama, perceraian berarti berakhirnya hubungan pernikahan atau pemutusan ikatan pernikahan.[18] Putusnya ikatan perkawinan atas kehendak suami, istri, atau kedua belah pihak karena ketidakharmonisan dalam rumah tangga disebut dengan istilah "perceraian". Perceraian biasanya disebabkan karena tidak terpenuhinya hak dan kewajiban suami istri sesuai dengan ketentuan hukum perkawinan yang berlaku.[19] Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, perceraian adalah

---

[17] Rusdaya Basri, *Fikih Munakahat 2*, *Ar-Risalah: Media Keislaman, Pendidikan dan Hukum Islam* (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), 1.

[18] Mahmudin Bunyamin, *Hukum Perkawinan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 175.

[19] Muhammad Syaifuddin, *Hukum Perceraian* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 6.

pembubaran perkawinan antara suami dan istri dengan perintah pengadilan jika ada alasan yang kuat untuk meyakini bahwa kedua orang itu tidak dapat hidup bersama dalam satu rumah.[20] Dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) Pasal 117 juga menyatakan, bahwa "perceraian adalah putusnya hubungan pernikahan antara suami dan istri dalam sidang pengadilan agama dengan alasan yang dibenarkan oleh hukum islam".[21] Di dalam hukum Islam putusnya ikatan perkawinan ini terdapat 4 (empat) kemungkinan sebagaimana:

1. Kematian, yaitu putusnya perkawinan atas kehendak Allah sendiri.
2. Talak, putusnya perkawinan atas kehendak suami.
3. Gugat, putusnya perkawinan atas kehendak istri.
4. *Fasakh*, putusnya perkawinan atas kehendak hakim sebagai pihak ketiga.[22]

Penyebab perceraian sebenarnya terdapat banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Antara penyebab, faktor dan alasan memang memiliki bahasa yang berbeda tetapi mengandung makna yang hampir sama. Berikut ini pendapat ahli yang mengemukakan penyebab, faktor dan alasan perceraian. George Levinger dan Iromi mengemukakan bahwa perceraian biasanya terjadi

[20] Undang Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
[21] *Kompilasi Hukum Islam*, Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991 tentang Penyebarluasan Kompilasi Hukum Islam, (Jakarta: Direktorat Jenderal Binbaga Islam, 1991), Pasal 117.
[22] *Ibid.*, Pasal 115.

karena berbagai faktor yang mendorong pasangan untuk mengakhiri hubungan pernikahan mereka. Faktor-faktor ini berbeda-beda antara satu pasangan dengan pasangan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 600 pasangan yang mengajukan gugatan cerai pada tahun 1966, mereka menemukan sejumlah keluhan sebagai penyebab utama perceraian, sebagai berikut :

1. Pasangan sering mengabaikan kewajiban rumah tangga, seperti jarang pulang kerumah, tidak adanya kedekatan antara keluarga.
2. Ekonomi yang tidak stabil.
3. Adanya penyiksaan fisik atau kekerasan dalam rumah tangga.
4. Pasangan sering membentak dan mengeluarkan kata-kata kasar dan menyakitkan hati.
5. Adanya perselingkuhan.
6. Ketidakcocokan dalam masalah hubungan suami istri, seperti seing menolak dan tidak memberikan kepuasan.
7. Sering mabuk.
8. Adanya campur tangan dari pihak kerabat.
9. Berkurangnya perasaan cinta sehingga jarang berkomunikasi.
10. Adanya tuntutan yang dianggap terlalu berlebihan.[23]

[23] Hasmiah Hamid, "Perceraian dan Penanganannya", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 4, no. 4 (2018), 26.

Sementara menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia menjelaskan alasan perceraian sebagai berikut:[24]

1. Pasal 209 KUH Perdata menyebutkan beberapa alasan yang mengakibatkan terjadinya perceraian, yaitu: 1) Zinah, 2) Meninggalkan tempat tinggal bersama dengan itikad jahat, 3) Penghukuman dengan hukuman penjara lima tahun lamanya atau dengan hukuman yang lebih berat, yang diucapkan setelah perkawinan, 4) Melukai berat atau menganiaya, dilakukan oleh suami atau istri terhadap istri atau suaminya, yang demikian sehingga membahayakan jiwa pihak yang dilukai atau dianiaya, atau sehingga mengakibatkan luka-luka yang membahayakan.
2. Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, alasan perceraian adalah: 1) Salah satu pihak mendapat cacat badan, atau penyakit dengan akibat tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai suami atau istri, 2) Antara suami, dan istri terus-menerus terjadi perselisihan, atau pertengkaran, sehingga tidak ada harapan akan hidup rukun lagi di dalam menjalankan rumah tangga, 3) Salah satu pihak berbuat zina, atau menjadi pemabuk, pemadat,

[24] *Ibid.*, 26-27.

penjudi, dan sebagainya yang sukar disembuhkan, 4) Salah satu pihak meninggalkan pihak lain selama 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa izin pihak lain, dan tanpa alasan yang sah, atau karena hal lain di luar kemampuannya, 5) Salah satu pihak mendapat hukuman 5 (lima) tahun, atau hukuman yang lebih berat setelah perkawinan berlangsung, 6) Salah satu pihak melakukan kekejaman, atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain.

3. Pasal 116 Kompilasi Hukum Islam. Perceraian dapat terjadi karena alasan-alasan sebagai berikut: 1) Salah satu pihak berbuat zina, atau menjadi pemabuk, pemadat, penjudi, dan sebagainya yang sukar disembuhkan, 2) Salah satu pihak meninggalkan pihak lain selama 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa izin pihak lain, dan tanpa alasan yang sah, atau karena hal lain diluar kemampuannya, 3) Salah satu pihak mendapat hukuman penjara 5 (lima) tahun, atau hukuman yang lebih berat setelah perkawinan berlangsung, 4) Salah satu pihak melakukan kekejaman, atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain, 5) Salah satu pihak mendapat cacad badan, atau penyakit dengan akibat tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai suami atau istri, 6) Antara suami, dan istri terus-menerus terjadi perselisihan,

dan pertengkaran, dan tidak ada harapan akan hidup rukun lagi dalam rumah tangga, 7) Suami melanggar taklik talak, 8) Peralihan agama atau murtad yang menyebabkan terjadinya ketidakrukunan dalam rumah tangga.

Pada prinsipnya, perceraian dilarang dalam islam. Hal ini dapat dilihat pada isyarat Rasulullah SAW, bahwa talak atau perceraian adalah perbuatan halal yang paling dibenci oleh Allah SWT.

أَبْغَضُ الْحَلَالِ إِلَى اللهِ الطَّلَاقُ

> "*Perbuatan halal yang sangat dibenci oleh Allah adalah talak (cerai)". (Riwayat Abu Dawud, Ibn Majah, dan al hakim, dari Ibn Umar).*[25]

Hadis tersebut menunjukkan bahwa talak atau perceraian seharusnya menjadi pilihan terakhir, sebagai jalan darurat yang dapat diambil ketika keharmonisan rumah tangga sudah tidak bisa dipertahankan lagi. Karena perceraian diperbolehkan sebagai solusi terakhir, maka sebelum keputusan tersebut diambil, harus ada upaya-upaya perdamaian

[25] Jalal al-Din, *Al-Jami' Al-Saghir, Juz 1* (Bandung: Al- Ma'rif, tth), 5.

antara kedua belah pihak untuk mencari solusi terbaik.[26]

b. Jenis-Jenis Perceraian

1. Jenis Perceraian dalam Hukum Islam

Dalam hukum Islam jenis perceraian dapat dikelompokan beberapa jenis, sebagai berikut:

a. Talak yang ditinjau dari segi boleh tidaknya kemungkinan suami merujuk kembali istrinya, maka talak ini dibagi menjadi 2:
   1. Talak *Raj'i*, yaitu talak yang masih memberikan kesempatan kepada suami untuk merujuk istrinya selama masa *iddah* tanpa perlu akad baru.[27]
   2. Talak *Ba'in*, yaitu talak yang tidak memungkinkan rujuk tanpa akad baru. Talak ini dibagi lagi menjadi 2. 1) Talak *Ba'in Sughra*, talak yang memutus hubungan pernikahan tetapi memungkinkan akad baru setelah masa *iddah*, 2) Talak *Ba'in Kubra*, talak yang terjadi setelah talak ketiga sehingga pasangan tidak bisa rujuk

[26] Ahmad Rofiq, *Hukum Perdata Islam di Indonesia* (Bandung: Rajawali Pers, 2017), 213.
[27] Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Munakahat* (Jakarta: Prenada Media, 2003), 197.

kecuali istri menikah dengan orang lain dan pernikahan tersebut berakhir.[28]

b. *Khulu'* adalah bentuk perceraian antara suami dan istri di mana istri memberikan harta benda kepada suaminya sebagai kompensasi. *Khulu'* juga disebut *fidyah,* atau tebusan, karena istri memberikan sejumlah harta kepada suaminya sebagai ganti dari niatnya untuk menceraikannya.[29]

c. *Fasakh* merupakan cara untuk membatalkan dan melepaskan ikatan pertalian antara suami isteri. Kerusakan pernikahan yang datang dari suami disebut dengan talak sedangkan kerusakan pernikahan yang datang dari istri disebut fasakh.[30]

d. *Illa'*, Mazhab Hanafiah mendefinisikan sebagai sumpah atau pernyataan bersyarat (ta'lik talak) dimana seorang suami menyatakan bahwa ia tidak akan menggauli istrinya untuk jangka waktu tertentu, dengan menyebut nama Allah atau salah satu sifat-Nya.[31]

---

[28] Tihami, Sohari Sahrani, *Fikih Munakahat: Kajian Fikih Nikah Lengkap* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 29.
[29] Sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah, Juz. 2* (al-Qahirah: Daar al-Turas, tth), 253.
[30] Tihami, Sohari Sahrani, *Fikih Munakahat: Kajian Fikih Nikah Lengkap* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 195.
[31]Rusdaya Basri, *Fikih Munakahat 2*, *Ar-Risalah: Media Keislaman, Pendidikan dan Hukum Islam* (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), 59.

e. *Li'an* yaitu ketika seorang suami menuduh istrinya berzina atau menyangkal bahwa istrinya hamil, maka ia harus bersumpah empat kali untuk menyatakan bahwa suaminya berkata benar, tanpa empat orang saksi atas kejadian tersebut. Pada sumpah kelima, suami bersumpah bahwa ia akan dilaknat oleh Allah jika ia berbohong. Sebaliknya, istri juga bersumpah sebanyak empat kali untuk menyatakan bahwa pengakuan suaminya tidak benar. Pada sumpah kelima, istri menyatakan kesediaannya untuk menerima murka Allah jika klaim suaminya terbukti benar.[32]

2. Jenis Perceraian dalam Hukum Positif Indonesia

Dalam hukum positif, perceraian diatur oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan turunannya. Jenis perceraian dalam hukum positif meliputi:

a. Perceraian atas gugatan suami (talak), cerai talak adalah permohonan yang diajukan ke pengadilan oleh suami yang ingin menceraikan istrinya. Dalam proses ini, suami mengucapkan kata talak, yang secara resmi mengakhiri pernikahan antara termohon (istri) dan pemohon (suami). Sesuai dengan ketentuan hukum Islam dan undang-undang yang berlaku. Perceraian hanya

[32] *Ibid*., 71.

dianggap sah jika ada putusan dari pengadilan agama yang menyatakan bahwa perceraian telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar.

b. Perceraian atas gugatan istri (gugat), cerai gugat adalah proses di mana istri mengajukan gugatan cerai melalui pengadilan dan pengadilan mengabulkannya, yang secara resmi mengakhiri pernikahan antara penggugat (istri) dan tergugat (suami).

c. Akibat Perceraian

Perceraian menimbulkan berbagai akibat hukum, salah satunya mengatur kewajiban dan hak mantan suami serta mantan istri. Berikut adalah rincian akibat hukum pasca perceraian terkait kewajiban dan hak masing-masing pihak :

Tabel 2.1 Kewajiban dan Hak Mantan Suami dan Mantan Istri

No	**Mantan Suami**		**Mantan Istri**	
	Kewajiban	Hak	Kewajiban	Hak
1.	Memberikan nafkah mut'ah (Pasal 149 huruf (b) KHI).	Berhak meminta hak asuh anak jika lebih mampu dan layak (Pasal 105 KHI).	Menjalani masa iddah sebelum menikah lagi (Pasal 153 KHI).	Berhak menerima nafkah mut'ah (Pasal 149 huruf (b) KHI).
2.	Memberikan nafkah iddah bagi istri yang tidak	Berhak berkomunikasi dan bertemu	Mengasuh anak jika anak masih di bawah	Berhak menerima nafkah iddah

	nusyuz (Pasal 149 huruf (c) KHI).	dengan anak setelah perceraian (Pasal 41 UU No. 1 Tahun 1974).	umur atau lebih membutuhkan ibunya (Pasal 105 KHI)	jika tidak nusyuz (Pasal 149 huruf (c) KHI).
3.	Memberikan nafkah anak, termasuk biaya pendidikan dan kesehatan hingga anak mandiri (Pasal 41 UU No. 1 Tahun 1974, Pasal 156 huruf (d) KHI).	Berhak atas bagian harta bersama sesuai ketentuan hukum (Pasal 97 KHI).	Mengizinkan mantan suami untuk tetap menjalin hubungan dengan anak (Pasal 41 UU No. 1 Tahun 1974).	Berhak mendapatkan hak asuh anak jika anak masih kecil (Pasal 105 KHI).
4.	Menanggung biaya hadhanah (pemeliharaan anak) jika anak diasuh mantan istri (Pasal 105 KHI)		Tidak menuntut nafkah iddah jika nusyuz (Pasal 149 KHI).	Berhak atas bagian harta bersama sesuai hukum (Pasal 97 KHI).
5.	Tidak menghalangi anak untuk bertemu dengan			

	mantan istri atau keluarga ibu (Pasal 41 UU No. 1 Tahun 1974).			
6.	Memberikan bagian harta bersama sesuai aturan hukum (Pasal 97 KHI).			

Peradilan agama, berperan penting dalam pemenuhan hak-hak akibat perceraian sebagai lembaga yang memiliki kewenangan absolut dalam menangani perkara perceraian bagi umat Islam di Indonesia. Peradilan agama berperan sebagai ujung tombak dalam upaya penegakan keadilan, khususnya bagi perempuan yang berhadapan dengan sistem hukum. Dalam konteks ini, posisi hakim menjadi sangat penting karena memiliki otoritas untuk menentukan bentuk dan besaran pemenuhan hak-hak perempuan, terutama berkaitan dengan nafkah pasca perceraian, sebagai bagian dari perlindungan hukum yang adil dan proporsional.[33]

[33] Najicah, Alfian Qodri Azizi, "Implikasi Inisiatif Perceraian Terhadap Hak Nafkah Istri," *Journal of Islamic Studies and Humanities* 5, vol. 5, no. 1 (2020), 57.

B. Nafkah

Kata Nafkah berasal dari kata kerja bahasa Arab *nafaqa-yunfiqu,* yang secara etimologis berarti *nafada* (habis), *anfaqa al-mal* berarti *anfadahu wa sharrafahu* (membelanjakan dan menghabiskan).[34] Dalam kitab al-Mu'jam al-Wajiz, nafkah didefinisikan sebagai harta yang wajib diberikan suami kepada istrinya, yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, perawatan, dan kebutuhan lainnya.[35] Dalam pandangan umum umat Islam, nafkah dianggap sebagai kewajiban laki-laki (suami), sehingga muncul anggapan bahwa peran perempuan (istri) hanya di ranah domestik, sedangkan laki-laki berperan dalam urusan publik.

Adapun dalil tentang suami yang tidak menunaikan nafkah, telah datang banyak hadis yang memuat ancaman baginya. Diantaranya ialah sabda Rasulullah saw. berikut:

كَفَى بِالمَرْءِ إِثْماً أَنْ يُضَيِّعَ مَنْ يَقُوْتُ

"Seseorang itu sudah cukup dikatakan sebagai pendosa jika ia menelantarkan orang-orang yang menjadi tanggungannya". [36]

---

[34] Syauqi Dhaif, *Kamus Al-Mu'jam Al-Wajiz* (Mesir: Maktabah Shurouq ad-Dauliyyah, 1994), 627.
[35] *Ibid.*
[36] Abu Dawud, dalam *Shahih Sunan Abu Dawud*, tahqiq: Muhammad Nashiruddin al-Albani (Riyadh: Maktabah al-Ma'ārif, 2000), juz 3, hadis no. 1692.

Setelah adanya ikatan pernikahan antara laki-laki dan perempuan, seorang suami berkewajiban memberi nafkah terhadap istri dan anak, apabila hal ini tidak ditunaikan maka suami termasuk sebagai pendosa karena telah menelantarkan orang yang menjadi tanggungannya. Hak nafkah ini telah diatur dalam KHI Pasal 80 ayat (4) huruf a dan b, KHI mengatur kewajiban suami untuk memberikan nafkah, tempat tinggal, dan kiswah kepada istri, Pasal 80 ayat (4) huruf c KHI, mengatur kewajiban suami untuk menanggung nafkah keluarga, termasuk nafkah kehidupan dan pendidikan anak, Pasal 34 ayat 1 UU Nomor 1 tahun 1974 mengatur kewajiban suami untuk memberikan nafkah bagi keluarganya, yaitu istri dan anak. Meskipun perceraian telah mengakhiri hubungan pernikahan antara suami dan istri, kewajiban nafkah tetap berlaku, terutama dalam konteks nafkah anak dan dalam situasi tertentu nafkah untuk mantan istri.

Seorang suami yang menceraikan istrinya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kewajiban nafkah kepada mantan istrinya setelah perceraian. Kewajiban ini mencakup beberapa bentuk nafkah yang ditentukan oleh norma agama dan hukum. Pertama, nafkah selama masa *iddah*, atau masa tunggu setelah perceraian, yang biasanya berlangsung selama tiga bulan atau tiga kali haid. Kedua, nafkah *madliyah* nafkah yang masih menjadi kewajiban suami secara hukum syariat, namun tidak dipenuhi karena

alasan tertentu, nafkah tersebut berubah statusnya menjadi hutang yang harus dibayar oleh suami kepada mantan istrinya meskipun ikatan pernikahan telah putus. Ketiga, nafkah *mut'ah*, pemberian berupa materi atau harta benda, sebagai bentuk penghormatan dan penghargaan terakhir dari suami kepada mantan istrinya yang didasarkan pada rasa kemanusiaan dan kebaikan. Ketiga jenis nafkah ini berasal dari ajaran islam yang terkandung dalam Surah At-Talaq ayat 1 dalam Al-Qur'an dan ditekankan dalam berbagai teks fikih.[37]

C. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

a. Definisi PNS

Menurut kamus umum bahasa Indonesia, “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan, atau organisasi tertentu, sedangkan “negeri” berarti negara atau pemerintah. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil (PNS) dapat didefinisikan sebagai individu yang bekerja di bawah naungan pemerintah atau negara.[38] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pasal 1 menyatakan bahwa, Apatur Sipil Negara atau yang disingkat dengan ASN adalah profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil dan

[37] *Kompilasi Hukum Islam* (Jakarta: *Mahkamah Agung RI*, 2011).
[38] Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 31-32.

Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bertugas di instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah individu yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melaksanakan tugas dijabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dengan gaji sesuai peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negera Indonesia yang memenuhi kriteria dan diangkat secara tetap sebagai pegawai ASN oleh pejabat pembina kepegawaian untuk mengemban jabatan pemerintahan.[39]

Perbedaan antara ASN dan PNS selain istilah yaitu pada ruang lingkup. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN adalah istilah yang lebih luas yang mencakup 2 pegawai yaitu: 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat oleh pemerintah secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan, 2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pegawai non tetap yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi. Jadi PNS adalah bagian dari ASN, namun statusnya bersifat tetap dan memiliki

[39] Yulfa Mulyeni, "Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 86 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Analisis Hukum*, vol. 2. no. 1 (2021), 55.

beberapa hak lebih dibandingkan dengan PPK. Hak yang dimaksud yaitu, PNS pegawai tetap dan mendapatkan pensiun setelah purna tugas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pegawai negeri sipil memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi negara, antara lain memberikan pelayanan publik, melaksanakan kebijakan pemerintah, dan menjamin kelangsungan pemerintahan. Sebagai anggota aparatur negara, PNS bertanggung jawab untuk melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan pemerintahan, kebangsaan, dan pembangunan. PNS juga berperan sebagai pendukung utama pemerintah dalam memutar roda pembangunan nasional dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan nasional melalui pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik *(good governance),* dimana PNS merupakan salah satu faktor kunci dalam mewujudkan tujuan pemerintah untuk menyejahterakan masyarakat, oleh karena itu peran dan kedudukan PNS dalam setiap organisasi pemerintahan sangat penting karena merupakan pilar utama yang menopang jalannya roda pemerintahan dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional. Negara dapat mencapai tujuannya melalui pelaksanaan

fungsi-fungsi badan hukum yang kewajiban dan hak melekat padanya. Tugas dan hak tersebut dijalankan oleh badan-badan negara yang diberi wewenang melalui jabatan pemerintahan. Badan-badan yang menjalankan tugas negara dan menjalankan hak dan kewajiban tersebut disebut badan hukum, salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mematuhi kewajiban dan menghindari pelanggaran sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan atau aturan kedinasan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Jika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan atau terdapat pelanggaran, maka PNS akan dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[40] Kesadaran akan adanya hukum yang bersifat mengatur dan memaksa menjadikan hukum sebagai pedoman dalam berperilaku di masyarakat. Tindakan yang sesuai dengan hukum mencerminkan upaya menuju kehidupan yang selaras dan harmonis dalam masyarakat, sedangkan tindakan yang melanggar hukum tidak hanya berpotensi menimbulkan kegagalan dalam kehidupan bermasyarakat tetapi juga mengundang sanksi sosial dan hukum.[41] Tujuan hukum adalah memastikan adanya kepastian hukum di masyarakat. Hukum juga harus

[40] Adrie, "Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS)", *Jurnal Yustitia*, vol. 13, no .1 (2019), 2.
[41] Mustakim, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Hukum Indonesia* (Surakarta: Khazanah Ilmu, 2000), 3.

didasarkan pada asas keadilan yang mencerminkan nilai-nilai keadilan dalam masyarakat.[42]

b. Kewajiban dan Hak PNS

PNS memiliki kewajiban yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, antara lain:

1. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab.
3. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
4. Mematuhi jam kerja serta menjaga kerahasiaan negara.

Kewajiban PNS bertujuan untuk menjamin pelaksanaan tugas negara secara efektif, efisien, dan sesuai dengan prinsip *good governance*. Sedangkan hak PNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pelaksanaan lainnya, yang mencakup:

1. Gaji dan tunjangan, yaitu hak atas gaji sesuai pangkat, golongan, dan jabatan.
2. Cuti, hak untuk mendapatkan cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, dan cuti lainnya sesuai peraturan.

---

[42] C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 40.

3. Pensiun dan jaminan sosial, hak atas pensiun bagi PNS tetap setelah mencapai batas usia pensiun, serta jaminan kesehatan melalui program asuransi sosial.
4. Pengembangan karier, hak untuk mendapatkan pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan berdasarkan kinerja.

c. Pemotongan Gaji PNS untuk Nafkah Istri dan Anak Pasca Cerai

Kehidupan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan representasi teladan di masyarakat diatur oleh berbagai ketentuan normatif yang mengikat, antara lain mengenai perkawinan dan perceraian, sebagaimana diatur dalam Surat Edaran BKN No. 8 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS. Selain itu, pasal 8 Peraturan Pemerintan No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, peraturan pemerintah ini mengatur tentang kewajiban suami yang berstatus sebagai PNS untuk menyisihkan sepertiga gajinya untuk anak-anaknya dan sepertiga sisanya untuk istrinya apabila terjadi perceraian. Gaji pegawai negeri sebagaimana dijelaskan dalam Surat Edaran No. 08 Tahun 1983 meliputi gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, tunjangan perbaikan penghasilan dan tunjangan-tunjangan lain yang diterima oleh pegawai negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah dikurangi dengan iuran

wajib.[43] Oleh karena itu, jika seorang suami yang berstatus PNS menceraikan istrinya dengan alasan yang benar, maka ia tidak hanya diwajibkan secara agama untuk membayar nafkah *iddah, madliyah*, *mut'ah,* dan *hadhanah* tetapi ia juga diwajibkan secara administratif dan hukum untuk memberikan sebagian gajinya kepada mantan istri dan anak-anaknya melalui sistem pemotongan gaji.

Dasar hukum dalam pemotongan gaji PNS ini tertera pada:

a. Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983
    1) Apabila perceraian terjadi atas kehendak Pegawai Negeri Sipil pria maka ia wajib menyerahkan sebagian gajinya untuk penghidupan bekas isteri dan anak-anaknya.
    2) Pembagian gaji sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ialah sepertiga untuk Pegawai Negeri Sipil pria yang bersangkutan, sepertiga untuk bekas isterinya, dan sepertiga untuk anak atau anak-anaknya.
    3) Apabila dari perkawinan tersebut tidak ada anak maka bagian gaji yang wajib diserahkan oleh Pegawai Negeri Sipil pria kepada bekas isterinya ialah setengah dari gajinya.

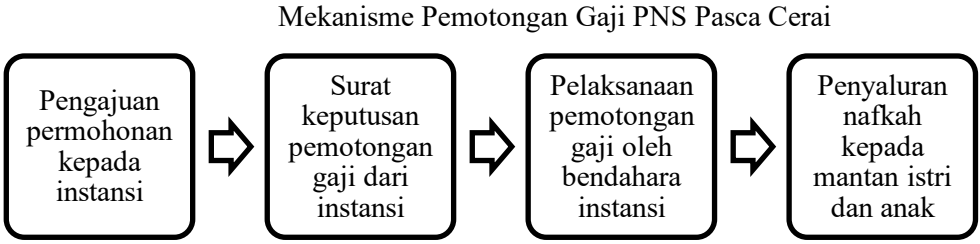
[43] Surat Edaran Nomor 08/SE/1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.

4) Apabila perceraian terjadi atas kehendak isteri, maka ia tidak berhak atas bagian penghasilan dari bekas suaminya.
5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak berlaku, apabila isteri meminta cerai karena dimadu.
6) Apabila bekas isteri Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan kawin lagi, maka haknya atas bagian gaji dari bekas suaminya menjadi hapus terhitung mulai ia kawin lagi.

b. Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983. Mengubah ketentuan Pasal 8 sebagai berikut:
   1) Diantara ayat (3) dan ayat (4) lama disisipkan satu ayat yang dijadikan ayat (4) baru, yang berbunyi sebgai berikut : "(4) Pembagian gaji kepada bekas istri tidak diberikan apabila alasan perceraian disebabkan karena istri berzinah, dan atau istri melakukan kekejaman atau penganiayaan berat baik lahir maupun batin terhadap suami, dan atau istri menjadi pemabuk, pemadat, dan penjudi yang sukar disembuhkan, dan atau istri telah meninggalkan suami selama dua tahun berturut-turut tanpa izin suami dan tanpa alasan yang sah atau karena hal lain di luar kemampuannya ".

2) Ketentuan ayat (4) lama selanjutnya dijadikan ketentuan ayat (5) baru.
3) Mengubah ketentuan ayat (5) lama dan selanjutnya dijadikan ayat (6) baru sehingga berbunyi sebagai berikut : "(6) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) tidak berlaku, apabila istri meminta cerai karena dimadu, dan atau suami berzinah, dan atau suami melakukan kekejaman atau penganiayaan berat baik lahir maupun batin terhadap istri, dan atau suami menjadi pemabuk, pemadat, dan penjudi yang sukar disembuhkan, dan atau suami telah meninggalkan istri selama dua tahun berturut-turut tanpa izin istri dan tanpa alasan yang sah atau karena hal lain di luar kemampuannya".
4) Ketentuan ayat (6) lama selanjutnya dijadikan ketentuan ayat (7) baru.

c. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018
1) Nafkah madhiyah, nafkah iddah, mut'ah, dan nafkah anak harus ditetapkan oleh hakim dengan memperhatikan keseimbangan antara kemampuan ekonomi suami dan kebutuhan dasar mantan istri dan anak Rumusan ini merupakan penyempurnaan atas SEMA No.7/2012
2) Penetapan ini menjadi dasar hukum bagi instansi PNS untuk melakukan pemotongan gaji.



Gambar 2.1 Bagan Mekanisme Pemotongan Gaji PNS Pasca Cerai

Aturan ini dimaksudkan untuk menjamin keadilan bagi kedua belah pihak, dan jika dilanggar, maka pelanggar dapat dikenakan sanksi berupa pemberhentian dengan tidak hormat sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemotongan gaji PNS setelah perceraian merupakan bentuk pemenuhan kewajiban hukum untuk memastikan bahwa mantan istri dan anak-anak tetap mendapatkan tunjangan. Sistem ini didasarkan pada sejumlah undang-undang dan peraturan, serta mekanisme untuk mengikat pegawai negeri sipil memenuhi tanggung jawab keuangan mereka.[44] Adanya pemotongan gaji juga sebagai bentuk sanksi dispilin PNS, karena PNS menjadi teladan bagi masyarakat. Selain itu, tujuan adanya pemotongan gaji ini agar seorang PNS tidak serta mudah dalam melakukan pernikahan dan perceraian, diberatkan tanggungannya agar tidak merusak citra dari aparatur

[44] Anisa Dyah Paramita, Muh. Jufri Ahmad, "Hak Nafkah Bekas Istri PNS setelah Perceraian Ditinjau dari PP No 10 Tahun 1983 Jo. PP No.45 Tahun 1990 dan Kompilasi Hukum Islam", *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, vol. 2, no. 2 (2022), 611-612.

negara, serta menjaga anak dan istri dari sifat yang tidak baik dari suaminya yang berstatus PNS.

Landasan normatif yang menjadi dasar pemberlakuan pemotongan gaji PNS pasca perceraian, yaitu Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, peraturan ini secara normatif tidak tercantum dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) yang selama ini menjadi pedoman utama dalam penyelesaian perkara perceraian di pengadilan agama. Hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Putusan No. 11K/Ag/2001, yang menegaskan bahwa pemotongan gaji PNS tidak termasuk dalam kewenangan pengadilan agama dan tidak termasuk dalam kategori hukum acara yang menjadi kewenangan pengadilan agama, namun termasuk dalam kategori tindakan administratif yang menjadi kewenangan kepala tata usaha negara, sehingga pelaksanaannya tergantung pada keputusan administratif dan tidak mutlak masuk dalam pertimbangan hakim pengadilan agama.[45] Hal ini menunjukkan bahwa keberlakuan ketentuan peraturan pemerintah ini dalam praktik peradilan sangat bergantung pada sejauh mana hakim memiliki ketegasan keyakinan untuk mengeluarkan putusan yang secara eksplisit memerintahkan pemotongan gaji sebagai bentuk pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak.

[45] Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 11K/AG/2001.

Ketiadaan posisi Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil dalam sistem hukum yang terkodifikasi, yang secara langsung mengikat praktik peradilan agama, menyebabkan perbedaan putusan yang dikeluarkan oleh hakim. Pada beberapa kasus, kewajiban pemotongan gaji untuk keperluan nafkah ditemukan secara eksplisit disebutkan dalam putusan, sehingga lebih mudah ditindaklanjuti secara administratif oleh institusi tempat PNS tersebut bekerja. Namun, pada kasus lain, hakim tidak mencantumkan ketentuan tersebut dengan alasan-alasan tertentu, misalnya karena pendapatan istri lebih unggul daripada pendapatan suami dan suami juga mempunyai beban hutang atau alasan ekonomi lainnya.

D. Efektivitas Hukum

Efektivitas berasal dari kata efektif, yang berarti tercapainya keberhasilan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu berkaitan dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dan pencapaian nyata yang berhasil diperoleh.[46] Jika digabungkan dengan efektivitas hukum maka dapat diartikan sebagai keadaan kemampuan hukum untuk beroperasi sesuai dengan kemampuan hukum untuk mengatur perilaku masyarakat dan mencapai tujuan yang diharapkan. Efektivitas hukum

[46] Sabian Utsman, *Dasar-Dasar Sosiologi* (Yogyakarta Pustaka Belajar, 2009), 13.

menunjukkan bahwa parameter efektivitas dalam arti tercapainya target yang telah ditentukan, merupakan suatu proses pengukuran yang menilai apakah suatu sasaran telah direalisasikan sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum adalah perilaku atau sikap tindakan yang tepat dan teratur sehingga hukum dianggap sebagai tindakan yang berulang-ulang, hal ini bisa dianggap bahwa hukum sebagai perbuatan yang diulang-ulang dalam bentuk yang sama dengan tujuan tertentu. Dalam menegakan efektivitas hukum, sangat bergantung pada keberhasilan pelaksanaan hukum. Sehingga untuk memastikan hukum dapat berjalan, aparat penegak hukum harus mampu menerapkan sanksi yang ada. Penerapan sanksi ini secara nyata menunjukkan bahwa hukum berjalan efektif.[47] Jadi bisa dikatakan bahwa salah satu kunci dari efektivitas hukum yaitu sanksi, sanksi merupakan perwujudan nyata dari norma hukum yang memiliki ciri khas sebagai ancaman atau sebagai suatu harapan**.** Sanksi dapat memberikan efek positif maupun negatif terhadap lingkungan sosial di sekitarnya. Fungsi adanya efektivitas hukum adalah bagaimana hukum dapat merealisasikan tujuannya atau dengan kata lain bagaimana hukum dapat memenuhi tujuannya. Namun, untuk menilai atau mengukur efektivitas hukum sulit dilakukan. Soerjono

[47] Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1976), 45.

Soekanto mengatakan bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor:[48]

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).

   Dalam kerangka sistem hukum, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan merupakan tiga pilar utama yang menjadi tolak ukur dalam menilai keberfungsian suatu peraturan perundang-undangan. Namun dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum memiliki karakter objektif, dapat diukur, dan bersumber dari aturan tertulis, sedangkan keadilan bersifat normatif dan ideal yang sering kali dipengaruhi oleh konteks sosial dan moral. Oleh karena itu, apabila putusan hukum hanya berlandaskan pada norma formal, nilai keadilan sering kali sulit diwujudkan. Dalam perspektif ini, pendekatan hukum yang mengedepankan nilai keadilan menjadi semakin penting. Hukum tidak semata-mata dimaknai sebagai teks normatif, melainkan sebagai instrumen yang harus adaptif terhadap perubahan sosial dan realitas masyarakat. Karena itu, keadilan sebagai nilai yang bersifat subjektif senantiasa terbuka untuk diperdebatkan dan ditafsirkan, sesuai dengan dinamika kehidupan sosial.[49]

---

[48] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 8.

[49] Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Cetakan 1. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), 110.

2. Faktor penegak hukum

Penegakan hukum merupakan salah satu subsistem dari sistem hukum secara keseluruhan, yang melibatkan institusi dan aparatur yang memiliki kewenangan untuk menjamin terwujudnya kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan secara proporsional. Aparatur tersebut meliputi aparat kepolisian, hakim, jaksa, advokat, dan konsultan hukum yang berperan dalam mendampingi masyarakat, termasuk pelaku usaha. Dengan demikian, penegakan hukum tidak hanya mencakup lembaga-lembaga penegak hukum secara institusional, tetapi juga individu-individu yang menjalankan fungsi penegakan hukum secara operasional. Efektivitas penegakan hukum sangat dipengaruhi oleh tiga unsur utama, yaitu:

a. Lokasi dan sistem penegakan hukum.
b. Budaya penegakan hukum di tempat kerja, yang mencakup kesejahteraan penegak hukum.
c. Regulasi yang mengatur materi hukum dan mendukung pekerjaan penegak hukum.

Ketiga unsur ini harus berjalan secara sinergis agar proses penegakan hukum dapat berlangsung secara optimal dan mencerminkan prinsip keadilan di dalam negeri. Oleh karena itu, pihak-pihak yang berperan dalam membentuk, menerapkan, dan menjalankan norma hukum yang lazim, disebut sebagai *law enforcement.* Adapun yang termasuk dalam penegakan

hukum ialah lembaga penegak hukum yang memiliki kemampuan untuk memberikan kepastian hukum, keadilan, dan keuntungan secara proporsional.

3. Faktor sarana atau fasilitas

   Secara umum, pencapaian suatu tujuan membutuhkan adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai, dimana unsur-unsur pendukung tersebut berperan dalam kapasitasnya sebagai fasilitas operasional yang menunjang fungsi utama. Untuk mengoptimalkan dukungan tersebut, diperlukan keberadaan lembaga yang tersusun secara sistematis, sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, pemanfaatan teknologi yang mutakhir, serta alokasi dana yang mencukupi.

4. Faktor masyarakat

   Tujuan utama dari penegakan hukum adalah menciptakan harmoni dan keteraturan dalam kehidupan sosial. Oleh karena itu, aparat penegak hukum senantiasa memiliki landasan argumentatif dalam merumuskan dan menerapkan norma hukum sebagai pedoman perilaku masyarakat. Tingkat keberhasilan suatu sistem hukum sangat bergantung pada pengambilan keputusan yang responsif terhadap kebutuhan publik serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum itu sendiri. Keterlibatan seluruh unsur, baik masyarakat, otoritas pemerintah, maupun aparat penegak hukum, menjadi faktor strategis dalam

menunjang efektivitas penegakan hukum, terutama di tengah rendahnya kesadaran hukum masyarakat. Dalam konteks ini, perumusan norma hukum idealnya mempertimbangkan keterkaitan antara dinamika sosial dan sistem hukum, mengingat hukum pada dasarnya berfungsi sebagai instrumen rekayasa sosial dan kontrol terhadap perilaku masyarakat.

Hal ini mencakup tingkat pemahaman masyarakat terhadap hukum yang berlaku serta kesadaran mereka akan pentingnya norma hukum dalam kehidupan bermasyarakat. Efektivitas hukum akan tercapai apabila peraturan perundang-undangan mampu mencegah perilaku menyimpang dalam penerapan hukum. Oleh karena itu, tujuan utama pembentukan norma hukum adalah untuk menciptakan masyarakat yang harmonis, tertib, utuh, dan damai. Guna mewujudkan tujuan tersebut, terdapat dua persoalan krusial yang harus diperhatikan. Pertama, bagaimana proses kodifikasi aturan hukum dapat menyesuaikan dengan nilai-nilai yang hidup dalam Masyarakat. Kedua, bagaimana norma hukum mampu mendorong terbentuknya masyarakat yang sadar hukum secara adaptif terhadap perubahan sosial. Kesadaran hukum masyarakat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan terhadap isi peraturan perundang-

undangan, serta sikap dan persepsi mereka terhadap norma-norma hukum yang berlaku.[50]

Namun demikian, tingkat kesadaran hukum masyarakat secara langsung memengaruhi tingkat kepatuhan terhadap hukum. Ketidakpatuhan terhadap hukum sering kali bersumber dari rendahnya kesadaran hukum, terutama jika aparat penegak hukum tidak memperhatikannya secara serius. Proses pembentukan masyarakat yang sadar hukum memerlukan waktu, proses bertahap, serta pendekatan yang berkesinambungan. Beberapa langkah penting di antaranya, Pertama, masyarakat harus mengetahui secara jelas larangan dan perintah hukum. Kedua, masyarakat perlu memiliki akses terhadap informasi hukum yang memadai, baik mengenai tujuan, manfaat, maupun landasan normatif hukum tersebut. Ketiga, perilaku hukum dan kepatuhan masyarakat akan ditentukan oleh seberapa jauh mereka mampu merespons hukum, baik dalam bentuk penerimaan maupun penolakan, baik secara kolektif maupun individual.

5. Faktor kebudayaan

Pada dasarnya, faktor masyarakat dan kebudayaan merupakan dua entitas yang berbeda, meskipun keduanya saling terkait. Perbedaan tersebut terletak

[50] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*.(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 120.

pada sistem nilai yang membentuk kebudayaan, baik dalam aspek spiritual maupun non-material, yang sering kali muncul dalam wacana sosial. Perbedaan ini juga tercermin dalam konteks hukum, yang tidak hanya mencakup aspek struktural dan substansial, tetapi juga dimensi kultural dari sistem hukum secara keseluruhan. Struktur hukum merujuk pada tatanan institusional hukum itu sendiri, termasuk pengaturan lembaga-lembaga hukum formal, pembagian kewenangan, serta hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing aktor hukum. Nilai-nilai yang melandasi keberadaan dan fungsi hukum tertanam dalam kebudayaan masyarakat. Nilai tersebut merupakan konsep-konsep abstrak yang merepresentasikan pandangan mengenai apa yang dianggap baik dan buruk dalam kehidupan sosial. Menurut Soerjono Soekanto, nilai-nilai dasar yang membentuk sistem hukum meliputi:

a. Nilai ketentraman dan ketertiban
b. Nilai rohani atau keakhlakan dan nilai fisik
c. Nilai kelanggengan atau *konservatisme* dan nilai kebaruan atau *inovatisme*.

Budaya hukum pada umumnya dipahami sebagai pola perilaku atau kebiasaan masyarakat dalam berinteraksi dengan hukum dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini, masyarakat dan budaya memiliki pengaruh tersendiri terhadap pembentukan dan implementasi hukum. Nilai-nilai yang berkembang

dalam masyarakat dan kebudayaan tersebut mencakup nilai-nilai ketertiban, ketentraman, spiritualitas, materialitas, dan pembaruan, yang secara keseluruhan memengaruhi persepsi dan sikap masyarakat terhadap hukum.[51]

Dengan demikian, kelima faktor yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto meliputi substansi hukum itu sendiri, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana penunjang, kesadaran serta partisipasi masyarakat, dan nilai-nilai budaya yang hidup dalam masyarakat. Hal ini merupakan komponen integral yang saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan suatu sistem hukum. Apabila kelima elemen tersebut dapat dijalankan secara optimal, maka hukum tidak hanya akan menjadi norma yang bersifat simbolik, tetapi juga berfungsi nyata dalam mengatur perilaku masyarakat secara adil dan beradab.

Efektivitas hukum akan tercermin dari sejauh mana hukum mampu ditegakkan secara konsisten, diakui otoritasnya oleh masyarakat, serta memberikan dampak yang konstruktif terhadap kehidupan sosial. Sebaliknya, apabila salah satu atau lebih dari faktor tersebut tidak terpenuhi, maka keberlakuan hukum akan mengalami hambatan, baik dalam tataran normatif maupun praktis. Oleh karena itu, dalam menilai efektivitas suatu kebijakan hukum, seperti dalam hal

[51] *Ibid.,* 120.

pemotongan gaji PNS pasca cerai talak, kelima faktor tersebut harus menjadi tolak ukur yang menyeluruh agar tercipta keseimbangan antara nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum secara berkelanjutan.

BAB III

PEMOTONGAN GAJI PNS PASCA CERAI TALAK DI UIN WALISONGO SEMARANG

A. Profil UIN Walisongo Semarang

Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo adalah satu-satunya Perguruan Tinggi Islam Negeri di kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Kampus ini memiliki 9 Fakultas dengan 42 program studi. Kampusnya terletak di Jalan Walisongo, kawasan yang dikenal dengan sebutan Krapyak atau Ngaliyan, tidak jauh dari jalur utama Pantura. UIN Walisongo memiliki tiga lokasi kampus yang tersebar di wilayah tersebut, yaitu:

1. Kampus I (Jl. Walisongo No. 3-5, Ngaliyan Semarang).
2. Kampus II (Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2, Ngaliyan, Semarang).
3. Kampus III (Jl. Prof. Dr. Hamka No.3, Ngaliyan, Semarang).

Institusi ini didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk menyediakan pendidikan tinggi berbasis Islam yang berkualitas. Kampus 1, kampus yang dibangun pertama kali oleh UIN Walisongo terletak di Jalan Walisongo. Dalam sejarahnya, UIN Walisongo ini awalnya bernama Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo, resmi didirikan pada 6 April 1970, Peresmian tersebut diketahui melalui Keputusan Menteri Agama RI KH. M. Dahlan, Nomor 30 dan 31 tahun 1970. Perguruan tinggi

Islam ini memiliki lima fakultas yang tersebar di sejumlah kota di Provinsi Jawa Tengah, yaitu: Fakultas Dakwah di Semarang, Fakultas Syari'ah di Bumiayu, Fakultas Syari'ah di Demak, Fakultas Ushuluddin di Kudus, serta Fakultas Tarbiyah di Salatiga.

Seiring berjalannya waktu kampus islam ini mengalami banyak perubahan dan perkembangan, sehingga pada 19 Desember 2014, berdasarkan Peraturan Presiden No. 130, IAIN Walisongo secara resmi bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri Walisongo (UIN) bersamaan dengan dua UIN yang lain, yaitu UIN Palembang dan UIN Sumut. Peresmian dan penandatanganan prasasti dilakukan oleh Presiden Joko Widodo di Istana Merdeka. Perubahan ini bertujuan untuk memperluas cakupan pendidikan dan penelitian tidak hanya di bidang ilmu-ilmu keislaman, namun juga ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum.[52]

Nama UIN Walisongo Semarang sendiri merujuk pada sembilan tokoh islam yang berperan penting dalam menyebarkan agama islam di Pulau Jawa, dan melambangkan integrasi nilai-nilai Islam dengan ilmu pengetahuan modern. Para pendiri UIN Walisongo secara sadar memilih nama "Walisongo" yang telah menjadi simbol dan ruh yang menginspirasi sejarah perguruan tinggi

[52] Latifah Nurhidayati, "Sejarah dan Perkembangan UIN Walisongo, dari IAIN hingga Universitas Islam Negeri", *Kompasiana*, 2024 <https://www.kompasiana.com/latifah83516/66728d7eed641542e12581a2/sejarah-dan-perkembangan-uin-walisongo-dari-iain-hingga-universitas-islam-negeri>, diakses 7 Januari 2025.

islam terbesar di Jawa Tengah ini. UIN Walisongo berperan aktif mewarisi tradisi dan cita-cita islam dengan role model tokoh islam Walisongo, sembari terus berinovasi agar keberadaannya dapat berkontribusi nyata dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun peradaban umat manusia. Semangat ini terus berkembang untuk menjadikan UIN Walisongo sebagai pusat keunggulan pendidikan tinggi Islam di Indonesia.[53] Adapun rektor pertama dari UIN Walisongo adalah K.H. Zubair pada periode tahun 1970 hingga tahun 1972, saat ini kepemimpinan UIN Walisongo dipimpin oleh rektor Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag. periode tahun 2024-2026.

B. Visi dan Misi UIN Walisongo Semarang

a. Visi

Visi merupakan pernyataan tentang cita-cita jangka panjang atau gambaran ideal yang ingin dicapai oleh suatu individu, organisasi, lembaga, atau institusi di masa depan. Visi memberikan arah dan tujuan utama dari semua kegiatan dan keputusan strategis yang dilakukan, sehingga penting bagi UIN Walisongo memilik visi. Visi dari UIN Walisongo Semarang adalah "Universitas Islam Riset Terdepan Berbasis pada Kesatuan Ilmu Pengetahuan untuk Kemanusiaan dan Peradaban pada

[53]Tholkhatul Khoir, "Memperkenalkan Unity Of Sciences UIN Walisongo", *Jateng Daily*, https://jatengdaily.com/2022/memperkenalkan-unity-of-sciences-uin-walisongo/, diakses 7 Januari 2025.

Tahun 2038".[54] Makna dari visi ini memuat arah pengembangan kelembagaan, kualitas akademik, dan peran strategis di masyarakat yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Terdepan berarti menjadi yang utama dan terdepan dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengembangan ilmu khususnya dalam pengembangan masyarakat islam serta diakui reputasinya hingga tingkat Asia.
b) Kesatuan Ilmu Pengetahuan mencerminkan integrasi antara ilmu keagamaan, sosial-humaniora, dan ilmu alam, berdasarkan keyakinan bahwa ilmu bersumber dari sifat Allah dan dapat diperoleh melalui wahyu maupun penelitian terhadap alam.
c) Untuk Kemanusiaan dan Peradaban menekankan bahwa pengembangan ilmu di UIN Walisongo harus berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan dan kontribusi terhadap peradaban yang luhur, inklusif, dan berlandaskan pada kearifan lokal serta nilai-nilai ketuhanan.
d) Tahun 2038 adalah target waktu pencapaian visi secara penuh, termasuk misi, tujuan, dan sasaran strategis lembaga.[55]

---

[54] UIN Walisongo Semarang, "Visi, Misi dan Tujuan UIN Walisongo", https://walisongo.ac.id/profil/, diakses 7 Januari 2025.

[55] Zuhriva Ulfi Ernadila, Tasya Putri Hendrika, dan Ahmad Fauzan Hidayatullah, "Implementasi Unity of Science terhadap Visi dan Misi UIN

b. Misi

Misi merupakan pernyataan tentang langkah-langkah strategis atau tugas pokok yang dilakukan oleh suatu institusi atau organisasi untuk mewujudkan visinya. Misi UIN Walisongo yaitu:[56]

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran IPTEKS berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan lulusan professional dan berakhlak al-karimah;
2. Meningkatkan kualitas penelitian untuk kepentingan Islam, ilmu dan masyarakat;
3. Menyelenggarakan pengabdian yang bermanfaat untuk pengembangan masyarakat;
4. Menggali, mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal;
5. Mengembangkan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional, dan internasional;
6. Mewujudkan tata pengelolaan kelembagaan profesional berstandar internasional.

Walisongo Semarang," *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, vol. 10, no. 1 (2021), 7–13.

[56] UIN Walisongo Semarang, "Visi Misi, dan Tujuan UIN Walisongo", https://walisongo.ac.id/visi-misi-dan-tujuan-2/, diakses 7 Januari 2025.

C. Struktur Organisasi UIN Walisongo Semarang

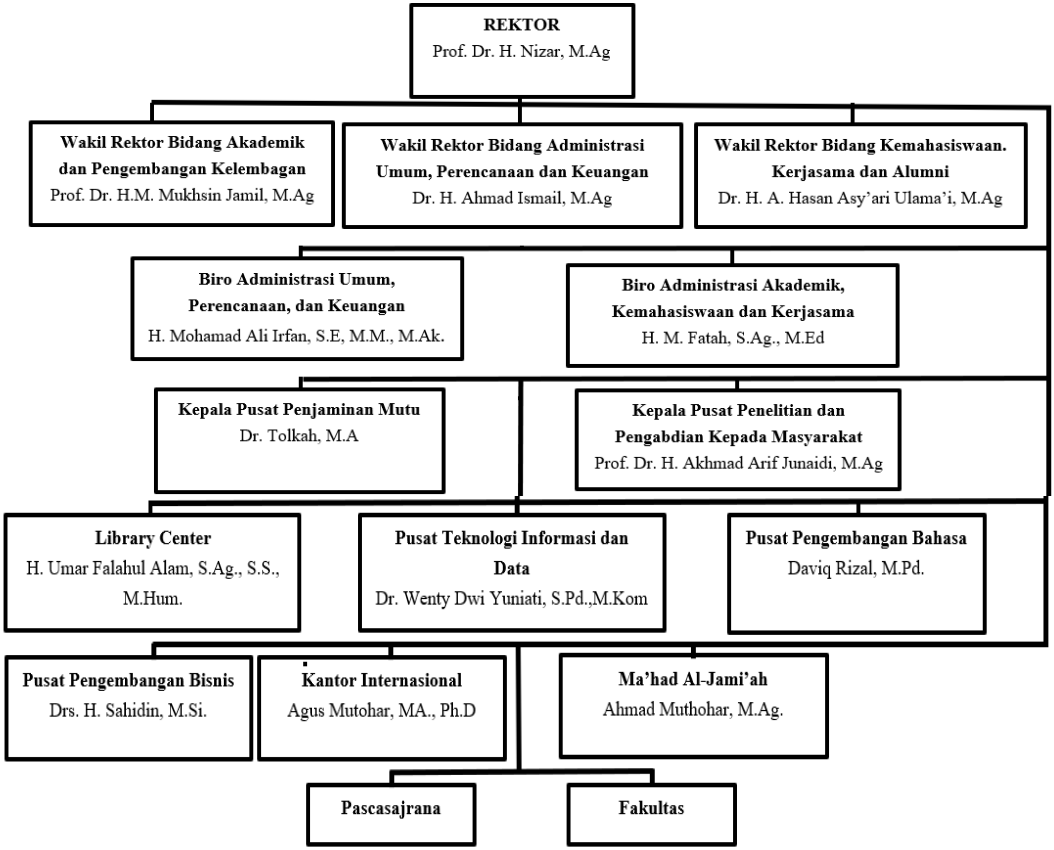
Untuk menjalankan visi, misi, serta tujuan institusi secara efektif, Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang memiliki struktur organisasi yang tertata dan terintegrasi. Struktur ini dirancang untuk memastikan pelaksanaan fungsi-fungsi utama perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan kelembagaan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam dan prinsip keilmuan.

Struktur organisasi UIN Walisongo mencerminkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara hierarkis maupun fungsional, mulai dari tingkat universitas, fakultas, hingga unit-unit pelaksana teknis. Dengan sistem organisasi yang efektif dan efisien, UIN Walisongo mampu mengkoordinasikan berbagai unsur dalam lingkungan kampus guna mencapai kualitas pendidikan tinggi yang unggul, terintegrasi, dan berdaya saing nasional maupun internasional. Struktur Organisasi tersebut mencakup:

1. Rektorat yang terdiri dari dewan eksekutif UIN Walisongo

   Salah satu unsur penting dalam struktur organisasi ini adalah Dewan Eksekutif UIN Walisongo, yang berada di bawah Rektorat. Rektorat merupakan unsur pimpinan tertinggi di lingkungan universitas, yang bertanggung jawab langsung atas keseluruhan penyelenggaraan pendidikan tinggi di UIN Walisongo. Universitas ini dipimpin oleh

seorang Rektor yang dibantu oleh tiga orang Wakil Rektor, berikut adalah struktural dewan eksekutif UIN Walisongo:[57]

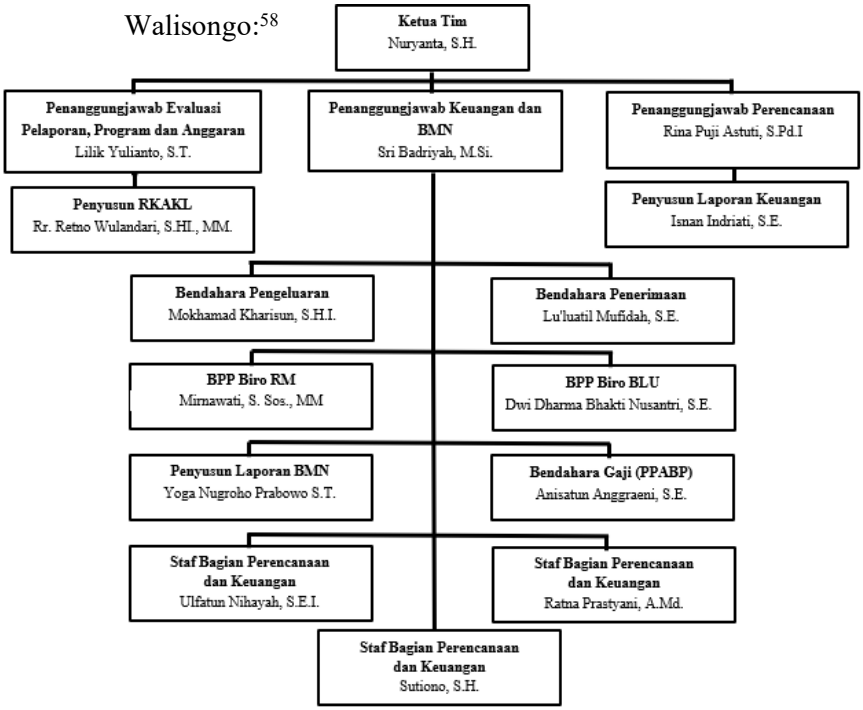


Gambar 3.1 Bagan Struktural Organisasi Dewan Eksekutif UIN Walisongo Periode Tahun 2024-2025

[57]UIN Walisongo Semarang, "Struktur Organisasi Dewan Eksekutif UIN Walisongo Semarang", https://walisongo.ac.id/struktur-organisasi-3/, diakses 11 Maret 2025.

2. Struktur Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan

Selain dewan eksekutif UIN Walisongo yang menjadi bagian penting dalam penelitian ini, yaitu mengetahui struktur organisasi bagian perencanaan dan keuangan UIN Walisongo, berikut struktur organisasi dari bagian perencanaan dan keuangan UIN Walisongo:[58]



Gambar 3.2 Bagan Struktural Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan UIN Walisongo

[58]UIN Walisongo Semarang, "Struktur Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan", https://cankeu.walisongo.ac.id/?page_id=108, diakses 11 Maret 2025.

D. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana menjadi penting dalam menunjang tercapainya visi dan misi Universitas, meliputi lahan, bangunan, fasilitas perkuliahan, jaringan dan infrastruktur lainnya. Diambil pada data PPID UIN Walisongo Semarang tahun 2019, Universitas Islam Negeri Walisongo memiliki tanah seluas 304.226 m² (30,42 ha), meliputi kampus I (20,715 m²), Kampus II (100.310 m²), Kampus III (174.146 m²) dan Asrama Mahasiswa (9.055 m2). Luas keseluruhan bangunan Universitas Islam Negeri Walisongo seluas 83.317 m² (8,3317 ha) meliputi kampus I (11.176 m²), Kampus II (19.550 m²), Kampus III (52.107 m²), dan Asrama Mahasiswa (484 m²).[59]

UIN Walisongo memliki 9 fakultas dan 42 program studi, fakultas dan program studi merupakan ujung tombak penyelenggaraan kegiatan akademik di lingkungan universitas, baik dalam hal pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada Masyarakat. Berikut fakultas dan program studi yang ada di UIN Walisongo Semarang:[60]

1) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, dengan program studi:
   S1-Aqidah dan Filsafat Islam.
   S1- Ilmu Al-Quran dan Tafsir.
   S1- Studi Agama Agama.
   S1- Tasawuf dan Psikoterapi.
   S1-Ilmu Seni dan Arsitektur Islam.
   S2-Ilmu Al-Quran dan Tafsir.
   S2-Imu Agama Islam.
   S3-Studi Islam.
2) Fakultas Syariah dan Hukum, dengan program studi:

---

[59]PPID UIN Walisongo Semarang, "Sarana Prasarana UIN Walisongo Semarang", https://ppid.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2020/08/BMN.pdf, diakses 11 Maret 2025.

[60] UIN Walisongo Semarang, "Fakultas dan Prodi UIN Walisongo", https://walisongo.ac.id/program-pendidikan/, diakses 11 Maret 2025.

S1-Hukum Keluarga Islam.
S1-Hukum Pidana Islam.
S1-Hukum Ekonomi Syari'ah.
S1-Ilmu Falak.
S1-Ilmu Hukum.
S2-Ilmu Falak.
S2-Ilmu Hukum.

3) Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dengan program studi:
   S1-Bimbingan Penyuluhan Islam.
   S1-Komunikasi dan Penyiaran Islam.
   S1-Manajemen Dakwah.
   S1-Pengembangan Masyarakat Islam.
   S1-Manajemen Haji dan Umrah.
   S1-Komunikasi dan Penyiaran Islam.
4) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, dengan program studi:
   S1-Pendidikan Agama Islam.
   S1-Pendidikan Bahasa Arab.
   S1-Manajemen Pendidikan Islam.
   S1-Pendidikan Bahasa Inggris.
   S1-Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.
   S1-Pendidikan Islam Anak Usia Dini.
   S2-Pendidikan Agama Islam.
   S2-Pendidikan Bahasa Arab.
   S2-Manajemen Pendidikan Agama Islam.
5) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan program studi:
   S1-Ekonomi Syariah.
   S1-Perbankan Syariah.
   S1-Akuntansi Syariah.
   S1-Manajemen.
   S2-Ekonomi Syariah.
6) Fakultas Sains dan Teknologi, dengan program studi:
   S1-Biologi.

S1-Fisika.
S1-Kimia.
S1-Matematika.
S1-Pendidikan Matematika.
S1-Pendidikan Fisika.
S1-Pendidikan Biologi.
S1-Pendidikan Kimia.
S1-Teknologi Informasi.
S1-Teknik Lingkungan.

7) Fakultas Psikologi dan Kesehatan, dengan program studi:
S1-Psikologi.
S1-Gizi.
8) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, dengan program studi:
S1-Ilmu Politik.
S1-Sosiologi.
9) Fakultas Kedokteran
S1-Ilmu Kedokteran
S1-Pendidikan Profesi Kedokteran

Adapun rincian luas bangunan yang dimiliki UIN Walisongo adalah sebagai berikut; Kampus I terdiri dari Rektorat, Program Pascasarjana, Koperasi, Poliklinik, Auditorium 1, Wisma UIN Walisongo, Lapangan Tenis, Masjid kampus 1. Kampus II terdiri dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Sains dan Teknologi, Pusat Kegiatan Mahasiswa, Perpustakaan, Ma'had, Masjid kampus 2, Kantin. Kampus III terdiri dari Rektorat, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Perpustakaan, Planetarium, Auditorium 2, Pusat Pengembangan Bahasa, Laboratorium Terpadu, Gedung Serba Guna, Lapangan Sepak Bola, Lapangan Basket, *Wall Climbing*, Pusat Kegiatan Mahasiswa, Masjid kampus 3,

Kantin. Dengan adanya sarana dan prasarana yang cukup lengkap di UIN Walisongo, maka proses akademik, administrasi, dan layanan kampus dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Berikut ini adalah gambar dari sarana dan prasarana UIN Walisongo Semarang sebagai bahan penunjang kegiatan akademik dan proses belajar mengajar:

Landmark UIN Walisongo Semarang

Rektorat

Planetarium

Perpustakaan

Pusat Pengembangan Bahasa

Poliklinik

Laboratorium

Lapangan Tennis

Gedung Seba Guna

Lapangan Sepak Bola

Lapangan Volly

Wall Climbing

Auditorium 1

Auditorium 2

Wisma

Ma'had

Pusat Kegiatan Mahasiswa

Taman Diskusi

Pusat Kegiatan Mahasiswa

Shuttle UIN Walisongo

Theater

Fakultas Syariah dan Hukum

Theater

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Sains dan Teknologi

Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Fakultas Kedokteran

Sumber: internet dan dokumentasi pribadi

Gambar 3.3 Sarana dan Prasarana di UIN Walisongo Semarang

E. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UIN Walisongo Semarang

UIN Walisongo Semarang sebagai Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) memiliki sejumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Para PNS ini terdiri dari tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (staf administrasi dan teknis).

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara gaji, pada tahun 2025 jumlah PNS di UIN Walisongo Semarang memiliki 674 orang PNS.[61] Berikut adalah profil 2 PNS yang melaksanakan pemotongan gaji pasca cerai talak:

Tabel 3.1 Data PNS di UIN Walisongo Semarang yang melaksanakan pemotongan gaji pasca cerai talak

NO	NAMA	JABATAN	UNIT KERJA / HOMEBASE
1.	AM	Guru Besar	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
2.	JM	Arsiparis Ahli Pertama	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Secara umum, klasifikasi PNS di UIN Walisongo dapat dibedakan menjadi beberapa kategori berdasarkan tugas dan fungsinya, yaitu:

[61] Anisatun Anggraeni, S.E. *Wawancara*. Semarang, 03 Maret 2025

1. Tenaga Pendidik (Dosen), bertugas melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Tenaga Kependidikan, meliputi staf administrasi, tenaga teknis, tenaga laboratorium, pustakawan, dan tenaga lainnya yang berperan dalam mendukung kegiatan akademik dan operasional universitas.

Selain klasifikasi berdasarkan tugas, PNS di UIN Walisongo juga dikategorikan berdasarkan golongan kepangkatan, yaitu:

a. Golongan I (Juru)
b. Golongan II (Pengatur)
c. Golongan III (Penata)
d. Golongan IV (Pembina)[62]

Sebagai bagian dari instansi pemerintah, sistem kepegawaian di UIN Walisongo mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Beberapa regulasi yang mengatur kepegawaian di UIN Walisongo yang terkait pada penelitian ini antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

[62]UIN Walisongo Semarang, "Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG)", 2025, https://simpeg.walisongo.ac.id/index.php/home/golrua, diakses 11 Maret.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan Cerai Talak

Sebagai lembaga pendidikan tinggi di bawah Kementerian Agama, UIN Walisongo menerapkan kebijakan yang ketat dalam mengatur kehidupan perkawinan dan perceraian pegawai negeri sipilnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 10 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, seorang PNS yang ingin menikah atau bercerai harus mendapatkan izin dari pejabat berwenang, dalam hal ini rektor atau pejabat yang ditunjuk. Apabila terjadi perceraian, maka PNS yang bercerai memiliki kewajiban untuk

memberikan nafkah kepada mantan istri sampai istri menikah lagi dan anak-anaknya sampai berusia 21 tahun. Dalam konteks ini, gaji PNS dapat dipotong secara langsung oleh bendahara institusi guna memastikan bahwa hak nafkah mantan istri dan anak terpenuhi atau tersampaikan.

Pemotongan gaji bagi PNS pasca cerai talak di UIN Walisongo dilakukan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Bendahara gaji dan bendahara pengeluaran bertugas memastikan bahwa mekanisme pemotongan berjalan sebagaimana mestinya. Adapun 2 pegawai UIN Walisongo yang berstatus sebagai PNS menjalankan pemotongan gaji sebagai pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak, berikut data uraian 2 PNS tersebut:

1. Perceraian AM dan Pemenuhan Hak Nafkah Mantan Istri dan Anak

   AM adalah PNS yang bekerja di UIN Walisongo Semarang dan menjabat sebagai dosen guru besar fakultas Ushuluddin dan Humaniora. AM bercerai talak dengan istrinya setelah melalui proses hukum di Pengadilan Agama Semarang yang menghasilkan putusan cerai berkekuatan hukum tetap pada tanggal 1 September tahun 2020. Dalam amar putusan pengadilan nomor 639/Pdt.G/2020/PA. Smg, AM diwajibkan untuk

memberikan nafkah rutin setiap bulan bagi mantan istri dan anaknya.

Gaji pokok AM sebagai PNS golongan IV/c setiap bulan berada pada Rp7.363.000 *(tujuh juta tiga ratus enam puluh tiga ribu rupiah)*. Berdasarkan peraturan yang berlaku, pemotongan gaji sebesar 1/3 dari jumlah penghasilan tetap dilakukan sebagai bentuk kewajiban nafkah, dengan hal ini pemotongan gaji AM sebagai pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak sebesar Rp3.204.560 *(tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus enam puluh rupiah)* sesuai dengan amar putusan pengadilan agama. Proses pemotongan dilakukan melalui mekanisme *standing instruction* oleh pihak bank, atas perintah resmi dari bendahara gaji berdasarkan putusan pengadilan. Dana tersebut secara langsung disalurkan ke rekening mantan istri AM melalui rekening perantara, yaitu rekening penampungan UIN Walisongo untuk administrasi teknis.

Selama masa observasi penelitian, bendahara tidak mencatat adanya hambatan dalam proses pemotongan gaji AM kecuali terjadinya keterlambatan pengiriman kepada mantan istri dikarenakan kebutuhan yang mendesak dari AM. Selain itu, tidak ditemukan penolakan, permohonan penghentian, atau pengurangan nilai pemotongan

oleh yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun AM tidak memberikan keterangan langsung, secara administratif dan faktual, AM menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Kepatuhan ini sekaligus mencerminkan adanya tingkat kesadaran hukum yang cukup baik dari pihak PNS. Namun, karena tidak ada wawancara langsung, informasi terkait motif kepatuhan, tanggapan pribadi terhadap pemotongan, atau kondisi sosial, ekonomi AM setelah perceraian tidak dapat digali lebih jauh.

2. Perceraian JM dan Pemenuhan Hak Nafkah Mantan Istri dan Anak

   JM adalah PNS yang bekerja di UIN Walisongo Semarang menjabat sebagai arsiparis Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Berdasarkan hasil wawancara dan penelusuran dokumen pendukung, diketahui bahwa JM resmi bercerai dengan istrinya pada tanggal 9 Maret 2022 setelah melalui proses hukum di Pengadilan Agama Kebumen yang menghasilkan putusan cerai berkekuatan hukum tetap. Perceraian tersebut merupakan cerai talak yang mengakibatkan berakhirnya ikatan perkawinan, namun tetap meninggalkan kewajiban bagi JM sebagai ayah terhadap anak yang lahir dari pernikahan tersebut.

Dari pernikahan tersebut, JM dan mantan istrinya memiliki satu orang anak yang pada saat itu berusia 12 tahun. Dalam amar putusan yang dikeluarkan oleh majelis hakim Pengadilan Agama Kebumen, dinyatakan bahwa JM berkewajiban untuk memberikan nafkah kepada anaknya secara rutin setiap bulan. Besaran nafkah yang ditetapkan dalam amar putusan nomor 2463/Pdt.G/2021/PA.Kbm adalah sebesar Rp1.000.000,00 *(satu juta rupiah)* per bulan, dengan ketentuan adanya kenaikan sebesar 10% setiap tahun untuk menyesuaikan kebutuhan hidup dan inflasi.

JM merupakan pegawai negeri sipil dengan golongan III/b, dengan penghasilan tetap yang diperoleh setiap bulan sebesar Rp3.975.000 *(tiga juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah).* Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara gaji, diketahui bahwa pelaksanaan pemotongan gaji JM berlangsung dengan tertib dan tanpa hambatan administratif maupun teknis. Pemotongan dilakukan setiap awal bulan dan langsung ditransfer ke rekening mantan istri melewati perantara rekening UIN Walisongo.

Pelaksanaan pemotongan gaji terhadap JM ini menunjukkan adanya efektivitas dalam aspek administratif dan teknis kebijakan pemenuhan hak

nafkah anak pasca perceraian. JM juga menunjukkan kepatuhan yang tinggi terhadap amar putusan pengadilan, yang mencerminkan kesadaran hukum serta tanggung jawab moral sebagai orang tua. Hal ini menjadi bukti bahwa di lingkungan UIN Walisongo Semarang, sistem pemotongan gaji bagi PNS yang bercerai dapat berjalan dengan efektif apabila didukung oleh koordinasi yang baik antara unit kepegawaian, bendahara gaji, dan pihak perbankan.

F. Prosedur Pemotongan Gaji

a. Pemotongan Gaji

Berdasarkan wawancara dengan bendahara pengeluaran dan bendahara gaji UIN Walisongo Semarang, prosedur pelaksanaan pemotongan gaji diawali dengan pengajuan oleh pihak PNS yang bersangkutan berupa putusan pengadilan agama dan akta cerai.[63] Putusan ini menjadi dasar hukum mewajibkan pemotongan gaji 1/3 untuk hak nafkah mantan istri dan anak sampai istri menikah lagi dan anak sampai berusia sekurang-kurangnya 21 tahun atau sudah menikah.

Setelah menerima dokumen-dokumen ini, petugas keuangan mengajukan permintaan *standing instruction* ke bank. *Standing instruction* adalah sistem transfer

[63] Anisatun Anggraeni, S.E., Mokhamad Kharisun, S.H.I. *Wawancara*. Semarang, 03 Maret 2025.

otomatis secara teratur dilakukan dari rekening PNS ke rekening penampungan di UIN Walisongo, yang kemudian ditransfer ke rekening mantan istri. Pemotongan ini dilakukan pada tanggal 1 setiap bulannya. Mekanisme ini dilakukan secara semi-otomatis untuk mengurangi ketergantungan pada pengiriman manual setiap bulan.

b. Kelengkapan Administratif

Untuk menjalankan mekanisme tersebut, dibutuhkan sejumlah dokumen administratif yang cukup jelas dan legal, antara lain:

1. Putusan Pengadilan Agama
2. Akta Cerai
3. Slip Gaji PNS
4. *Standing instruction* atau surat perintah pendebitan rekening
5. Slip Transfer

Kelengkapan dokumen ini menjadi bentuk validasi atas legalitas pemotongan, sekaligus menjaga akuntabilitas pelaksanaan kewajiban hukum bagi PNS yang telah bercerai talak.

BAB IV
ANALISIS EFEKTIVITAS PEMOTONGAN GAJI PNS DI UIN WALISONGO SEMARANG SEBAGAI PEMENUHAN HAK NAFKAH MANTAN ISTRI DAN ANAK PASCA CERAI TALAK

A. Implementasi Pemotongan Gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai Pemenuhan Hak Nafkah Istri dan Anak Pasca Cerai Talak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) laki-laki di UIN Walisongo Semarang yang menjatuhkan cerai talak pada istrinya wajib menjalankan pemotongan gaji, hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Khususnya pada Pasal 8 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa PNS laki-laki yang menceraikan istrinya wajib memberikan sebagian dari penghasilannya untuk mantan istri dan anak-anaknya, yaitu masing-masing sepertiga (1/3) dari gaji apabila mempunyai anak, jika tidak mempunyai anak pemotongan gaji setengah (1/2) diberikan kepada istri. Berikut implementasi pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak:

a. Kepatuhan PNS terhadap Pemotongan Gaji

Bendahara pengeluaran dan bendahara gaji sama-sama mengungkapkan bahwa seluruh PNS yang diwajibkan melakukan pemotongan gaji mematuhinya. Tidak ditemukan kasus keberatan, penolakan atau

penghindaran kewajiban tersebut oleh pihak PNS yang bersangkutan.[64] Hal ini menunjukkan bahwa norma hukum dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS telah terinternalisasi dengan baik dalam lingkungan kepegawaian UIN Walisongo. Selain itu, pemotongan ini juga dianggap sebagai bentuk disiplin PNS, yang apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi sebagaiama diatur dalam regulasi kepegawaian.

Berdasarkan wawancara pada pegawai PNS yang melaksanakan pemotongan gaji, menyatakan bahwa pemotongan tetap berlaku meskipun mantan istri tidak menuntut pemotongan ini dipersidangan.[65] Hal ini mengindikasikan bahwa kewajiban hukum tersebut bersifat normatif dan melekat pada status kepegawaian, bukan atas dasar tuntutan pribadi.

b. Kendala dalam Implementasi

Berdasarkan wawancara pada bendahara pengeluaran dan bendahara gaji, kendala utama yang ditemukan dalam implementasi pemotongan ini bukan berasal dari pengadilan agama, bank ataupun UIN Walisongo, melainkan pihak PNS yang melakukan pemotongan gaji. Kendalanya yaitu kurangnya saldo dalam rekening PNS yang bersangkutan. Ada salah satu

[64] Anisatun Anggraeni, S.E., Mokhamad Kharisun, S.H.I. *Wawancara*. Semarang, 03 Maret 2025.
[65] JM. *Wawancara*, Semarang, 18 Maret 2025.

pegawai yang diketahui memiliki pinjaman atau beban keuangan lain yang menyebabkan saldo tidak mencukupi untuk ditransfer pada waktunya. Akibatnya, pemotongan ini dilakukan dari sumber gaji lain, seperti remunerasi atau transfer ditunda ke tanggal lain. Dapat diketahui, bahwa sumber gaji PNS bukan hanya gaji pokok saja melainkan ada gaji tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, tunjangan pensiun.[66]

Situasi ini mencerminkan bahwa aspek ekonomi personal PNS berpengaruh besar terhadap efektivitas implementasi regulasi ini, terutama dalam hal konsistensi waktu transfer dan keberlangsungan pemberian nafkah.

c. Koordinasi Antarlembaga dan Pengawasan

Dalam pelaksanaanya, tidak terdapat koordinasi langsung antara UIN Walisongo dan Pengadilan Agama. Pengadilan hanya memberikan salinan putusan tanpa keterlibatan dalam pemantauan lanjutan. Pengawasan internal dilakukan oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI), tetapi pengawasan ini terbatas pada sisi administratif, tidak sampai pada verifikasi apakah dana digunakan sebagaimana mestinya oleh pihak mantan istri dan anak.

Dengan demikian, meskipun secara sistem pemotongan dan penyaluran dana berjalan lancar,

[66] Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

pengawasan substantif terhadap *outcome* belum menjadi bagian dari sistem.

d. Pandangan PNS terhadap Pemotongan Gaji

Berdasarkan wawancara pada pegawai PNS yang melakukan pemotongan gaji, Pasal 8 pada Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang izin perkawinan dan perceraian PNS yang menyatakan apabila perceraian terjadi atas kehendak Pegawai Negeri Sipil pria, maka ia wajib menyerahkan sebagian gajinya untuk penghidupan bekas isteri dan anak-anaknya. Pemotongan gaji ditetapkan 1/3 dari gaji PNS jika memiliki anak, 1/2 dari gaji diberikan kepada istri jika tidak memiliki anak. Pemotongan ini berlaku sampai istri menikah lagi dan anak sampai berusia sekurang-kurangnya 21 tahun. Regulasi ini masih digunakan sebagai landasan hukum, tanpa adanya pembaruan atau evaluasi yang signifikan hingga kini.

Pandangan informan yang melakukan pemotongan gaji, memunjukkan adanya kesadaran normatif terhadap kewajiban hukum, tetapi juga terdapat refleksi sosiologis terhadap aspek keadilan dari sistem pemotongan gaji ini. Bagi sebagian individu, pemotongan ini tidak menimbulkan masalah, karena dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab. Namun dari prespektif kesejahteraan, pemotongan ini dapat

mengurangi motivasi kerja dan menimbulkan tekanan ekonomi.[67]

Informan menyatakan bahwa keadilan dalam pemotongan gaji ini tidak bisa diukur secara *absolut*, dan pelaksanaanya yang seragam yaitu 1/3 gaji tidak mempertimbangkan kompleksitas kehidupan individu. Regulasi ini meskipun berhasil menciptakan kepastian hukum, dinilai belum responsif terhadap perubahan sosial dan ekonomi yang dialami oleh PNS pasca perceraian, terutama mereka yang membangun kembali rumah tangga atau memiliki kebutuhan hidup pribadi yang meningkat. Hal ini menimbulkan dorongan untuk meninjau kembali regulasi agar lebih fleksibel dan adaptif terhadap konteks sosial dan ekonomi pegawai dengan kondisi ekonomi Indonesia sekarang. Terlebih adanya isu *single salary* oleh pemerintah, dimana komponen tunjangan akan dihapus dan seluruh hak keuangan PNS difokuskan pada gaji pokok yang dinaikkan. Dalam skema tersebut, efektivitas pemotongan gaji perlu dievaluasi ulang karena akan berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, terlebih peraturan ini sudah lama dan tidak adanya pembaruan.

e. Potensi Sanksi dan Pengelolaan Perpindahan Pegawai

Berdasarkan wawancara pada bendahara gaji dan bendahara pengeluaran, jika PNS tidak melaksanakan

[67] JM, Wawancara, Semarang, 18 Maret 2025.

kewajiban pemotongan gaji, maka berdasarkan kebijakan internal UIN Walisoongo dapat memblokir rekening yang bersangkutan.[68] Sanksi ini belum pernah diterapkan dalam pemotongan gaji ini. Hal ini membuktikan bahwa PNS patuh terhadap pemotongan ini dan pihak UIN Walisongo Semarang juga memiliki komitmen yang baik dalam menjalankan kewajiban pemotongan gaji sebagai bentuk pemenuhan hak nafkah pasca cerai talak.

Sementara itu, jika pegawai pindah tugas maka berkas pemotongan diikutkan dalam mutasi dan jika pensiun, kewajiban tetap berjalan melalui potongan dari tunjangan pensiun. Adanya mekanisme pengelolaan saat terjadi mutasi atau pensiun menunjukkan bahwa sistem yang diterapkan cukup terstruktur dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap bendahara gaji, bendahara pengeluaran dan PNS di UIN Walisongo Semarang, dapat diketahui bahwa proses pemotongan gaji telah berjalan secara sistematis dan administratif oleh pihak institusi. Hal ini menunjukkan bahwa secara struktural, UIN Walisongo telah memiliki mekanisme internal yang mendukung pelaksanaan peraturan tersebut. Pemotongan dilakukan berdasarkan surat putusan pengadilan agama yang telah berkekuatan hukum tetap dan dalam putusannya

[68] Anisatun Anggraeni, S.E., Mokhamad Kharisun, S.H.I. *Wawancara.* Semarang, 03 Maret 2025.

menyatakan kewajiban pemberian nafkah, serta adanya dokumen-dokumen pendukung seperti akta cerai. Setelah seluruh dokumen dilengkapi, pihak keuangan kemudian memproses pemotongan gaji PNS. Pemotongan berdasarkan besaran nafkah yang ditetapkan dalam putusan dan mentransfer dana tersebut ke rekening mantan istri setiap bulannya.

Wawancara dengan salah satu PNS yang melaksankan pemotongan gaji menunjukkan bahwa meskipun pada awalnya terdapat keberatan secara pribadi, namun ia tetap menjalani prosedur pemotongan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bentuk kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, serta kesadaran akan tanggung jawab nafkah terhadap anak yang masih menjadi tanggungannya. Dengan kata lain, pemotongan gaji ini bukan hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga tanggung jawab moral.

Namun demikian, implementasi ini tidak selalu berjalan tanpa kendala. Berdasarkan keterangan wawancara dari bendahara gaji dan bendahara pengeluaran, terdapat kasus dimana pemotongan gaji mengalami keterlambatan. Ditemukan bahwa meskipun pemotongan dapat dilaksanakan secara langsung, terdapat keterlambatan dalam penyaluran dana ke rekening mantan istri. Keterlambatan ini bukan semata-mata berasal dari kesalahan teknis di internal kampus, melainkan karena faktor-faktor lain seperti adanya utang pribadi PNS yang bersangkutan, pengeluaran rumah tangga baru setelah menikah kembali, dengan faktor tersebut

terjadinya kekurangan saldo dalam rekening PNS yang membuat tertundanya penyaluran dana dari rekening PNS ke rekening penampungan UIN Walisongo.

Landasan normatif yang menjadi dasar pemberlakuan pemotongan gaji PNS pasca perceraian, yaitu Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang izin perkawinan dan perceraian bagi pegawai negeri sipil, peraturan ini secara normatif tidak tercantum dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) yang selama ini menjadi pedoman utama dalam penyelesaian perkara perceraian di pengadilan agama. Hal ini dibuktikan dengan Yurisprudensi Putusan No. 11K/Ag/2001, yang menegaskan bahwa pemotongan gaji PNS tidak termasuk dalam kewenangan pengadilan agama dan tidak termasuk dalam kategori hukum acara yang menjadi kewenangan pengadilan agama, namun termasuk dalam kategori tindakan administratif yang menjadi kewenangan kepala tata usaha negara, sehingga pelaksanaannya tergantung pada keputusan administratif dan tidak mutlak masuk dalam pertimbangan hakim pengadilan agama.[69] Hal ini menunjukkan bahwa keberlakuan ketentuan peraturan pemerintah ini dalam praktik peradilan sangat bergantung pada sejauh mana hakim memiliki ketegasan keyakinan untuk mengeluarkan putusan yang secara eksplisit memerintahkan pemotongan gaji sebagai bentuk pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak.

[69] Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 11K/AG/2001.

Kewajiban suami untuk menafkahi istri dan anak-anaknya selama pernikahan dan setelah perceraian merupakan suatu ketentuan yang tidak hanya berlaku secara normatif dalam ajaran islam, tetapi juga secara eksplisit dianut dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Ketentuan ini menegaskan bahwa tanggung jawab laki-laki sebagai kepala rumah tangga tetap ada meskipun pernikahan berakhir karena perceraian. pasal 34 ayat 1 Undang-Undang No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menyatakan bahwa "suami wajib melindungi istrinya dan memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya".[70] Ketentuan ini diperjelas dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI), yang berfungsi sebagai pedoman bagi pengadilan agama. Pasal 80 ayat (4) menyatakan bahwa seorang suami wajib memberikan nafkah, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya kepada istrinya.[71] Bahkan ketika terjadi perceraian, tanggung jawab nafkah tetap tidak serta-merta gugur. Begitu juga pada Pasal 149 (b) dan (c) KHI dan pada pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, juga sama-sama mengatur bahwa laki-laki berkewajiban untuk menafkahi anak dan istri meskipun pernikahan berakhir karena perceraian.

[70] Undang undang No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.
[71] *Kompilasi Hukum Islam* (Jakarta: *Mahkamah Agung RI*, 2011).

Namun dalam konteks penelitian ini, perlu dicermati secara proporsional bahwa tidak selamanya beban finansial pasca perceraian dapat serta-merta dibebankan sepenuhnya kepada pihak suami, terlebih jika kondisi menunjukkan bahwa suami berstatus sebagai PNS yang telah menunaikan kewajiban memberikan nafkah dalam berbagai bentuk, seperti nafkah *iddah*, *hadhanah*, *madliyah*, serta *mut'ah*. Di sisi lain, apabila kondisi keuangan mantan istri relatif lebih mapan atau berkecukupan, sementara suami memiliki tanggungan utang dan beban finansial lainnya, maka pemotongan gaji secara tetap terhadap suami PNS dapat menjadi kurang proporsional dan berpotensi menimbulkan ketimpangan baru dalam realisasi keadilan. Hal ini selaras pada Pasal 30 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menyatakan bahwa "suami isteri memikul kewajiban yang luhur untuk menegakkan rumah tangga yang menjadi sendi dasar dari susunan masyarakat".[72] Ketentuan ini menegaskan bahwa tanggung jawab dalam membangun dan menopang rumah tangga tidak hanya dibebankan kepada suami, tetapi juga menjadi tanggung jawab bersama antara suami dan istri. Oleh karena itu, dalam konteks pasca perceraian pun, keadilan dan keseimbangan perlu tetap dijaga, termasuk dalam penetapan kewajiban nafkah. Perempuan, dengan kemampuan dan kemandirian ekonominya, juga memiliki potensi untuk turut berkontribusi dalam mewujudkan kehidupan yang layak

[72] Undang undang No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.

bagi anak-anak hasil pernikahan sebelumnya, sehingga cita-cita keluarga yang sakinah, mawaddah, wa rahmah, serta sejahtera tetap dapat dicapai, meskipun dalam struktur keluarga yang telah berubah.

Jika dianalisis secara keseluruhan, pemotongan gaji di UIN Walisongo Semarang telah terimplementasi secara efektif dan prosedural sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, khususnya dalam aspek administratif dan kelembagaan. Hal ini terlihat dari adanya keterlibatan aktif pihak keuangan dalam memastikan bahwa prosedur hukum dipenuhi dan dana sampai kepada pihak yang bersangkutan. Prosedur pemotongan gaji telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku, sepanjang terdapat dasar hukum yang kuat dalam bentuk amar putusan pengadilan yang memerintahkan secara eksplisit pemotongan tersebut.

Namun demikian, dalam beberapa kasus ditemukan bahwa tidak semua perkara perceraian menghasilkan amar putusan yang membebankan kewajiban pemotongan gaji kepada pihak suami yang berstatus PNS. Kondisi ini tidak dapat serta merta dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan atau kelalaian administratif. Melainkan, hal tersebut mencerminkan pertimbangan yudisial hakim yang didasarkan pada kondisi objektif para pihak, seperti kemampuan finansial masing-masing, beban tanggungan yang dimiliki, serta tingkat kebutuhan mantan istri dan anak setelah terjadinya perceraian.

Dalam amar putusan PNS UIN Walisongo Semarang yang diwajibkan pemotongan gaji, dapat dikatakan bahwa hakim telah menggunakan prinsip kehati-hatian dan proporsionalitas dalam menjatuhkan putusan, dengan mempertimbangkan prinsip keadilan. Apabila amar putusan menetapkan adanya pemotongan gaji, hal tersebut umumnya dikaitkan dengan kondisi ekonomi suami yang masih dinilai layak dan mampu secara finansial untuk memberikan nafkah secara rutin melalui sistem pemotongan gaji. Sebaliknya, dalam kasus dimana tidak terdapat amar pemotongan gaji, pertimbangannya didasarkan pada fakta bahwa mantan istri memiliki kondisi ekonomi yang relatif stabil, bahkan dalam beberapa kasus lebih unggul dibandingkan mantan suami, atau karena beban ekonomi suami yang telah cukup berat, seperti kewajiban membayar hutang, menanggung nafkah hadhanah, nafkah iddah, nafkah madliyah, dan nafkah mut'ah. Dengan demikian, putusan hakim yang beragam tersebut sesungguhnya telah mencerminkan penerapan asas keadilan yang kontekstual, memperhatikan kondisi nyata di lapangan, dan tidak terlepas dari upaya menyeimbangkan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak.

B. Efektivitas Pemotongan Gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai Pemenuhan Hak Nafkah Istri dan Anak Pasca Cerai Talak

Efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak

pasca cerai talak didasarkan pada temuan lapangan yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan, tergolong efektif hal ini tampak pada hal-hal berikut ini:

a. Tingkat Kepatuhan PNS terhadap Kewajiban Pemotongan Gaji

Hasil wawancara menunjukkan bahwa semua PNS yang melakukan pemotongan gaji untuk memenuhi kewajiban nafkah istri dan anak pasca perceraian mematuhinya tanpa keberatan. Tidak ditemukan kasus ketidakpatuhan atau penolakan terhadap pemotongan gaji tersebut, bahkan ketika tidak ada tuntutan langsung dari pihak mantan istri.[73] Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran individu PNS terhadap tanggung jawab kepegawaian berjalan dengan baik. Pemotongan dilakukan karena adanya perintah dari putusan Pengadilan Agama serta kewajiban yang melekat dalam Peraturan Pemerintah No. 10 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS. Kepatuhan ini menjadi salah satu indikator utama efektivitas regulasi.

b. Prosedur Pemotongan yang Sistematis dan Otomatis

Pemotongan gaji dilakukan secara sistematis melalui mekanisme *standing instruction* oleh bank, atas perintah bendahara berdasarkan putusan pengadilan. Dengan sistem ini, pemotongan tidak memerlukan pengajuan ulang setiap bulan. Hal ini menunjukkan

[73] Anisatun Anggraeni, S.E., Mokhamad Kharisun, S.H.I. *Wawancara*. Semarang, 03 Maret 2025.

bahwa dari segi administratif dan teknis, pelaksanaan kebijakan ini berjalan secara efisien dan konsisten.

Pemotongan dilakukan setiap bulan pada tanggal 1, dan dana ditransfer langsung ke rekening mantan istri tanpa keterlibatan rekening perantara selain rekening penampungan milik UIN Walisongo. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kemudahan pelaksanaan dan kepastian waktu terpenuhi.

c. Tidak Adanya Keberatan dari Mantan Istri

Menurut bendahara gaji dan bendahara pengeluaran, sejauh ini belum pernah ada kasus laporan dari mantan istri atau anak yang mengeluhkan jumlah nafkah atau merasa nafkah tidak diterima. Hal ini dapat dianggap sebagai indikator bahwa sistem berjalan cukup baik dari sisi kepuasan penerima.

Untuk menilai sejauh mana pelaksanaan pemotongan gaji PNS pasca cerai talak di UIN Walisongo Semarang dapat dikatakan efektif, digunakan teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto. Efektivitas suatu hukum dapat diukur dari sejauh mana norma atau aturan yang dibuat mampu dijalankan dalam kenyataan. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum dipengaruhi oleh lima komponen penting, yakni: (1) hukum itu sendiri (peraturan hukum), (2) penegak hukum, (3) sarana atau fasilitas pendukung, (4) masyarakat sebagai pihak yang terlibat dalam penerapan hukum, (5) budaya hukum masyarakat

yang berlaku.[74] Maka analisisnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Substansi Hukum *(Legal Substance)*

   Pemotongan gaji bagi PNS yang menceraikan istrinya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang izin perkawinan dan perceraian, khususnya Pasal 8. Regulasi ini menyatakan bahwa apabila terjadi perceraian yang diajukan oleh laki-laki (cerai talak), maka PNS terebut berkewajiban menafkahi mantan istri dan anaknya dari 1/3 gaji yang didapat. Hal ini sudah dilakukan oleh PNS di UIN Walisongo Semarang yang melakukan cerai talak. Amar putusan pengadilan agama AM menyatakan bahwa ia harus menjalankan pemotongan sebesar Rp3.204.560 *(tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus enam puluh rupiah)* dari gajinya sebesar Rp7.363.000 *(tujuh juta tiga ratus enam puluh tiga ribu rupiah)*. Begitu juga dengan amar putusan pengadilan agama JM, menyatakan bahwa ia harus menjalankan pemotongan sebesar Rp1.000.000 *(satu juta rupiah)* dari gajinya sebesar Rp3.975.000 *(tiga juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah).* Hal ini membuktikan bahwa AM dan JM telah memenuhi pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 10 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, melakukan pemotongan gaji sebesar 1/3 dari gaji pokok guna

[74] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 8.

memenuhi kewajiban hak nafkah mantan istri dan anak pasca cerai talak. Akan tetapi, aturan ini lebih bersifat administratif daripada yuridis prosedural dalam hukum acara peradilan agama. Meskipun secara normatif sudah mencantumkan kewajiban pemotongan gaji hingga sepertiga, namun dalam praktik peradilan, putusan hakim tetap menjadi landasan utama pelaksanaan pemotongan tersebut.

Dalam konteks ini, efektivitas aturan dipengaruhi oleh sejauh mana hakim secara tegas mencantumkan kewajiban pemotongan dalam amar putusan. Jika tidak disebutkan, maka tidak ada dasar legal formal bagi bendahara untuk melakukan pemotongan. Oleh karena itu, efektivitas substansi hukum masih bersifat parsial dan bergantung pada keputusan lembaga peradilan.

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS secara tekstual tampak memberikan perlindungan kepada istri dan anak pasca perceraian. Namun, ditemukan beberapa hal yang perlu menjadi garis bawah dalam peraturan pemerintah ini, yaitu:

a. Aturan ini menetapkan bahwa nafkah kepada mantan istri wajib diberikan hingga ia menikah lagi, tanpa membatasi hanya selama masa iddah sebagaimana dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) Pasal 149. Ini menunjukkan perbedaan filosofi antara Peraturan Pemerintah dan KHI, sehingga

menimbulkan pertanyaan, apakah ketentuan ini masih relevan secara sosiologis dan keadilan hukum.

b. Peraturan Pemerintah ini memberikan ruang terhadap jika istri *nusyuz,* hak nafkah seharusnya gugur (sebagaimana dalam fiqh dan KHI), tetapi jika sebaliknya, suami yang nusyuz dan istri yang menggugat (cerai gugat), Peraturan Pemerintah tidak memberikan pemotongan gaji. Ini menjadi kelemahan dari sisi kepastian hukum dan perlindungan terhadap perempuan yang sebenarnya menjadi korban. Ini justru berpotensi mendiskriminasi perempuan yang menggugat karena menjadi korban, apalagi bila ia tidak memiliki penghasilan.

c. Dalam praktiknya, hakim tidak selalu menjatuhkan amar putusan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah, terutama terkait besaran nafkah 1/3. Hal ini karena Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 bukan bagian dari hukum acara, dan bukan acuan yuridis utama dalam putusan perdata agama. Sebaliknya, hakim seringkali lebih mempertimbangkan SEMA No. 3 Tahun 2018 yang bersifat lebih kontekstual dan adaptif dengan memperhatikan kemampuan suami dan kebutuhan istri/anak. Meskipun secara hirarki peraturan, PP berada di atas SEMA, namun substansi SEMA lebih

progresif dan kontekstual, terutama dalam menyikapi kondisi sosial kontemporer di mana istri bisa lebih mandiri secara ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 sudah tidak sepenuhnya relevan, karena dilahirkan dalam konteks sosial era 1980-an di mana asumsi utama adalah suami sebagai satu-satunya pencari nafkah, sementara saat ini realitas peran gender sudah bergeser secara signifikan.

Sehingga, dari sisi substansi hukum, Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Perkawinan dan Perceraian bagi PNS perlu direvisi agar lebih responsif, adaptif, dan sesuai dengan prinsip keadilan yang hidup dalam masyarakat.

2. Aparat Penegak Hukum

Dalam konteks ini, yang dimaksud sebagai penegak hukum adalah hakim pengadilan agama, serta pihak internal UIN Walisongo seperti bendahara gaji dan bendahara pengeluaran, yang menjalankan pemotongan berdasarkan putusan pengadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparat pelaksana tersebut menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai prosedur. Tidak terdapat kasus penolakan dari pihak bendahara maupun dari PNS yang bersangkutan.

Namun bisa digaris bawahi bahwa dalam praktiknya, hakim pengadilan agama tidak selalu merujuk pada ketentuan Peraturan Pemerintah No. 10

Tahun 1983 dalam menetapkan amar pemotongan gaji. Ini disebabkan karena Peraturan Pemerintah bukan bagian dari hukum acara dan tidak mengikat hakim secara mutlak. Hakim menggunakan dasar pertimbangan keadilan berdasarkan kondisi ekonomi para pihak. Hal ini memunculkan celah implementasi, di mana efektivitas hukum Peraturan Pemerintah justru bergantung pada sejauh mana hakim secara eksplisit memasukkan amar pemotongan dalam putusannya. Jika tidak dimuat, maka bendahara tidak memiliki dasar legal untuk melakukan pemotongan. Dengan demikian, efektivitas aparat penegak hukum khususnya hakim dalam konteks Peraturan Pemerintah ini bersifat tidak mutlak.

Proses ini mendapat dukungan dari sistem *standing instruction* yang diterapkan oleh bank sehingga pemotongan berlangsung secara otomatis setiap bulan. Dapat dikatakan bahwa penegak hukum dalam hal ini menjalankan fungsinya secara konsisten dan profesional, yang menjadi indikator penting dalam menunjang efektivitas implementasi hukum.

3. Sarana atau Fasilitas

Sistem pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang dalam rangka pemenuhan hak nafkah pasca cerai talak telah didukung oleh sarana dan prasarana teknis yang memadai. Pemotongan dilakukan melalui mekanisme *standing instruction* yang dikelola oleh

pihak bank, atas dasar koordinasi antara bendahara gaji dan bendahara pengeluaran. Sistem ini bekerja secara otomatis dan sistematis setiap tanggal 1, sehingga tidak memerlukan pengajuan ulang dari pihak pegawai. Dana hasil pemotongan langsung ditransfer ke rekening mantan istri tanpa melalui rekening perantara, kecuali rekening penampungan sementara yang telah ditentukan.

Meski belum pernah terjadi ketidakpatuhan PNS dalam pemotongan gaji ini, UIN Walisongo menyediakan sanksi khusus apabila suatu saat terjadi pelanggaran. Selain sanksi di peraturan disiplin PNS, UIN Walisongo menyediakan sanksi berupa pemblokiran rekening oleh intansi.

Dari sisi teknis dan administratif, pelaksanaan pemotongan ini menunjukkan efisiensi yang tinggi. Fasilitas teknologi perbankan yang digunakan serta keterpaduan kerja antar unit terkait telah menunjang kelancaran sistem ini secara umum. Hal ini mencerminkan bahwa sarana penunjang implementasi hukum di lingkungan UIN Walisongo telah berfungsi secara optimal dalam mendukung keberlangsungan kebijakan pemotongan gaji.

Namun demikian, sistem ini masih memiliki kelemahan struktural, yakni tidak adanya mekanisme deteksi dini terhadap saldo rekening pegawai yang tidak mencukupi. Dalam praktiknya, keterlambatan

pemotongan seringkali terjadi akibat beban ekonomi tambahan yang ditanggung oleh pegawai, seperti kewajiban membayar utang atau memenuhi kebutuhan keluarga baru. Kondisi ini berdampak langsung pada keterlambatan transfer nafkah kepada mantan istri dan anak.

4. Kesadaran atau Kepatuhan Masyarakat (PNS)

   Subjek hukum dalam konteks penelitian ini adalah para PNS yang menjalani perceraian dan dikenai kewajiban pemotongan gaji untuk memenuhi hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak. Berdasarkan hasil penelitian, para PNS menunjukkan tingkat kepatuhan yang sangat tinggi terhadap putusan pengadilan yang memerintahkan pemotongan gaji, meskipun tidak ada tekanan langsung dari mantan istri. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran hukum yang baik dari para PNS, serta pemahaman bahwa tanggung jawab terhadap keluarga khususnya mantan istri dan anak masih melekat meskipun secara hukum mereka telah bercerai. Kepatuhan ini juga mencerminkan adanya internalisasi norma hukum yang baik dalam lingkungan PNS, yang secara proaktif mematuhi peraturan dan putusan yang berlaku tanpa harus menunggu tuntutan eksplisit dari mantan istri.

5. Budaya Hukum

   Budaya hukum di lingkungan UIN Walisongo Semarang dalam implementasi kebijakan pemotongan

gaji pasca perceraian dapat dikategorikan sebagai budaya hukum yang kondusif, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap putusan pengadilan dan peraturan administrasi yang berlaku. Hal ini tercermin dari sikap para PNS (AM dan JM) yang secara umum tidak menunjukkan resistensi atau penolakan terhadap pemotongan gaji yang ditetapkan dalam amar putusan perceraian. Dengan kata lain, nilai-nilai hukum telah berhasil terinternalisasi dalam praktik kepegawaian, baik sebagai bentuk kesadaran individu terhadap kewajiban hukum maupun sebagai hasil dari penegakan peraturan yang bersifat struktural di lingkungan birokrasi. Namun demikian, masih ada ruang pembaruan dalam norma sosial mengenai pembagian tanggung jawab ekonomi antara mantan suami dan mantan istri, terutama jika mantan istri secara ekonomi lebih kuat.

Berdasarkan analisis terhadap lima faktor penentu efektivitas hukum menurut Soerjono dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai bentuk pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak telah menunjukkan efektivitas yang cukup signifikan pada aspek teknis dan administratif. Pemotongan gaji dilakukan melalui sistem *standing instruction* yang otomatis dan terkoordinasi antara bendahara instansi dan pihak bank, serta didasarkan pada amar putusan pengadilan. Hal ini menunjukkan bahwa sarana pelaksanaan hukum telah tersedia dengan

baik dan mampu menjalankan fungsi operasional hukum secara efisien. Namun, dari sisi substansi regulasi dan keselarasan hukum, masih terdapat kesenjangan antara norma yang tertulis (PP) dan praktik putusan peradilan (putusan hakim). Efektivitas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 sebagai acuan kebijakan perlu dikaji ulang dan direformulasi, agar sejalan dengan perkembangan sosial dan prinsip keadilan. Jika tidak, maka regulasi ini akan terlihat ketinggalan zaman, tidak responsif terhadap perubahan, dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan, khususnya bagi istri yang menggugat karena suami melakukan pelanggaran.

Di samping itu, faktor penegakan hukum juga menunjukkan kinerja positif ditandai dengan tingkat kepatuhan yang tinggi dari para PNS terhadap kewajiban pemotongan gaji tanpa adanya resistensi, meskipun tidak selalu disertai tekanan dari mantan istri. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran hukum dan pemahaman normatif di kalangan pegawai negeri sipil terhadap tanggung jawab pasca perceraian, serta menunjukkan keberhasilan internalisasi norma hukum dalam budaya kelembagaan.

Sebagaimana ditegaskan dalam teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto, efektivitas suatu hukum tidak hanya dilihat dari implementasi normatif, tetapi juga dari kemampuannya menyesuaikan diri terhadap dinamika

sosial yang terus berubah.[75] Oleh sebab itu, agar kebijakan pemotongan gaji PNS sebagai pemenuhan hak nafkah pasca perceraian benar-benar efektif secara substansial, maka sistem hukum yang berlaku harus mampu berkembang secara adaptif, evaluatif, dan berbasis keadilan yang menyeluruh.

[75] Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum: Suatu Tinjauan Konseptual* (Jakarta: Rajawali Press, 1993).

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis memaparkan tentang implementasi dan efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak terimplementasikan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan seluruh PNS yang terkena kewajiban pemotongan gaji secara administratif dan prosedural sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 tentang izin perkawinan dan perceraian PNS, pada pasal 8 ayat (1) yang menyatakan bahwa PNS pria yang menceraikan istrinya atas kehendaknya sendiri (cerai talak), wajib menyerahkan sebagian dari penghasilannya untuk penghidupan bekas istri dan anak-anaknya. Besarnya bagian penghasilan tersebut ditentukan oleh keputusan pengadilan agama dengan tafsir administrartif sesuai pasal 8 ayat (2) yaitu jika PNS pria menceraikan istrinya dan memiliki anak, maka ia wajib menyerahkan 1/3 (sepertiga) dari penghasilannya kepada mantan istri dan anak-anaknya, apabila tidak memiliki anak, maka wajib menyerahkan

1/2 (separuh) dari penghasilannya kepada mantan istri. PNS UIN Walisongo yang melaksanakan kewajiban ini menunjukkan kepatuhan, tanpa penolakan atau penghindaran terhadap kewajiban tersebut. Dibuktikan dengan AM yang melaksanakan pemotongan sejak tahun 2020 dan JM sejak tahun 2022, sama sekali tidak pernah terjadi penolakan atau kabur dari kewajibannya.

Hal ini menandakan bahwa implementasi pemotongan gaji telah berjalan secara administratif dan prosedural dengan baik di lingkungan UIN Walisongo Semarang. Pemotongan gaji tetap dilakukan meskipun tidak ada tuntutan langsung dari mantan istri dalam putusan pengadilan, menunjukkan bahwa kewajiban tersebut melekat secara normatif pada status kepegawaian.

Kendala utama dalam implementasi adalah keterlambatan penyaluran dana karena saldo rekening PNS yang tidak mencukupi akibat tanggungan ekonomi lain seperti hutang pribadi atau kebutuhan keluarga baru. Sumber gaji PNS yang beragam (gaji pokok dan berbagai tunjangan) memungkinkan fleksibilitas dalam pemotongan, namun juga menimbulkan tantangan teknis saat terjadi kekurangan saldo.

Selain itu, ketentuan pemotongan gaji bukan bagian dari hukum acara dari peradilan agama, sehingga penerapannya bergantung pada keputusan hakim dalam mencantumkan amar putusan yang

eksplisit dengan melihat kondisi suami dan istri. Contohnya dimana istri memiliki kondisi ekonomi lebih baik daripada suami, atau suami mempunyai hutang sehingga tidak memungkinkan untuk membayar pemenuhan tersebut. Maka dalam implementasinya, ada beberapa putusan yang tidak menghukum pegawai untuk pemotongan gaji sebagai pemenuhan hak nafkah istri sampai istri menikah.

2. Efektivitas pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak telah berjalan efektif secara administratif dan teknis, didukung oleh sistem *standing instruction* yang otomatis dan tepat waktu. Kefektivitasan pemotongan ini diukur dengan teori efektivitas hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, meliputi: 1) Substansi hukum, Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian telah memberikan dasar normatif dan PNS telah memenuhi peraturan pemerintah tersebut, 2) Aparat penegak hukum, seperti hakim dan bendahara telah menjalankan tugasnya secara profesional dan konsisten, 3) Sarana atau fasilitas, pelaksanaan pemotongan gaji berjalan efisien dengan didukung sistem standing instruction dari bank, 4) Kesadaran atau kepatuhan PNS tergolong tinggi, ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap putusan tanpa

tekanan dari mantan istri, 5) Budaya hukum, di lingkungan UIN Walisongo Semarang dalam implementasi kebijakan pemotongan gaji pasca perceraian dapat dikategorikan sebagai budaya hukum yang kondusif, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap putusan pengadilan dan peraturan administrasi yang berlaku. Dari kelima indikator ini sudah terpenuhi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa efektivitas hukum telah terlaksana dalam pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak.

Namun, meskipun efektivitas kebijakan ini tinggi dalam hal administratif dan teknis, beberapa aspek substantif masih perlu diperbaiki. Belum adanya sistem deteksi dini terhadap saldo pegawai yang membuat keterlambatan akibat saldo tidak mencukupi, serta regulasi yang ada sudah berusia lebih dari tiga dekade dan belum mengalami penyesuaian terhadap realitas sosial ekonomi terkini. Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 sebagai acuan kebijakan perlu dikaji ulang dan direformulasi, agar sejalan dengan perkembangan sosial dan prinsip keadilan. Jika tidak, maka regulasi ini akan terlihat ketinggalan zaman, tidak responsif terhadap perubahan, dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan, khususnya bagi istri yang menggugat karena suami melakukan pelanggaran..

B. Saran

Dengan berakhirnya skripsi penulis yang berjudul "Efektivitas Pemotongan Gaji PNS di UIN Walisongo Semarang sebagai Pemenuhan Hak Nafkah Mantan Istri dan Anak Pasca Cerai Talak" maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi lembaga pemerintah, diharapkan adanya evaluasi berkala terhadap kebijakan pemotongan gaji pasca cerai talak. Perlu disusun regulasi yang adaptif terhadap dinamika sosial dan ekonomi pegawai. Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 tentan Perkawinan dan Perceraian bagi PNS sebagai acuan kebijakan perlu dikaji ulang dan direformulasi, agar sejalan dengan perkembangan sosial dan prinsip keadilan. Jika tidak, maka regulasi ini akan terlihat ketinggalan zaman, tidak responsif terhadap perubahan, dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan, khususnya bagi istri yang menggugat karena suami melakukan pelanggaran.
2. Untuk pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai pemotongan gaji PNS pasca cerai talak sebagai pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak serta dapat dijadikan bahan atau acuan referensi bagi pembahasan topik yang memiliki keterkaitan pada karya tulisnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Basri, Rusdaya. *Fikih Munakahat 2*, *Ar-Risalah: Media Keislaman, Pendidikan dan Hukum Islam*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020.

Bunyamin, Mahmudin. *Hukum Perkawinan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.

Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Dhaif, Syauqi. *Kamus Al-Mu'jam Al-Wajiz.* Mesir: Maktabah Shuorouq ad-Dauliyyah, 1994.

Ghazali, Rahman Abdul. *Fiqh Munakahat*. Jakarta: Prenada Media, 2003.

Hartini, Sri, dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Jalal al-Din, *Al-Jami' Al-Saghir*, Juz 1. Bandung: Al- Ma'rif, tth.

Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.

Mustakim. *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Hukum Indonesia*. Surakarta: Khazanah Ilmu, 2000.

Rofiq, Ahmad. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Bandung: Rajawali Pers, 2017.

Rahman, A. Basri, dan Sukardja, Akhmad, *Hukum Perkawinan Menurut Islam, Undang-Undang Perkawinan dan Hukum Perdata/BW.* Jakarta: Hida Karya Agung, 1981.

Rusyd, Ibn. *Bidayah Al-Mujtahid, Juz 2.* Semarang: Usaha Keluarga, tth.

Soekanto, Soerjono. *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1976.

_____. *Efektivitas Hukum: Suatu Tinjauan Konseptual*. Jakarta: Rajawali Press, 1993.

_____. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

_____, dan Mamudja, Sri. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.

Syaifuddin, Muhammad. *Hukum Perceraian*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Al-Sunnah, Juz. 2*. Al-Qahirah: Daar al-Turas, tth.

Tihami dan Sahrani, Sohari. *Fikih Munakahat: Kajian Fikih Nikah Lengkap*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Utsman, Sabian. *Dasar-Dasar Sosiologi*. Yogyakarta Pustaka Belajar, 2009.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum dalam Praktek, Cet 3*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Jurnal

Azizi, Alfian Qodri. “Sanksi Pengabaian Hak Alimentasi Anak: Perspektif Fiqh dan Perundang-Undangan Indonesia”, *Iqtisad Reconstruction of justice and welfare for Indonesia*, vol. 7, no. 1, 2020.

Adrie. "Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS)", *Jurnal Yustitia*, vol. 13, no .1, 2019.

Ernadila, Zuhriva Ulfi, dkk. “Implementasi Unity of Science terhadap Visi dan Misi UIN Walisongo Semarang,” *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, vol. 10, no. 1, 2021.

Fauzan, Faisal. "Peran Pranata Keuangan dalam Eksekusi Nafkah Anak Perceraian Pegawai Negeri Sipil", *El-Usrah*, vol. 4, no. 1, 2021.

Hamid, Hasmiah. "Perceraian dan Penanganannya", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 4, no. 4, 2018.

Islamiyati, dkk. “Penegakan Hukum Perkawinan Islam Melalui Yurisprudensi Mahkamah Agung”, *Jurnal Majalah Hukum Nasional*, vol. 48 no. 2, 2018.

Mulyeni, Yulfa. "Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 86 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Analisis Hukum*, vol. 2. no. 1, 2021.

Najichah dan Azizi, Alfian Qodri. “Implikasi Inistaif Perceraian terhadap Hak Nafkah Istri”, *Journal of Islamic Studies and Humanities*, vol. 5, no. 1, 2020.

Paramita, Anisa Dyah dan Ahmad, Muhamad Jufri. "Hak Nafkah Bekas Istri PNS setelah Perceraian Ditinjau dari PP No 10 Tahun 1983 Jo. PP No.45 Tahun 1990 dan Kompilasi Hukum Islam", *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, vol. 2, no. 2, 2022.

Sari, Indah, dkk. "Implementasi Pelaksanaan Pasal 3 Dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Bagi PNS Yang Bercerai Di Kabupaten Tebo", *Legalitas: Jurnal Hukum,* vol. 16, no.1, 2024.

Suganda, Rangga. "Metode Pendekatan Yuridis dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 8, no. 3, 2022.

Penelitian Ilmiah

Alkamil, Khoiro Fajril, "Penetapan Pembagian Gaji Suami Pegawai Negeri Sipil Pada Perkara Cerai Talak Menurut Pandangan Hakim Pengadilan Agama Magetan", *Skripsi* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang: 2023.

Efendi, Dodi, "Nafkah Mantan Istri Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Putusan Pengadilan Agama Nomor: 399/Pdt. G/2009/Pa. Kbn Ditinjau Menurut Hukum Islam", *Tesis* UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Riau: 2021.

Hasyim, Ahmad, "Pemotongan Gaji PNS untuk Nafkah Anak dan Istri Pasca Perceraian (Analisis Putusan Pengadilan Agama Sleman Nomor 1233/Pdt.G/2021/PA.Smn)", *Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta: 2023.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Undang Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Indonesia. Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991 tentang Penyebarluasan Kompilasi Hukum Islam. Jakarta: Direktorat Jenderal Bimas Islam, 1991.

Surat Edaran Nomor 08/SE/1983 Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Yurisprudensi Nomor 11 K/AG/2001 tentang Nafkah Pasca Cerai PNS*. Putusan tanggal 10 Juli 2003.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Website

Anonymous, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), https://kbbi.web.id/nafkah.

Khoir, Tholkhatul, *"Memperkenalkan Unity Of Sciences UIN Walisongo"*,https://jatengdaily.com/2022/memperkenalkan-unity-of-sciences-uin-walisongo/, 7 Januari 2025.

Nurhidayati, Latifah, *"Sejarah dan Perkembangan UIN Walisongo, dari IAIN hingga Universitas Islam Negeri"*,https://www.kompasiana.com/latifah83516/66728d7eed641542e12581a2/sejarah-dan-perkembangan-uin-walisongo-dari-iain-hingga-universitas-islam-negeri>, 7 Januari 2025.

UIN Walisongo Semarang, "*Visi, Misi dan Tujuan UIN Walisongo"*, https://walisongo.ac.id/profil/, 7 Januari 2025.

UIN Walisongo Semarang, "*Struktur Organisasi Dewan Eksekutif UIN Walisongo Semarang"*, https://walisongo.ac.id/struktur-organisasi-3/, 11 Maret 2025.

UIN Walisongo Semarang, *"Struktur Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan",*

https://cankeu.walisongo.ac.id/?page_id=108, 11 Maret 2025.

UIN Walisongo Semarang, *"Sarana Prasarana UIN Walisongo Semarang",* https://ppid.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2020/08/BMN, 11 Maret 2025.

UIN Walisongo Semarang, *"Fakultas dan Prodi UIN Walisongo"*, https://walisongo.ac.id/program-pendidikan/, 11 Maret 2025.

UIN Walisongo Semarang, *"Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG)"*, https://simpeg.walisongo.ac.id/index.php/home/golru, 11 Maret 2025.

Narasumber Wawancara

Anggraeni, Anisatun. *Wawancara*. Semarang, 03 Maret 2025.

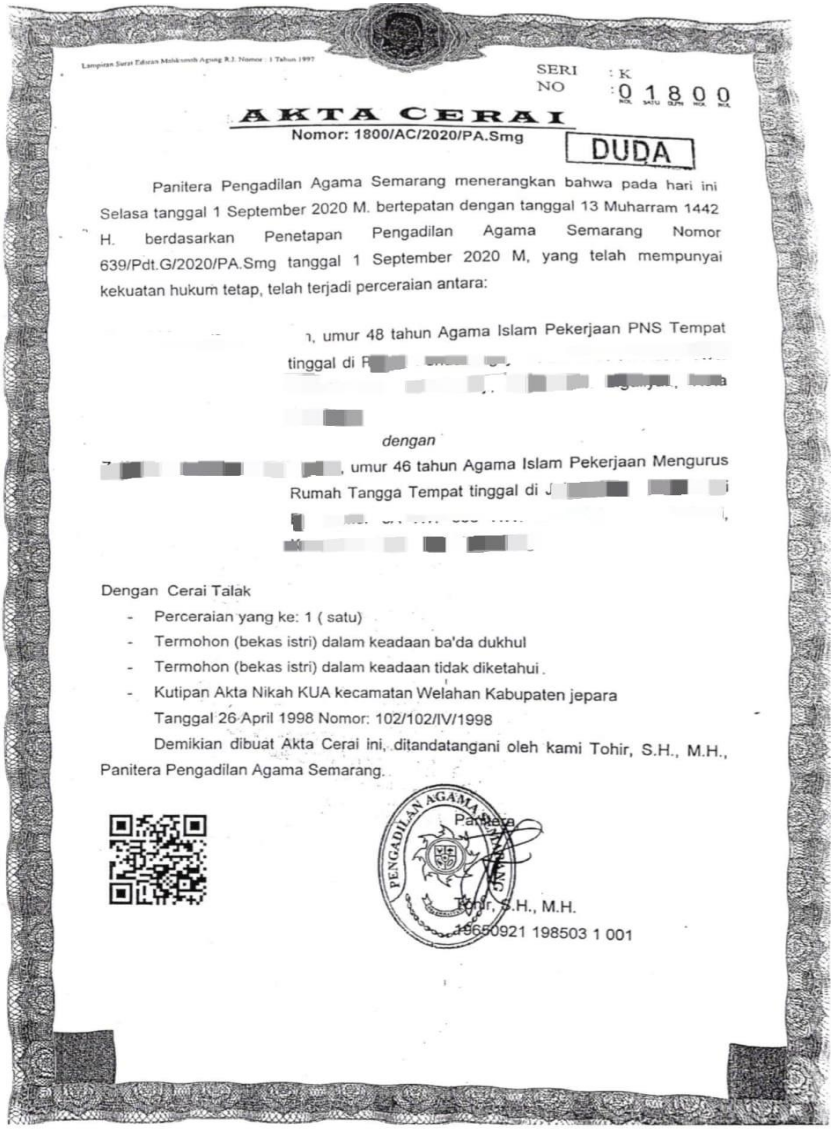
Kharisun Mokhamad. *Wawancara*. Semarang, 03 Maret 2025.

JM. *Wawancara*. Semarang, 18 Maret 2025.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Bukti Kelengkapan Administrasi dan Pemotongan Gaji

Akta Cerai AM



Lampiran Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor : 1 Tahun 1997

SERI : K
NO : 0 1 8 0 0

AKTA CERAI

Nomor: 1800/AC/2020/PA.Smg

DUDA

Panitera Pengadilan Agama Semarang menerangkan bahwa pada hari ini Selasa tanggal 1 September 2020 M. bertepatan dengan tanggal 13 Muharram 1442 H. berdasarkan Penetapan Pengadilan Agama Semarang Nomor 639/Pdt.G/2020/PA.Smg tanggal 1 September 2020 M, yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, telah terjadi perceraian antara:

[redacted], umur 48 tahun Agama Islam Pekerjaan PNS Tempat tinggal di [redacted]

dengan

[redacted], umur 46 tahun Agama Islam Pekerjaan Mengurus Rumah Tangga Tempat tinggal di [redacted]

Dengan Cerai Talak

- Perceraian yang ke: 1 (satu)
- Termohon (bekas istri) dalam keadaan ba'da dukhul
- Termohon (bekas istri) dalam keadaan tidak diketahui .
- Kutipan Akta Nikah KUA kecamatan Welahan Kabupaten jepara Tanggal 26 April 1998 Nomor: 102/102/IV/1998

Demikian dibuat Akta Cerai ini, ditandatangani oleh kami Tohir, S.H., M.H., Panitera Pengadilan Agama Semarang.

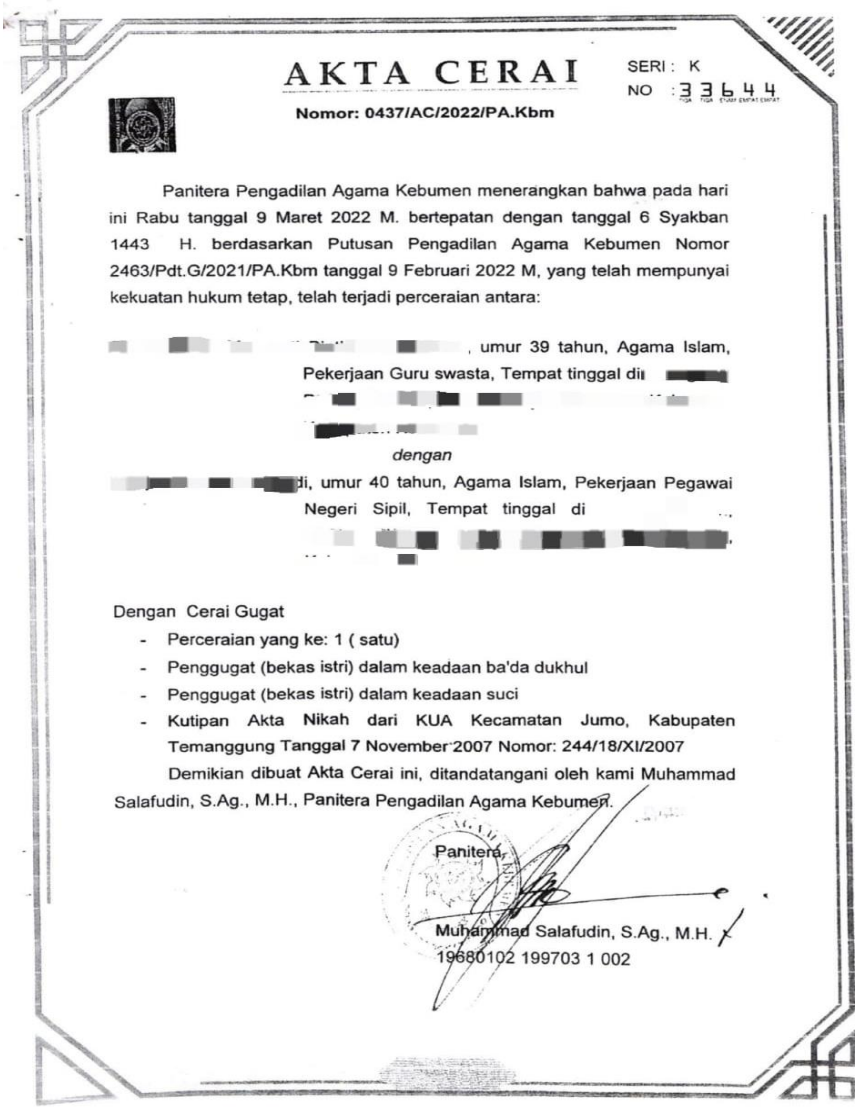
PENGADILAN AGAMA SEMARANG

Panitera

Tohir, S.H., M.H.

19650921 198503 1 001

Akta Cerai JM



AKTA CERAI

SERI : K
NO : 33644

Nomor: 0437/AC/2022/PA.Kbm

Panitera Pengadilan Agama Kebumen menerangkan bahwa pada hari ini Rabu tanggal 9 Maret 2022 M. bertepatan dengan tanggal 6 Syakban 1443 H. berdasarkan Putusan Pengadilan Agama Kebumen Nomor 2463/Pdt.G/2021/PA.Kbm tanggal 9 Februari 2022 M, yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, telah terjadi perceraian antara:

[redacted], umur 39 tahun, Agama Islam, Pekerjaan Guru swasta, Tempat tinggal di [redacted]

dengan

[redacted]di, umur 40 tahun, Agama Islam, Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, Tempat tinggal di [redacted]

Dengan Cerai Gugat

- Perceraian yang ke: 1 (satu)
- Penggugat (bekas istri) dalam keadaan ba'da dukhul
- Penggugat (bekas istri) dalam keadaan suci
- Kutipan Akta Nikah dari KUA Kecamatan Jumo, Kabupaten Temanggung Tanggal 7 November 2007 Nomor: 244/18/XI/2007

Demikian dibuat Akta Cerai ini, ditandatangani oleh kami Muhammad Salafudin, S.Ag., M.H., Panitera Pengadilan Agama Kebumen.

Panitera,

Muhammad Salafudin, S.Ag., M.H.
19680102 199703 1 002

Standing Instruction AM

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG
Jalan Walisongo No. 3-5 Semarang 50185
Telpon (024) 7604554, 76024334, Fax. 7601293 www.walisongo.ac.id

Nomor : 2059/Un.10.0/K3/KU.04.2/04/2025 — 28 April 2025
Lamp. : -
Hal : ***Standing Instruction***

Yth.
Pimpinan Bank BSI
Cabang MT Haryono Semarang
di Tempat

Assalamu'laikum Wr. Wb.

Dengan hormat, melalui surat ini mohon untuk dilakukan pendebetan rekening melalui mekanisme *Standing Instruction* sesuai potongan gaji induk pegawai bulan Mei 2025. Data rekening pegawai sesebagai berikut :

No	No Rekening	Nama	Jumlah	Bank
1	[redacted]	[redacted]	Rp 3.204.560	BSI

selanjutnya potongan gaji tersebut agar di transfer ke rekening sebagai berikut :

Nomor rekening
Nama :
Bank : Bank Rakyat Indonesia

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'laikum Wr. Wb.

Ketua Tim Bidang Perencanaan dan Keuangan

KEMENTERIAN AGAMA UIN WALISONGO SEMARANG REPUBLIK INDONESIA

NURYANTA

Standing Instruction JM

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG
Jalan Walisongo No. 3-5 Semarang 50185
Telpon (024) 7604554, 76024334, Fax. 7601293 www.walisongo.ac.id

Nomor : 2059/Un.10.0/K3/KU.04.2/04/2025 28 April 2025
Lamp. : -
H a l : ***Standing Instruction***

Yth.
Pimpinan Bank BSI
Cabang MT Haryono Semarang
di Tempat

Assalamu'laikum Wr. Wb.

Dengan hormat, melalui surat ini mohon untuk dilakukan pendebetan rekening melalui mekanisme *Standing Instruction* sesuai potongan gaji induk pegawai bulan Mei 2025. Data rekening pegawai sesebagai berikut :

No	No Rekening	Nama	Jumlah	Bank
1	[redacted]	[redacted]	Rp 800.000	BSI

selanjutnya potongan gaji tersebut agar di transfer ke rekening sebagai berikut :

Nomor rekening : [redacted]
Nama : [redacted]
Bank : Bank BPD Jateng

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

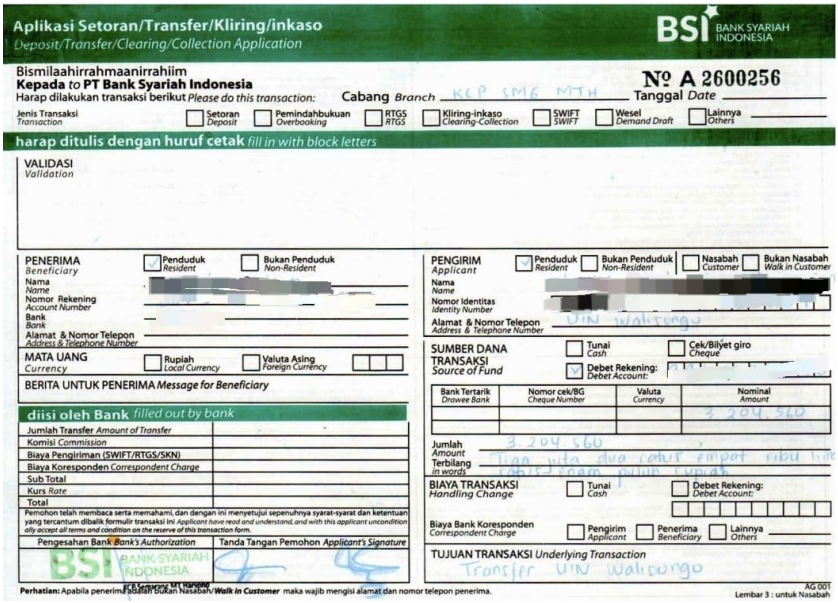
Wassalamu'laikum Wr. Wb.

Ketua Tim Bidang Perencanaan dan Keuangan

KEMENTERIAN AGAMA UIN WALISONGO SEMARANG REPUBLIK INDONESIA

SURYANTA

Bukti Pemotongan Gaji AM



Aplikasi Setoran/Transfer/Kliring/inkaso
Deposit/Transfer/Clearing/Collection Application

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

Bismilaahirrahmaanirrahiim
Kepada *to* **PT Bank Syariah Indonesia**
Harap dilakukan transaksi berikut *Please do this transaction:*

Nº A 2600256

Cabang *Branch* KCP SMG MTH Tanggal *Date*

Jenis Transaksi *Transaction*: ☐ Setoran *Deposit* ☐ Pemindahbukuan *Overbooking* ☐ RTGS *RTGS* ☐ Kliring-inkaso *Clearing-Collection* ☐ SWIFT *SWIFT* ☐ Wesel *Demand Draft* ☐ Lainnya *Others*

harap ditulis dengan huruf cetak *fill in with block letters*

VALIDASI *Validation*

PENERIMA *Beneficiary*: ☑ Penduduk *Resident* ☐ Bukan Penduduk *Non-Resident*
Nama *Name*
Nomor Rekening *Account Number*
Bank *Bank*
Alamat & Nomor Telepon *Address & Telephone Number*

MATA UANG *Currency*: ☐ Rupiah *Local Currency* ☐ Valuta Asing *Foreign Currency*

BERITA UNTUK PENERIMA *Message for Beneficiary*

PENGIRIM *Applicant*: ☑ Penduduk *Resident* ☐ Bukan Penduduk *Non-Resident* ☐ Nasabah *Customer* ☐ Bukan Nasabah *Walk in Customer*
Nama *Name*
Nomor Identitas *Identity Number*
Alamat & Nomor Telepon *Address & Telephone Number* UIN Walisongo

SUMBER DANA TRANSAKSI *Source of Fund*: ☐ Tunai *Cash* ☐ Cek/Biliyet giro *Cheque* ☑ Debet Rekening: *Debet Account:*

Bank Tertarik *Drawee Bank*	Nomor cek/BG *Cheque Number*	Valuta *Currency*	Nominal *Amount*
			3.204.560

Jumlah *Amount* 3.204.560
Terbilang *in words* tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus enam puluh rupiah

BIAYA TRANSAKSI *Handling Change*: ☐ Tunai *Cash* ☐ Debet Rekening: *Debet Account:*

Biaya Bank Koresponden *Correspondent Charge*: ☐ Pengirim *Applicant* ☐ Penerima *Beneficiary* ☐ Lainnya *Others*

TUJUAN TRANSAKSI *Underlying Transaction* Transfer UIN Walisongo

diisi oleh Bank *filled out by bank*

Jumlah Transfer *Amount of Transfer*	
Komisi *Commission*	
Biaya Pengiriman (SWIFT/RTGS/SKN)	
Biaya Koresponden *Correspondent Charge*	
Sub Total	
Kurs *Rate*	
Total	

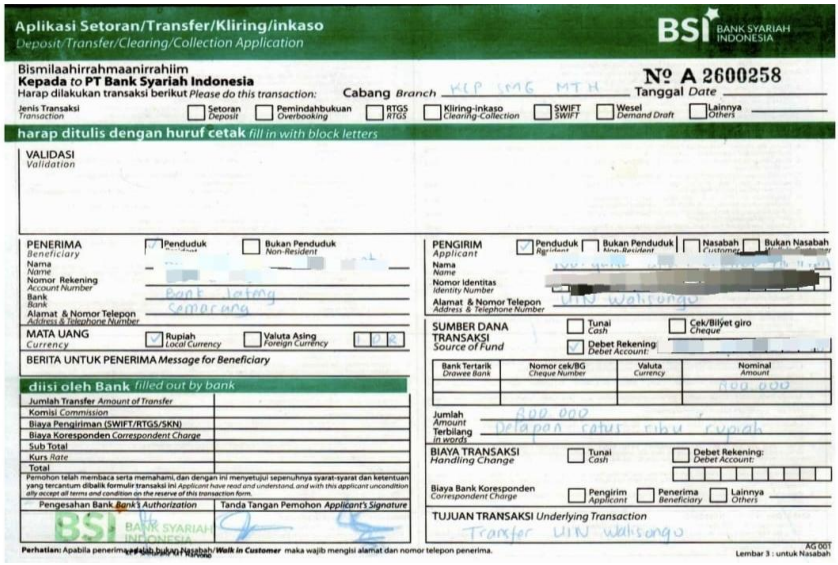
Pemohon telah membaca serta memahami, dan dengan ini menyetujui sepenuhnya syarat-syarat dan ketentuan yang tercantum dibalik formulir transaksi ini *Applicant have read and understand, and with this applicant uncondition ally accept all terms and condition on the reserve of this transaction form.*

Pengesahan Bank *Bank's Authorization*	Tanda Tangan Pemohon *Applicant's Signature*
BSI BANK SYARIAH INDONESIA Jl. Kyai Saleh No. 1 Semarang	

Perhatian: Apabila penerima adalah bukan Nasabah/***Walk in Customer*** maka wajib mengisi alamat dan nomor telepon penerima.

AG 001
Lembar 3 : untuk Nasabah

Bukti Pemotongan Gaji JM



Aplikasi Setoran/Transfer/Kliring/inkaso
Deposit/Transfer/Clearing/Collection Application

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

Bismilaahirrahmaanirrahiim
Kepada *to* **PT Bank Syariah Indonesia**
Harap dilakukan transaksi berikut *Please do this transaction:*

Nº A 2600258

Cabang *Branch* KCP SMG MTH Tanggal *Date*

Jenis Transaksi *Transaction*: ☐ Setoran *Deposit* ☐ Pemindahbukuan *Overbooking* ☐ RTGS *RTGS* ☐ Kliring-inkaso *Clearing-Collection* ☐ SWIFT *SWIFT* ☐ Wesel *Demand Draft* ☐ Lainnya *Others*

harap ditulis dengan huruf cetak *fill in with block letters*

VALIDASI *Validation*

PENERIMA *Beneficiary*: ☐ Penduduk *Resident* ☐ Bukan Penduduk *Non-Resident*
Nama *Name*
Nomor Rekening *Account Number*
Bank *Bank* Bank Lotteng Semarang
Alamat & Nomor Telepon *Address & Telephone Number*

MATA UANG *Currency*: ☑ Rupiah *Local Currency* ☐ Valuta Asing *Foreign Currency*

BERITA UNTUK PENERIMA *Message for Beneficiary*

PENGIRIM *Applicant*: ☑ Penduduk *Resident* ☐ Bukan Penduduk *Non-Resident* ☐ Nasabah *Customer* ☐ Bukan Nasabah *Walk in Customer*
Nama *Name*
Nomor Identitas *Identity Number*
Alamat & Nomor Telepon *Address & Telephone Number* UIN Walisongo

SUMBER DANA TRANSAKSI *Source of Fund*: ☐ Tunai *Cash* ☐ Cek/Biliyet giro *Cheque* ☑ Debet Rekening: *Debet Account:*

Bank Tertarik *Drawee Bank*	Nomor cek/BG *Cheque Number*	Valuta *Currency*	Nominal *Amount*
			800.000

Jumlah *Amount* 800.000
Terbilang *in words* delapan ratus ribu rupiah

BIAYA TRANSAKSI *Handling Change*: ☐ Tunai *Cash* ☐ Debet Rekening: *Debet Account:*

Biaya Bank Koresponden *Correspondent Charge*: ☐ Pengirim *Applicant* ☐ Penerima *Beneficiary* ☐ Lainnya *Others*

TUJUAN TRANSAKSI *Underlying Transaction* Transfer UIN Walisongo

diisi oleh Bank *filled out by bank*

Jumlah Transfer *Amount of Transfer*	
Komisi *Commission*	
Biaya Pengiriman (SWIFT/RTGS/SKN)	
Biaya Koresponden *Correspondent Charge*	
Sub Total	
Kurs *Rate*	
Total	

Pemohon telah membaca serta memahami, dan dengan ini menyetujui sepenuhnya syarat-syarat dan ketentuan yang tercantum dibalik formulir transaksi ini *Applicant have read and understand, and with this applicant uncondition ally accept all terms and condition on the reserve of this transaction form.*

Pengesahan Bank *Bank's Authorization*	Tanda Tangan Pemohon *Applicant's Signature*
BSI BANK SYARIAH INDONESIA Jl. Kyai Saleh No. 1 Semarang	

Perhatian: Apabila penerima adalah bukan Nasabah/***Walk in Customer*** maka wajib mengisi alamat dan nomor telepon penerima.

AG 001
Lembar 3 : untuk Nasabah

2. Wawancara Bendahara

Nama Informan I : Anisatun Anggraeni, S.E.

Jabatan : Bendahara Gaji

Nama Infroman II : Mokhamad Kharisun, S.H.I.

Jabatan : Bendahara Pengeluaran

Perihal : Implementasi PP No. 45 Tahun 1990 di UIN Walisongo

Tipe Wawancara : Terstruktur

Tanggal : Senin, 03 Maret 2025

Waktu : 10.00-11.00 WIB

Lokasi : Ruang Keuangan UIN Walisongo

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	KESIMPULAN
1.	Bagaimana prosedur atau mekanisme pemotongan gaji PNS untuk memenuhi nafkah pasca cerai talak di UIN Walisongo Semarang?	BuAnisa (Bendahara Gaji) 1. Adanya putusan pengadilan agama yang menyatakan bahwa PNS tersebut harus menafkahi mantan istri sampai istri	Dua informan memberikan informasi yang sama, mekanisme ini dilakukan sejak awal dibuatnya Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian PNS, tidak adanya mekanisme baru sejak dibuat peraturan tersebut. Bisa disimpulkan bahwa mekanisme

		tersebut menikah lagi dan anaknya sampai berumur 21 tahun. 2. Dalam putusan pengadilan agama tidak berbentuk nominal maka diterjemahkan terlebih dahulu kedalam nominal. 3. Membuat *standing instruction* ke bank, *standing instruction* adalah fitur yang disediakan oleh bank kepada nasabah untuk melakukan pengaturan secara otomatis dalam melakukan transfer atau pembayaran berkala. Pemotongan gaji dilakukan	pemotongan gaji PNS untuk memenuhi hak nafkah pasca cerai talak mantan istri dan anak yaitu : 1. PNS yang bersangkutan memberikan informasi kepada bendahara bahwa gajinya dipotong dengan membawa surat putusan pengadilan dan akta cerai. 2. Bendahara ke bank untuk membuat *standing instruction*. 3. Pemotongan gaji dilakukan setiap bulan pada tanggal 1 dan langsung di transfer kepada mantan istri tanpa perantara rekening lain selain rekening PNS yang bersangkutan dan rekening penampungan UIN Walisongo.

		dari rekening pegawai PNS yang disetorkan kembali kedalam rekening penampungan UIN Walisongo, dari rekening tersebut disalurkan kepada rekening mantan istri dan anak masing-masing 1/3, pemotongan gaji tersebut dilakukan setiap bulan pada tanggal 1 (jika tidak terhambat saldo kurang). Pak Kharisun (Bendahara Pengeluaran) 1. PNS tersebut memberikan akta cerai dan putusan pengadilan kepada	

		bendahara, putusan pengadilan menyatakan bahwa PNS tersebut melakukan kewajiban pemotongan gaji guna memenuhi hak nafkah istri dan anak pasca cerai talak sesuai PP No. 45 Tahun 1990. 2. Bendahara memberikan informasi ke bank untuk *standing instruction* pada gaji PNS tersebut. 3. Pemotongan gaji dilakukan setiap bulan pada tanggal 1, dari rekening penampungan UIN Walisongo ke rekening mantan istri.	
2.	Apakah pemotongan gaji dilakukan setiap	Bu Anisa (Bendahara Gaji)	Tidak perlu pengajuan ulang karena sudah ada

	bulan secara otomatis atau perlu pengajuan ulang?	Tidak perlu pengajuan ulang karena ada standing instruction, sehingga tidak perlu melakukan instruksi secara manual setiap kali. Melakukan pemotongannya semi otomatis, ada pegawai bank yang menjalankan, hanya saja tidak perlu pengajuan ulang lagi. Pak Kharisun (Bendahara Pengeluaran) Tidak perlu karena sudah ada *standing instruction* kepada bank untuk melakukan pemotongan secara otomatis tiap bulan.	standing instruction bank, fitur ini sudah menentukan jumlah, frekuensi serta periode yang diinginkan untuk setiap transfer atau pembayaran
3.	Apa saja dokumen yang dibutuhkan untuk memproses pemotongan gaji ini?	Bu Anisa (Bendahara Gaji) 1. Putusan pengadilan agama yang menyatakan bahwa pegawai tersebut wajib	1. Surat pengantar dari pengadilan. 2. Putusan perceraian. 3. Akta cerai. 4. Surat perintah pendebitan untuk melaksanakan *standing instruction*.

		melakukan pemotongan gaji 1/3. 2. Standing instruction bank, surat perintah pendebitan tabungan. 3. Slip transfer. Pak Kharisun (Bendahara Pengeluaran) 1. Surat dari pengadilan. 2. Putusan pengadilan. 3. Akta cerai. 4. Surat perintah pendebitan Tabungan kepada bank untuk *standing instruction.*	
4.	Bagaimana koordinasi UIN Walisongo Semarang dengan pengadilan agama atau instansi lain dalam pelaksanaan pemotongan gaji ini?	Pak Kharisun (Bendahra Pengeluaran) Tidak ada komunikasi langsung terhadap pengadilan agama, bendahara hanya	Tidak ada komunikasi secara langsung, hanya surat perintah untuk melaksanakan pemotongan gaji

		menerima surat perintah, putusan pengadilan, akta cerai yang menyatakan bahwa pegawai tersebut berkewajiban untuk memotong gaji 1/3 nya.	
5.	Apakah semua PNS yang diwajibkan atas pemotongan gaji ini mematuhinya?	Mematuhinya semua	Dua informan masing-masing tidak pernah menemukan PNS yang tidak mematuhi kewajiban pemotongan gaji ini, semuanya mematuhi.
6.	Apa kendala dalam mengimplementasikan regulasi ini di UIN Walisongo Semarang?	Bu Anisa (Bendahara Gaji) Pegawai PNS tersebut masing-masing mempunyai pinjaman, apabila saldo dalam tabungan tidak mencukupi maka dipotong atau mengambil lewat *remunerasi, remunerasi* adalah tunjangan kinerja PNS, dan apabila saldo tabungan tidak mencukupi lagi maka pemotongan gaji dilakukan pada	Terjadinya keterlambatan transfer kepada mantan istri karena kurangnya saldo ditabungan PNS yang bersangkutan, karena saldo kurang maka harus mengambil gaji lain selain gaji pokok atau dibayarkan lain hari sampai saldonya memenuhi. Selain itu tidak ada kendala dalam mengimplementasikannya.

		tanggal berikutnya (terlambat). Pak Kharisun (Bendahara Pengeluaran) Keterlambatan transfer ke rekening mantan istri karena kurangnya saldo di rekening PNS tersebut, jadi harus memotong gaji lain selain gaji utama untuk memenuhinya atau di transfer lain hari.	
7.	Apakah ada kendala dari pengadilan agama atau bank dalam mengurus pemotongan gaji? Misalnya keterlambatan administrasi	Tidak ada kendala dari pengadilan agama, bank, maupun UIN Walisongo dalam perihal ini, yang menjadi kendala apabila saldo pegawai yang melakukan pemotongan gaji kurang, akibatnya terlambat untuk ditransfer ke mantan istri dan anak.	Dua informan mengatakan bahwa tidak ada kendala dari pihak manapun selain dari pihak PNS yang bersangkutan yaitu kurangnya saldo.

8.	Apakah pernah terjadi kasus dimana pihak PNS keberatan terhadap pemotongan ini? Jika pernah, bagaimana bendahara atau institusi menangani hal seperti ini?	Bendahara tidak pernah menemukan pegawai yang melapor keberatan atas pemotongan tersebut.	Dua informan sama-sama tidak pernah menerima laporan kasus dimana pihak PNS keberatan terhadap pemotongan ini
9.	Apakah ada kasus mantan istri atau anak melapor ke bendahara atau institusi, merasa nafkah yang diberikan tidak diterima atau tidak mencukupi?	Belum pernah melapor tentang tercukupi atau tidak, nafkah diterima setiap sebulan sekali. Hanya saja ada kendala keterlambatan transfer karena saldo di rekening pegawai kurang.	Nafkah diterima secara teratur oleh mantan istri dan anak, hanya saja kadang terjadi keterlambatan transfer. Dua informan sama-sama tidak pernah menerima laporan dari mantan istri atau anak merasa bahwa nafkah yang diberikan tidak diterima atau tidak mencukupi.
10.	Apakah bendahara gaji pernah menemukan PNS UIN Walisongo yang cerai talak tetapi tidak melakukan pemotongan gaji? Jika pernah, bagaimana bendahara gaji dan institusi menanganinya?	Sepanjang pengalaman menjadi bendahara, beliau belum pernah menemukan PNS cerai talak yang tidak melapor atas pemotongan 1/3 gajinya.	Dua informan sama-sama tidak pernah menemukan PNS UIN Walisongo yang cerai talak tetapi tidak melakukan pemotongan gaji. Semua PNS melapor atas kewajiban pemotongan nafkah ini.
11.	Bagaimana langkah yang diambil apabila seorang PNS yang	Belum pernah kejadian di UIN Walisongo, apabila	Jika terjadi PNS yang bersangkutan pindah tugas maka berkasnya diikutkan

	seharusnya membayar nafkah pindah tugas atau pensiun?	terjadi maka berkasnya diikutkan ke berkas mutasi pegawai yang bersangkutan, karena tetap harus dijalankan walaupun pegawai pindah tugas, dan apabila pegawai tersebut pensiun, gaji aktif dihentikan tetapi pegawai akan menerima uang pensiun.	ke berkas mutasi pegawai yang bersangkutan dan jika pensiun maka tetap melakukan pemotongan lewat uang pensiun.
12.	Apakah ada sanksi bagi PNS yang tidak mematuhi kewajiban nafkah yang sudah ditetapkan?	Karena sejauh ini belum terjadi hal tersebut, tidak ada sanksi yang diberlakukan dari UIN Walisongo selain yang tertera pada peraturan disiplin PNS, dan apabila hal tersebut terjadi, UIN Walisongo akan memblokir rekening pegawai.	Selain yang tertera pada peraturan disiplin PNS, UIN Walisongo akan memblokir rekening pegawai.
13	Bagaimana pengawasan terhadap pelaksanaan pemotongan gaji ini?	Tidak ada pengawasan lebih lanjut terhadap pemotongan ini, baik dari	Tidak ada pengawasan lebih lanjut setelah pemotongan nafkah ini.

	Apakah sudah efektif atau belum?	pengadilan agama maupun UIN Walisongo, UIN Walisongo hanya melakukan pemotongan gaji sesuai dengan putusan pengadilan.	

3. Wawancara PNS

Nama Informan : JM

Jabatan : Arsiparis Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Perihal : Pemotongan Gaji PNS Pasca Cerai Talak

Tipe Wawancara : Terstruktur

Tanggal : Selasa, 18 Maret 2025

Waktu : 13.00-13.40 WIB

Lokasi : Ruang TU Fuhum

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	KESIMPULAN
1.	Bagaimana prosedur yang dilakukan UIN Walisongo dalam pemotongan gaji PNS untuk	1. PNS mengirimkan surat permohonan kepada instansi dengan membawa putusan pengadilan dan akta cerai, bahwa gaji yang	Mekanismenya sama dengan jawaban bendahra gaji dan bendahara pengeluaran

	memenuhi nafkah pasca cerai?	diterima harus dipotong guna memenuhi kewajiban hak nafkah mantan istri dan anak pasca cerai talak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990. 2. Bendahara gaji melaporkan kepada bank untuk melakukan *standing instruction, standing instruction* adalah fitur yang disediakan oleh bank kepada nasabah untuk melakukan pengaturan secara otomatis dalam melakukan transfer atau pembayaran berkala. 3. Pemotongan gaji ini dilakukan setiap sebulan sekali pada tanggal 1, yang diterima langsung oleh mantan istri	

		melewati transfer rekening.	
2.	Jika istri tidak menuntut nafkah 1/3 dari pemotongan gaji, apakah pelaksanaan tersebut tetap ada?	Tetap ada karena pemotongan tersebut termasuk peraturan displin PNS. Dalam praktiknya, pemotongan gaji PNS untuk kepentingan nafkah mantan istri dan anak tidak bergantung pada tuntutan atau gugatan dari mantan istri**,** melainkan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan kewajiban yang melekat pada status kepegawaian PNS. Artinya, meskipun istri tidak menuntut secara aktif di pengadilan, pemotongan gaji tetap harus dilakukan sebagai bagian dari regulasi yang mengikat PNS.	Pemotongan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bentuk pemenuhan nafkah terhadap mantan istri dan anak tetap dilaksanakan meskipun tidak terdapat tuntutan langsung dari pihak mantan istri. Hal ini dikarenakan ketentuan tersebut merupakan bagian dari peraturan disiplin kepegawaian yang bersifat mengikat dan melekat pada status PNS. Dengan demikian, pelaksanaan pemotongan gaji tidak bergantung pada inisiatif hukum dari pihak istri, melainkan pada kewajiban normatif yang diatur dalam

			regulasi yang berlaku.
3.	Waktu sidang perceraian apakah ada perintah pemotongan gaji dari pengadilan agama?	Tidak, perintah pemotongan gaji dalam sidang Pengadilan Agama tidak selalu ada dan bergantung pada tuntutan istri serta pertimbangan hakim.	Perintah pemotongan gaji dalam sidang perceraian di Pengadilan Agama tidak bersifat otomatis, melainkan bergantung pada adanya tuntutan dari pihak istri serta pertimbangan hakim dalam memutus perkara. Dengan demikian, pemotongan gaji hanya akan diperintahkan jika dianggap relevan dan adil dalam konteks perkara yang bersangkutan.
4.	Menurut bapak apakah jumlah nafkah yang dipotong sesuai dengan ketentuan hukum adil bagi pihak-pihak yang bersangkutan?	Saya tidak dapat memastikan apakah pemotongan tersebut sudah mencerminkan keadilan atau tidak, karena hal itu bergantung pada sudut pandang yang digunakan. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia	Pandangan mengenai keadilan dalam pemotongan gaji untuk pemenuhan nafkah pasca cerai bersifat subjektif dan bergantung pada sudut pandang masing-masing individu. Dari sisi

		(SDM), pemotongan gaji ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun dampaknya berbeda-beda bagi setiap individu. Namun, dalam pengalaman saya pribadi, saya berpegang pada motto Kementerian Agama, yaitu "Ikhlas Beramal" sehingga saya tidak mengaitkan etos kerja dengan faktor pemotongan gaji ini. Meski demikian, saya memahami bahwa tidak semua individu memiliki cara pandang yang sama. Bagi sebagian orang, pemotongan gaji ini bisa memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka. Ada yang merasa keberkahan dalam penghasilan meskipun jumlahnya sedikit, sementara yang lain beranggapan bahwa keberkahan justru datang dari	manajemen sumber daya manusia (SDM), pemotongan ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun dampaknya tidak seragam. Sebagian individu mampu menerima dan menyikapinya secara spiritual. Namun, bagi sebagian lainnya, pemotongan gaji dapat berdampak signifikan terhadap motivasi dan kesejahteraan.

		penghasilan yang lebih besar. Bagi saya pribadi, yang terpenting bukan hanya jumlah gaji yang diterima, tetapi bagaimana pengelolaannya agar membawa keberkahan dalam kehidupan.	
5.	Apa kendala yang bapak alami dalam pemotongan gaji untuk nafkah anak dan mantan istri?	Secara pribadi, saya tidak mengalami kendala yang berarti terkait dengan pemotongan gaji untuk pemenuhan nafkah anak dan mantan istri. Hal ini sejalan dengan prinsip kerja saya yang berlandaskan pada motto Kementerian Agama, yaitu “Ikhlas Beramal”. Saya meyakini bahwa rezeki telah diatur oleh Allah, dan keberkahan tidak selalu ditentukan oleh jumlah nominal yang diterima, tetapi lebih kepada sejauh mana kita mampu bersyukur dan mengelola rezeki tersebut dengan baik. Meskipun dalam realitasnya mungkin	Dalam praktiknya, pemotongan gaji untuk pemenuhan nafkah anak dan mantan istri tidak selalu menjadi kendala bagi setiap individu. Bagi sebagian PNS yang memiliki prinsip kerja seperti Informan yang berpegang pada motto "Ikhlas Beramal", pemotongan tersebut tidak dianggap sebagai hambatan yang signifikan. Mereka cenderung melihat pemotongan ini sebagai bagian dari tanggung jawab yang harus dijalani,

		ada pengurangan dari sisi pendapatan, saya tidak memandang hal tersebut sebagai hambatan yang serius. Saya memilih untuk menjalani kehidupan dengan sikap menerima dan bersyukur atas apa yang ada. Dengan cara pandang seperti ini, pemotongan gaji tidak menjadi kendala dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri.	serta menyikapinya dengan rasa syukur.
6.	Apakah ada sistem pengawasan lebih lanjut dari UIN Walisongo dan pengadilan agama untuk memastikan hak nafkah istri dan anak terpenuhi?	Secara internal, pengawasan terhadap proses pemotongan gaji di UIN Walisongo dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) instansi. Dari sisi pelaksanaan teknis, mekanisme pemotongan gaji berjalan secara otomatis melalui sistem keuangan yang terintegrasi antara pihak UIN dan pihak bank, sehingga dana langsung ditransfer ke	Pengawasan terhadap pelaksanaan pemotongan gaji PNS di UIN Walisongo untuk pemenuhan hak nafkah mantan istri dan anak lebih bersifat administratif dan teknis, dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) serta didukung oleh sistem keuangan

		rekening penerima yang berhak, yakni mantan istri dan anak. Namun, sejauh pengetahuan saya, belum terdapat sistem pengawasan lanjutan yang secara khusus memastikan bahwa dana yang telah dipotong dan dikirimkan tersebut benar-benar digunakan atau diterima sebagaimana mestinya oleh pihak penerima. Dengan kata lain, pengawasan lebih bersifat administratif dan terbatas pada proses pemotongan dan pengiriman dana, bukan pada pemanfaatan atau keberterimaan dana di pihak mantan istri dan anak.	otomatis yang terintegrasi antara instansi dan pihak bank. Proses ini menjamin bahwa dana dipotong dan dikirim langsung ke rekening penerima. Namun, tidak terdapat mekanisme pengawasan lanjutan yang secara substantif memastikan bahwa dana tersebut benar-benar diterima dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya oleh pihak yang berhak. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kontrol hanya terbatas pada sisi prosedural, bukan pada *outcome* atau keberhasilan pemenuhan hak secara nyata di tingkat penerima.
7.	Menurut bapak, apakah pemotongan gaji ini sudah mencerminkan	Sebagai seseorang yang berlatar belakang ilmu sosial, saya memandang bahwa konsep keadilan	Dari sudut pandang sosial, kebijakan ini dinilai berpotensi menimbulkan ketidakefektifan

	keadilan bagi semua pihak?	bersifat relatif dan sangat bergantung pada sudut pandang serta konteks yang digunakan. Saya pribadi tidak memiliki tolak ukur pasti untuk menilai sejauh mana kebijakan pemotongan gaji ini mencerminkan keadilan secara objektif. Namun, saya melihat bahwa kebijakan tersebut memiliki potensi untuk menimbulkan ketidakefektifan dalam pelaksanaannya, khususnya karena menyangkut pengurangan terhadap hak-hak kesejahteraan pegawai. Pemotongan gaji, termasuk tunjangan-tunjangan tertentu yang semestinya menjadi bagian dari kesejahteraan PNS, dapat memengaruhi stabilitas ekonomi individu yang bersangkutan. Jika dilihat dari perspektif sosial, kebijakan ini	karena dapat mengurangi kesejahteraan pegawai secara ekonomi dan berdampak pada aspek psikososial, seperti stres, menurunnya motivasi kerja, dan potensi gangguan dalam hubungan sosial. Meskipun secara normatif kebijakan ini bertujuan untuk menegakkan hak-hak istri dan anak, namun dalam praktiknya perlu mempertimbangkan keseimbangan antara penegakan hukum dan kondisi sosial-ekonomi PNS yang terdampak.

		juga berpotensi menimbulkan dampak sosial, seperti stres ekonomi, penurunan motivasi kerja, hingga ketidakharmonisan dalam kehidupan sosial pegawai. Oleh karena itu, sebagai lulusan ilmu sosial, saya berusaha meminimalkan dampak-dampak sosial tersebut agar tidak memengaruhi secara signifikan kehidupan saya maupun lingkungan sekitar.	
8.	Menurut bapak apakah perlu ada penyesuaian regulasi untuk meningkatkan rasa keadilan dalam implementasi ini?	Menurut saya, perlu adanya penyesuaian atau evaluasi terhadap regulasi yang mengatur pemotongan gaji pegawai negeri sipil pasca perceraian, apalagi peraturan ini sudah lama dan tidak ada pembaruannya. khususnya dalam konteks pemberian nafkah kepada mantan istri dan anak. Hal ini penting agar kebijakan yang diterapkan tidak hanya bersifat	Diperlukan adanya penyesuaian atau pembaruan regulasi terkait pemotongan gaji Pegawai Negeri Sipil pasca perceraian, agar implementasinya tidak hanya bersifat legal-formal, tetapi juga mencerminkan keadilan yang proporsional bagi semua pihak.

		normatif, tetapi juga mampu mengakomodasi keadilan secara menyeluruh bagi semua pihak yang terlibat, baik dari sisi mantan istri dan anak, maupun dari sisi mantan suami sebagai pegawai. Selama ini, pemotongan gaji sebesar 1/3 dilakukan secara administratif dan bersifat otomatis. Namun, dalam implementasinya belum tentu mencerminkan keadilan secara proporsional, karena tidak mempertimbangkan kondisi ekonomi aktual dari pihak suami, seperti kewajiban menafkahi keluarga baru atau kebutuhan hidup yang meningkat. Dengan kata lain, pendekatan hukum yang digunakan sebaiknya tidak hanya legal-formal, tetapi juga berbasis pada	

		analisis sosial dan ekonomi, agar lebih adaptif terhadap realitas kehidupan. Penyesuaian regulasi ini diharapkan dapat menciptakan sistem yang tidak hanya tertib secara hukum, tetapi juga responsif terhadap nilai-nilai keadilan sosial dan kesejahteraan	
9.	Apakah ada edukasi tentang pemotongan gaji sebagai kewajiban pemenuhan nafkah pasca cerai talak dari UIN Walisongo dan Pengadilan Agama?	Sejauh yang saya ketahui, tidak ada program edukasi secara khusus yang diselenggarakan oleh UIN Walisongo maupun Pengadilan Agama terkait pemotongan gaji ini. Namun, peraturan mengenai hal ini, khususnya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, sebenarnya telah cukup lama diberlakukan dan sudah menjadi pengetahuan umum di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam praktiknya,	Tidak ada program edukasi khusus dari UIN Walisongo maupun Pengadilan Agama mengenai kewajiban pemotongan gaji pasca cerai talak, karena regulasi yang mengatur hal tersebut, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, telah lama diberlakukan dan menjadi pengetahuan umum di kalangan PNS. Dengan demikian, pemahaman mengenai

		pemotongan gaji bagi PNS yang melakukan cerai talak dan memiliki tanggungan terhadap mantan istri dan anak dianggap sebagai kewajiban yang melekat pada status kepegawaiannya. Oleh karena itu, mayoritas PNS sudah memahami bahwa apabila mereka mengajukan cerai talak, maka secara otomatis mereka berkewajiban memenuhi nafkah kepada pihak-pihak yang berhak, sebagaimana telah diatur dalam regulasi yang berlaku.	kewajiban ini umumnya telah melekat dalam kesadaran pegawai.
10.	Bagaimana pendapat bapak terkait pemotongan gaji untuk pemenuhan nafkah pasca cerai talak ini?	Secara prinsip, karena kebijakan pemotongan gaji ini merupakan bagian dari sistem dan efisiensi negara, saya sebagai aparatur sipil negara tidak memiliki dasar untuk menolaknya. Selama kebijakan tersebut dijalankan atas dasar hukum dan	Kebijakan pemotongan gaji untuk pemenuhan nafkah pasca cerai talak dipandang sebagai bagian dari sistem efisiensi negara yang perlu dijalankan oleh aparatur sipil negara selama berlandaskan pada

		pertimbangan yang objektif, saya menilai dampaknya cenderung positif karena mendukung pemenuhan hak istri dan anak pasca perceraian. Namun, jika kebijakan ini diterapkan atas dasar pertimbangan yang kurang bijak atau tanpa melihat konteks individu yang bersangkutan, maka tentu saja dampaknya dapat menjadi negatif, baik secara pribadi maupun institusional. Di sisi lain, regulasi ini juga perlu dikaji ulang dalam konteks kondisi ekonomi saat ini yang cenderung melemah. Terlebih dengan adanya wacana penerapan sistem gaji tunggal *(single salary)* oleh pemerintah, di mana komponen tunjangan akan dihapus dan seluruh hak keuangan PNS difokuskan pada gaji pokok yang dinaikkan.	dasar hukum yang objektif. Meskipun secara prinsip kebijakan ini mendukung pemenuhan hak-hak mantan istri dan anak, efektivitasnya tetap perlu dievaluasi secara kontekstual, khususnya terkait kondisi ekonomi yang dinamis dan wacana penerapan sistem gaji tunggal *(single salary)*.

		Dalam skema tersebut, efektivitas pemotongan gaji perlu dievaluasi ulang karena akan berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM), pemotongan gaji bisa berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai, terutama jika tidak dibarengi dengan kebijakan yang adil dan transparan. Dengan demikian, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada bagaimana pemerintah merancang sistem penggajian yang mampu menjamin kesejahteraan pegawai sekaligus memenuhi aspek keadilan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.	

4. Dokumentasi Wawancara

Wawancara dengan Bendahara Gaji

Wawancara dengan Bendahara Pengeluaran

Wawancara dengan JM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama	: Safrida Zahra Putri Djatmiko
Prodi	: Ilmu Hukum
NIM	: 2102056126
Tempat/tanggal lahir	: Madiun, 14 Maret 2003
Agama	: Islam
Jenis kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Ekabakti No. 08 RT 27 RW 07 Bagag, Kec Jiwan, Kel. Jiwan, Kab. Madiun, Prov. Jawa Timur
Nomor HP	: 087797081248
Email	: safridazpd@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Pembina Kab. Madiun.
2. MI Al Irsyad Al Islamiyyah Kota Madiun.
3. MTsN Kota Madiun.
4. MAN 2 Kota Madiun.

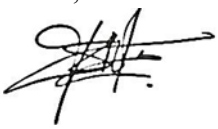
C. Pengalaman Organisasi

1. Forum Kajian Hukum Mahasiswa (FKHM) 2021-2024.
2. Teater Mimbar 2021-2024.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Semarang, 9 Juni 2025

Penulis,



Safrida Zahra Putri Djatmiko

2102056126