

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan Rencana Aksi Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kementerian Luar Negeri dan sejalan dengan Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengarusutamaan Gender di Kementerian Luar Negeri, Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender (Pokja PUG) Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (BPPK) TA 2021 menyusun kajian mengenai Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) Pasangan Suami Istri Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri. Kajian ini diharapkan dapat menganalisa berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi oleh pasangan suami istri pegawai Kemenlu terkait peraturan CLTN, serta menghasilkan solusi atau rekomendasi atas berbagai tantangan tersebut.

Di tataran nasional, sesuai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sebutkan bahwa CLTN dapat diberikan bagi PNS dengan masa kerja minimal 5 (lima tahun) dan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun dengan alasan tertentu. CLTN juga dapat diberikan kepada PNS dengan alasan-alasan tertentu, antara lain mendampingi tugas pasangan baik di luar negeri maupun di dalam negeri.

Di tataran internal, sesuai Peraturan Menteri Luar Negeri nomor 6 Tahun 2020 tentang Penugasan PNS, Anggota TNI dan Polri pada Perwakilan Republik Indonesia disebutkan beberapa bentuk pendampingan ketika penugasan ke perwakilan, yang dapat dilakukan pegawai Kemlu adalah dengan melakukan (1) CLTN; (2) tugas belajar ataupun (3) melanjutkan studi dengan biaya sendiri.

Opsi CLTN merupakan salah satu alternatif solusi yang selama ini diambil bagi pasangan sesama JFD, JFD dan JFU dan JFD dan JFK. Dalam hal ini, selama pelaksanaan CLTN PNS tersebut tidak diperhitungkan masa kerjanya dan tidak memperoleh penghasilan. Selain itu, karena adanya batas maksimum waktu pengambilan CLTN, maka solusi pilihan tersebut belum bersifat *sustainable*.

Kajian ini juga mencoba untuk melihat alternatif lain yang dapat dijadikan solusi, yakni pemberlakuan *Flexible Working Arrangement* (FWA), yang saat ini banyak diterapkan terutama sebagai dampak dari adanya pandemi Covid 19. FWA merupakan sistem pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan untuk bisa menyesuaikan waktu dan lokasi kerja mereka. Dengan adanya sistem kerja fleksibel, bahkan memungkinkan karyawannya untuk tetap dapat bekerja meskipun itu dilakukan dari rumah (*Work From Home*), dan tetap dapat memberikan hasil kerja yang produktif.

Alternatif FWA juga menjadi salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan lebih lanjut bagi Kemlu untuk para pegawainya yang memutuskan mendampingi penugasan pasangan di luar negeri. Kemajuan sistem informasi dan teknologi saat ini juga memudahkan untuk penerapan sistem FWA bagi pegawai Kemlu dimanapun berada. Selain itu, untuk dapat menerapkan FWA dengan baik, maka perlu ada suatu sistem manajemen kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi yang baik terhadap para pegawai, guna memastikan pencapaian target sesuai visi dan misi Kemlu.

B. Maksud dan Tujuan Kajian

1. Menganalisa situasi dan permasalahan yang dihadapi oleh pasutri Kemlu yang dapat berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan
2. Menyajikan rekomendasi sebagai alternatif solusi terkait CLTN bagi pasutri Kemlu

C. Rumusan Masalah

1. Permasalahan yang dihadapi pasutri Kemlu
2. Kendala yang dihadapi ketika CLTN
3. Dampak CLTN bagi pegawai yang bersangkutan

D. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS)
4. Peraturan Menteri Luar Negeri nomor 6 Tahun 2020 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Republik Indonesia (Polri) pada Perwakilan Republik Indonesia.

E. Kerangka Kajian

Kajian dibagi menjadi 4 (empat) Bab, yakni:

- Bab I : Pendahuluan
- Bab II : Permasalahan
- Bab III : Pembahasan
- Bab IV : Rekomendasi

F. Metodologi

Kajian dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Penelaahan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku tentang Kepegawaian dan Cuti
2. Penyebaran kuesioner kepada PNS Pasutri Kemlu
3. Melakukan wawancara dengan PNS Pasutri Kemlu yang dilakukan berdasarkan *sampling*

Bab II PERMASALAHAN

A. Gambaran Umum

Berdasarkan data jumlah pegawai Kementerian Luar Negeri pada tahun 2021 sebanyak 3.255 orang yang tersebar di Pusat dan Perwakilan RI di luar negeri. Dari jumlah tersebut, tercatat sebanyak 219 orang adalah pegawai yang menikah dengan sesama Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri (PNS Kemlu) baik yang berstatus sesama Pejabat Fungsional Diplomat (JFD), atau dengan Pejabat Non-Fungsional Diplomat (JFU) atau dengan Pejabat Fungsional Kanselera (JFK).

Dalam perkembangannya, ketika salah satu pasangan (suami atau istri) PNS Kemlu tersebut mendapat penugasan ke Perwakilan RI di luar negeri, umumnya suami/istri tersebut dapat mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) dengan tujuan agar dapat mendampingi pasangannya selama penugasan di luar negeri dan merawat keluarga.

Sebagaimana diketahui, jangka waktu pemberian CLTN juga mengalami keterbatasan. Dalam hal ini, seorang pegawai yang sudah pernah mengambil CLTN dengan total jumlah maksimum tahun yang diperbolehkan sesuai ketentuan, maka tidak diperkenankan untuk mengajukan CLTN tersebut lagi. Hal ini terkadang menjadi kendala, ketika salah satu pasangannya harus melakukan penugasan penempatan ke luar negeri lagi, maka yang bersangkutan tidak dapat mengajukan CLTN lagi karena sudah menempuh batas maksimum yang diperbolehkan.

Beberapa situasi tersebut merupakan gambaran atas beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh pasutri di Kementerian Luar Negeri ketika akan melakukan penugasan di luar negeri. Dengan demikian, opsi CLTN sebetulnya merupakan salah satu pilihan yang lebih fleksibel untuk diambil pasutri Kemlu. Pilihan tersebut kiranya juga dapat mempertimbangkan agar pegawai yang mengambil CLTN tidak mengalami kerugian di sisi pengembangan karirnya.

B. Identifikasi Permasalahan

NO	PERMASALAHAN	URAIAN	USULAN
1.	Kasus 1 (BPKRT-PDK)	- Istri (BPKRT) mengambil CLTN untuk mendampingi suami. - Karena masa aktif sebagai ASN belum sampai 5 tahun, istri tidak dapat mengajukan CLTN kedua, sehingga mengambil izin belajar agar tetap bisa mendampingi suami dan membersamai anak-anak.	- Peraturan CLTN yang dikeluarkan oleh BKN kurang sesuai diterapkan pada pasangan PDLN Kemenlu saat ini. Dampak baik pada bagi keluarga karena keluarga bisa tetap bersama. - Dampaknya kurang baik secara pribadi karena ada hak pensiun yang harus diperhitungkan kembali. - Perlu diberi aturan khusus untuk pasangan PDLN, tidak

		- Masa waktu izin belajar hanya 1,5 tahun atau bisa diperpanjang jika studi belum selesai.	hanya dengan CLTN, mengingat teknologi yang makin canggih bisa menggunakan opsi bekerja dari jarak jauh. - Masa waktu CLTN dari 3 tahun diganti 4 tahun karena masa penugasan di LN yaitu 4 tahun.
2.	Kasus 2 (PDDN- PDK)	- Istri sudah mengambil CLTN sebanyak 3 kali untuk mendampingi suami tugas ke LN. - Suami tugas ke4, istri tidak bisa mengambil CLTN, karena masa aktif sebagai ASN belum sampai 5 tahun. Suami memutuskan untuk menunda penugasan di LN.	- Perlu untuk dibuat cuti secara khusus yang disesuaikan dengan waktu penugasan suami/istri PNS Kemlu agar istri/suami dapat mendampingi secara penuh tugas-tugas suami/istri di perwakilan atau di luar negeri, sehingga tidak mengganggu kinerja istri/suami yang bertugas dan menghindari hal-hal yang dapat merusak hubungan pernikahan suami istri dan pendidikan/pengasuhan anak-anak.
3.	Kasus 3 (PDK-PDK)	- Istri mengambil CLTN setelah pulang penugasan dengan alasan untuk mendampingi suami yg bertugas di Perwakilan RI dan mengasuh anak-anak yang ikut penugasan di LN. - CLTN dilakukan selama 9 bulan dengan pertimbangan masa tugas suami akan berakhir dalam kurun waktu dimaksud. - Dampak psikologis yg ditimbulkan bagi anak-anak jika ibunya tidak CTLN, yaitu kurangnya perhatian dari ayahnya kepada anak-anak	- Perlunya kejelasan dari Biro SDM dan Puspjabfung terkait pengisian e-SKP bagi pegawai yang melakukan CLTN - Adanya kerugian yg dihadapi oleh pegawai jika e-SKP tidak lengkap untuk keperluan pengurusan kenaikan gelar diplomatik serta pangkat/ golongan ke Biro SDM

		dikarenakan kesibukan di kantor.	
4.	Kasus 4 (PDK-PDK)	- Pernah CLTN 1 kali untuk mendampingi suami karena penugasan di Perwakilan RI. - Saat ini mengambil izin belajar karena masa aktif sebagai ASN belum sampai 5 tahun, namun harus mendampingi suami karena suami bertugas sebagai Keppri/Watappi.	- Pendampingan pasangan bisa dengan Tugas belajar atau Izin belajar sebagaimana tercantum pada Permenlu - Namun, masa waktu izin belajar dan tugas belajar tidak sesuai dengan waktu penugasan di LN.
5.	Kasus 5 (BPKRT-BPKRT)	- Istri tidak bisa mengajukan CLTN karena masa aktif sebagai ASN belum sampai 5 tahun. - Saat mengajukan Tugas Belajar/Izin Belajar, ybs terbentur dengan jurusan/program kuliah/<i>Short Course</i> yang tersedia di negara penugasan. - Perbedaan Bahasa sehingga kurang <i>flexible</i>. - Pilihan beasiswa terbatas negara tertentu/ditentukan. - Biaya belajar yang lumayan mahal jika mengambil pilihan Izin Belajar. Untuk program Bahasa Inggris/Internasional akan lebih mahal. - Sehingga ybs memutuskan <i>resign</i> untuk mendampingi suami bertugas di Perwakilan RI.	- Masa tunggu untuk mengajukan CLTN bisa dikurangi, karena mutasi pegawai Kemlu kurang dari 5 tahun. - Selama pandemi ini, banyak kerjaan berbasis <i>online</i>. Kemlu bisa menyusun Peraturan/Kebijakan untuk pasutri yang akan mendampingi pasangan bertugas di LN dengan opsi <i>flexi working</i>, khususnya untuk negara-negara yang perbedaan waktunya tidak terlalu jauh dengan Indonesia.

Bab III PEMBAHASAN

A. Survey Mengenai CLTN Pasangan PNS Kemenlu

Dalam upaya memperoleh data dan masukan sesuai dengan maksud dan tujuan kajian, Tim Survey Pokja PUG BPPK telah melakukan survey mengenai Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) Pasangan Suami Istri Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri. Survey dilaksanakan selama tiga hari selama periode 14 – 16 Juni 2021. Survey terdiri dari dua bagian dimana pada bagian pertama terdapat 8 pertanyaan mengenai data pribadi responden dan bagian kedua sebanyak 14 pertanyaan mengenai pandangan responden terhadap kebijakan dan pengalaman melakukan CLTN.

Responden survey merupakan pegawai Kementerian Luar Negeri baik PDLN maupun PDDN yang masih aktif dan memiliki istri/suami yang merupakan PNS di Kementerian Luar Negeri atau K/L Pemerintah Indonesia lainnya. Selain itu, responden juga pernah melakukan CLTN saat istri/suami bertugas di Perwakilan RI di luar negeri.

Bagian I

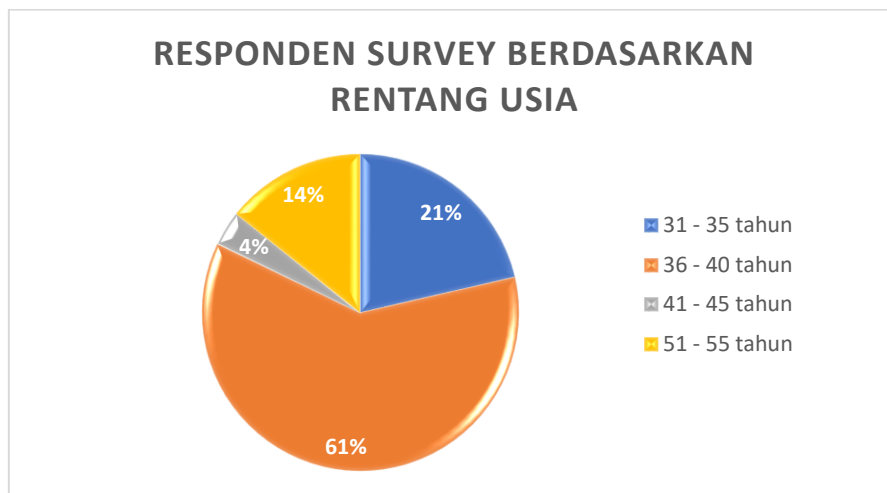
Selama tiga hari pelaksanaan, survey telah mendapatkan respon dari 28 responden. Jika diklasifikasikan berdasarkan gender, terdapat 20 responden perempuan (71,4%) dan 8 responden pria (28,6%) seperti terlihat pada chart 1 di bawah ini.

Chart 1.



Sementara itu, rentang usia responden bervariasi antara 31 – 55 tahun. Responden didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 36 – 40 tahun sebanyak 60,7%; rentang usia 31 – 35 tahun (21,4%); rentang usia 51 – 55 tahun (14,3%) dan rentang usia 41 – 45 tahun (3,6%) seperti terlihat pada chart 2 di bawah ini.

Chart 2.



Berdasarkan jenis jabatan, sebanyak 75% dari total responden pegawai Kemenlu merupakan PDLN dan/atau PDK sedangkan selebihnya merupakan Penata Kanselera (17,9%) dan PDDN (7,1%). Tidak ada responden yang berasal dari pejabat fungsional Pranata Informasi Diplomatik. Sementara itu berdasarkan jenjang pendidikan, sebanyak 64,3% responden merupakan lulusan S2 dan 32,1% merupakan lulusan S1. Terdapat 3,6% responden menjawab jenjang pendidikan lainnya dan tidak ada responden dengan gelar S3. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 3 dan Chart 4 di bawah ini.

Chart 3

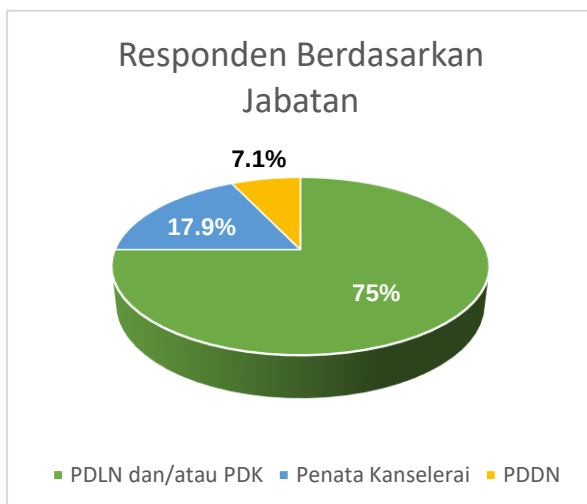
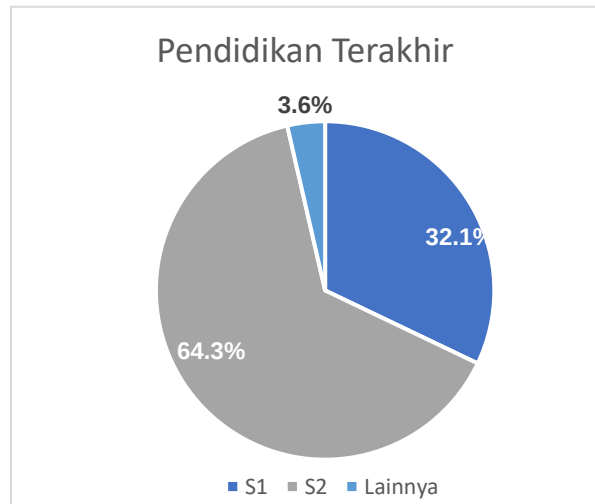
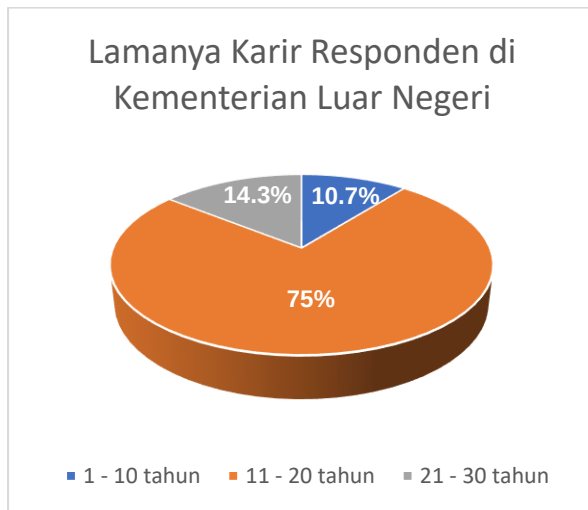
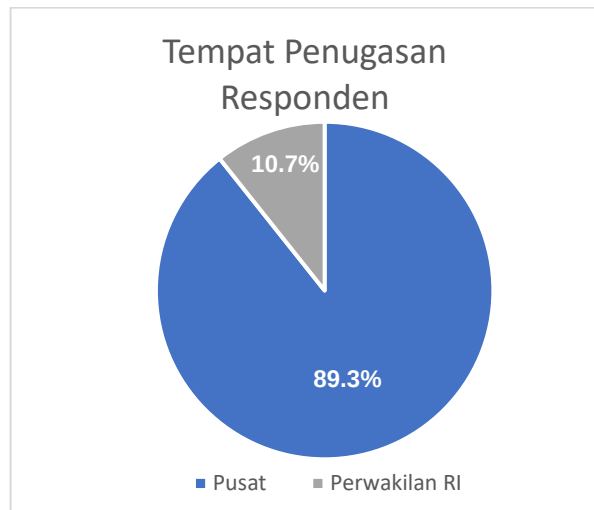


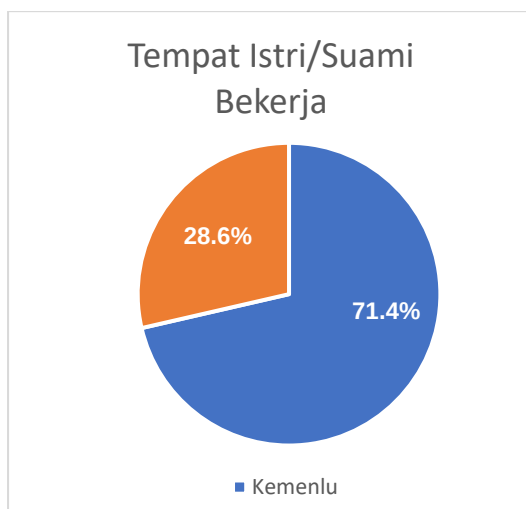
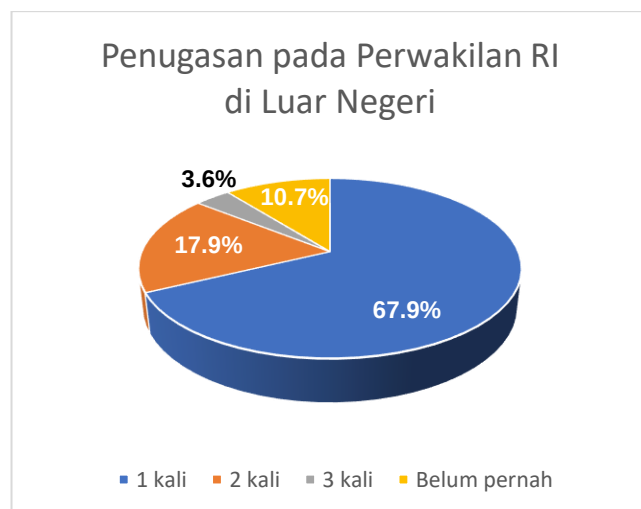
Chart4



Dari total 28 responden, sebanyak 75% responden merupakan pegawai Kementerian Luar Negeri yang telah bekerja selama rentang waktu 11 – 20 tahun. Sedangkan sebanyak 10,7% telah bekerja antara rentang waktu 1 – 10 tahun dan sebanyak 14,3% antara rentang waktu 21 – 30 tahun. Sementara itu, 89,3% responden merupakan pegawai yang sedang bertugas di Pusat dan selebihnya sebanyak 10,7% bertugas di Perwakilan RI di luar negeri. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 5 dan Chart 6 di bawah ini.

Chart 5.**Chart 6.**

Di sisi lain, responden yang memiliki istri/suami yang bekerja di Kementerian Luar Negeri yaitu sebanyak 71,4%, sedangkan 28,6% responden lainnya memiliki istri/suami yang bekerja di K/L Pemerintah lainnya. Selain itu, sebanyak 67,9% menyatakan telah bertugas di Perwakilan RI (posting) sebanyak 1 kali; 17,9% responden telah posting sebanyak 2 kali; 3,6% responden telah posting sebanyak 3 kali; dan 10,7% belum pernah bertugas di Perwakilan RI di luar negeri. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 7 dan Chart 8 di bawah ini.

Chart 7.**Chart 8.**

Bagian II

Sebanyak 26 orang (92,8%) dari total 28 responden menyatakan telah melakukan Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) sebanyak 1 kali, sedangkan 1 orang (3,6%) pernah melakukan CLTN 2 kali dan 1 orang lainnya telah melakukan sebanyak 3 kali. Sementara itu, 21 responden (75%) menyatakan bahwa lamanya masa CLTN yang pernah diambil yaitu 3 tahun. Sedangkan 3 orang responden (10,7%) menyatakan lamanya durasi CLTN yang pernah diambil yaitu 2 tahun. Tidak ada responden yang pernah melakukan CLTN selama 1 tahun. Di sisi lain, 4 responden menyatakan telah melakukan CLTN dengan durasi waktu lainnya. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 9 dan Chart 10 di bawah ini.

Chart 9.

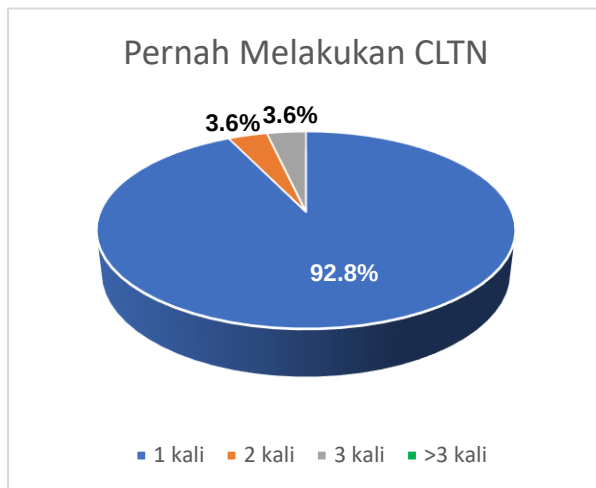
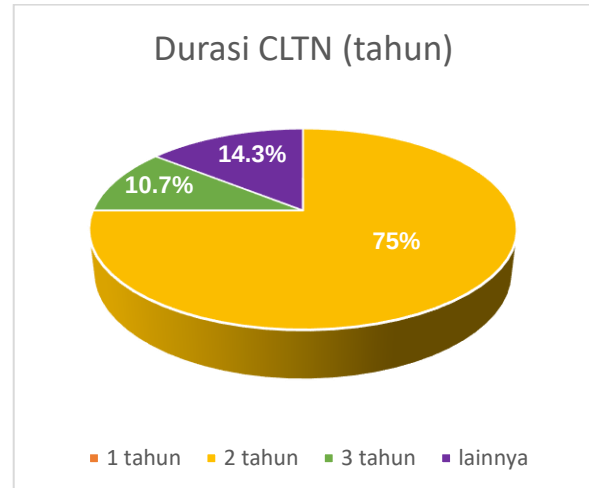


Chart 10.

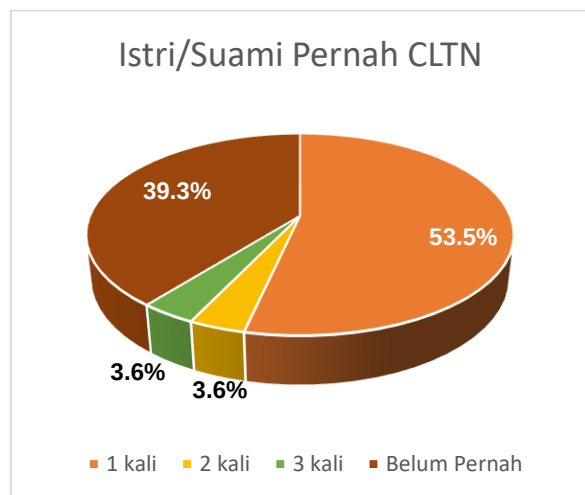


Terdapat dua alasan yang menjadi dasar pengambilan CLTN oleh 28 responden. Pertama, sebanyak 92,9% responden menyatakan alasan CLTN yaaitu ikut mendampingi suami/istri bertugas di Perwakilan RI di luar negeri. Sedangkan alasan yang kedua yang dijawab oleh 7,1% responden adalah mengurus anak. Sementara itu, sebanyak 53,6% responden menyatakan bahwa istri/suami mereka pernah melakukan 1 kali CLTN. Terdapat masing-masing 3,6% istri/suami yang pernah melakukan CLTN selama 2 dan 3 kali. Di sisi lain, sebanyak 39,3% responden yang menyatakan bahwa isri/suami mereka belum pernah melakukan CLTN. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 11 dan Chart 12 di bawah ini.

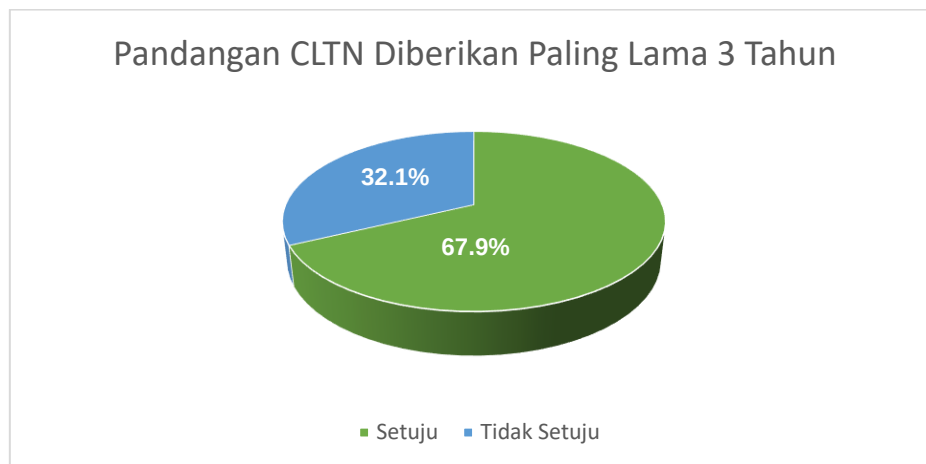
Chart 11.



Chart 12.



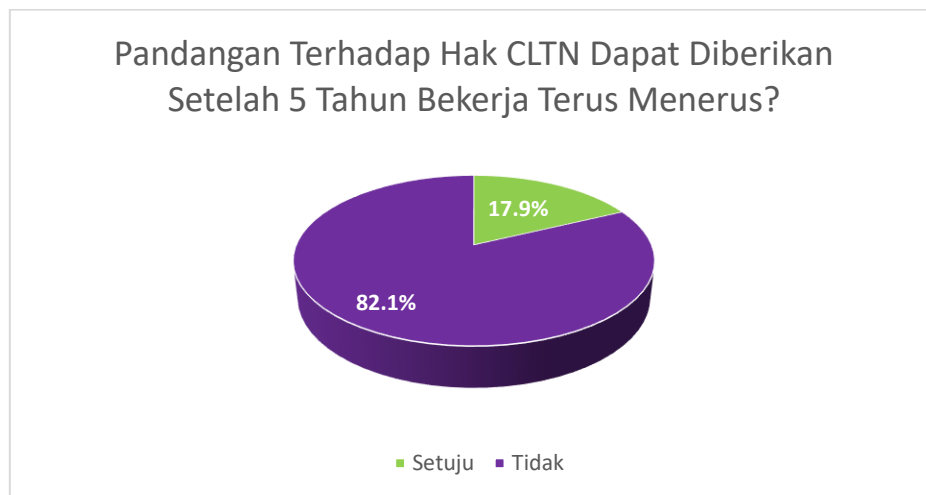
Sebanyak 67,9% dari total 28 responden memberikan pandangan bahwa pada umumnya setuju terhadap peraturan CLTN diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Sedangkan 32,1% lainnya menyatakan tidak setuju terhadap peraturan tersebut. Di sisi lain, dari 18 responden yang memberikan tanggapan/pandangan lebih lanjut terhadap pertanyaan ini secara umum menjawab bahwa sebaiknya aturan CLTN mengikuti masa penugasan pasangan (minimal 3,5 tahun dan 4 tahun). Data tersebut dapat dilihat pada Chart 13 di bawah ini.

Chart 13.

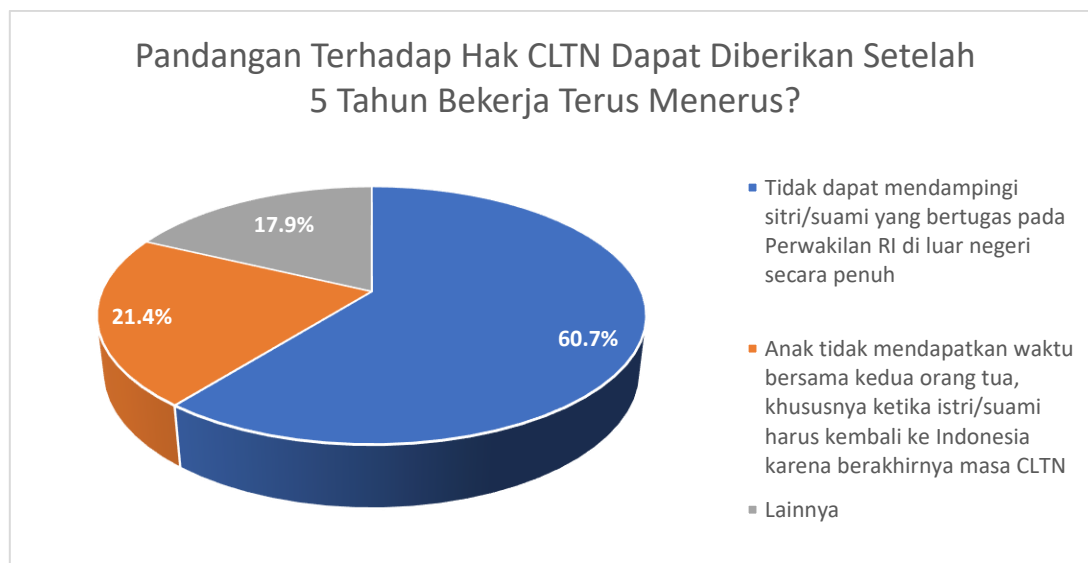
Dalam konteks pelaksanaan pengajuan CLTN di lingkungan kerja, sebanyak 75% responden menyatakan tidak mengalami kesulitan sedangkan 25% lainnya menyatakan mengalami kesulitan ketika mengajukan CLTN. Beberapa faktor kesulitan yang dihadapi yaitu kebijakan CLTN yang sangat bergantung kepada atasan/unit kerja; lamanya proses ijin dari atasan maupun unit kerja terkait (BSDM); dan adanya ketentuan pegawai yang harus bekerja selama 5 tahun berturut-turut untuk melakukan CLTN. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 14 di bawah ini.

Chart 14.

Dalam hal mengenai peraturan bahwa PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus dapat diberikan CLTN, sebanyak 82,1% responden menyatakan tidak setuju terhadap peraturan tersebut, sedangkan 17,9% responden menyatakan setuju dengan peraturan yang ada. Terdapat 23 responden yang memberikan pandangan terhadap pertanyaan survey ini. Secara umum, alasan ketidaksetujuan responden terhadap peraturan tersebut yaitu karena periode penugasan di Pusat biasanya 2-3 tahun (kurang dari 5 tahun). Responden juga secara umum menyatakan bahwa jeda/interval pengajuan CLTN sebaiknya 2 – 3 tahun (sesuai masa tugas di Pusat). Data tersebut dapat dilihat pada Chart 15 di bawah ini.

Chart 15.

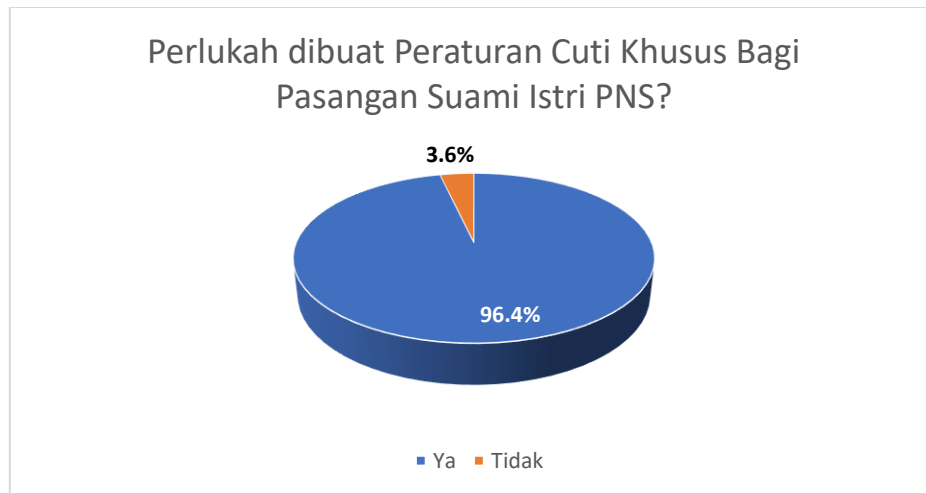
Sementara itu, dalam hal kendala yang dihadapi atas peraturan hak CLTN dapat diberikan setelah 5 tahun bekerja terus menerus, sebanyak 60,7% responden menjawab tidak dapat mendampingi istri/suami yang bertugas pada Perwakilan RI di luar negeri secara penuh, sedangkan 21,4% responden menjawab anak tidak mendapatkan waktu bersama kedua orang tua, khususnya ketika istri/suami harus kembali ke Indonesia karena berakhirnya masa CLTN. Sebanyak 17,9% responden menjawab terdapat kendala lain yang dihadapi. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 16 di bawah ini.

Chart 16.

Di sisi lain, sebanyak 96,4% responden menjawab perlunya dibuat peraturan cuti secara khusus bagi pasangan suami istri PNS (baik di Kementerian Luar Negeri maupun di Kementerian/Lembaga pemerintah lainnya) untuk keperluan mendampingi suami/istri yang mutasi dinas/penempatan ke Perwakilan RI di luar negeri. Hanya 3,6% yang menjawab tidak diperlukan peraturan cuti secara khusus. Selain itu, terdapat 26 responden yang memberikan alasan mengenai diperlukannya cuti secara khusus. Alasan yang diberikan yaitu agar dapat mendampingi penuh istri/suami yang bertugas; agar tidak terpisah dari anak; mekanisme CLTN yang ada saat ini belum sesuai dengan waktu mutasi dan periode penugasan yang diatur Kemenlu; untuk memberikan kepastian hukum dan pedoman standar persepsi bagi pejabat pengambil keputusan sehingga kebijakan yang diambil dapat lebih objektif; siklus

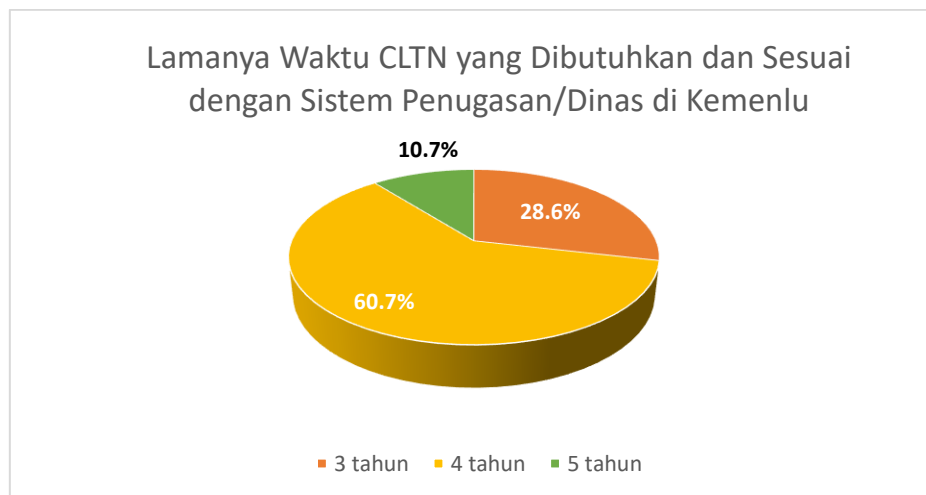
mutasi yang cukup tinggi di Kemlu dan belum adanya kebijakan yang memperbolehkan suami/istri yang mendampingi untuk bekerja; pentingnya support keluarga dan keutuhan keluarga ketika bertugas di Perwakilan RI di luar negeri; Kemlu memiliki Tusi yang berbeda dengan K/L dalam hal pelaksanaan tugas. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 17 di bawah ini.

Chart 17.

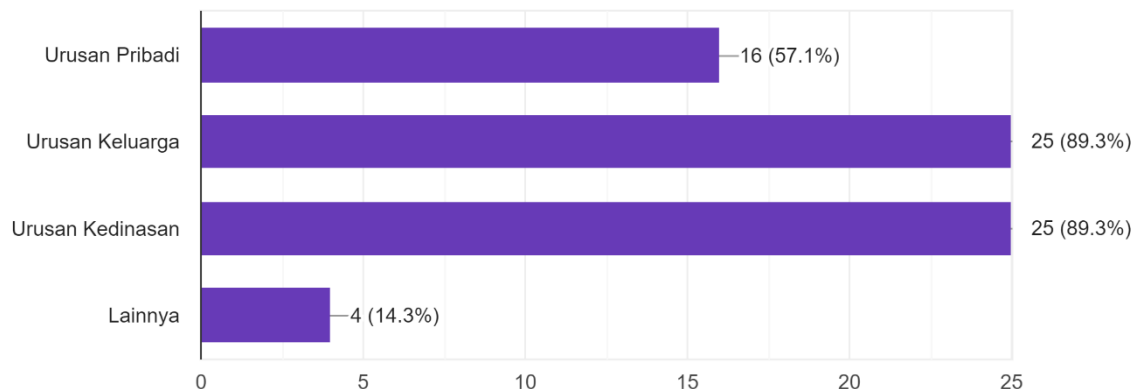


Sebanyak 60,7% responden menjawab bahwa lamanya waktu CLTN yang dibutuhkan dan sesuai dengan sistem penugasan/dinas di Kementerian Luar Negeri yaitu 4 tahun. Sedangkan 28,6% responden menjawab 3 tahun dan 10,7% menjawab 5 tahun. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 18 di bawah ini.

Chart 18.



Berdasarkan pandangan dan pengalaman responden, CLTN dapat memberikan dampak (dampak baik dan buruk) baik dalam urusan pribadi, urusan keluarga, urusan kedinasan, maupun urusan lainnya. Pada pertanyaan ini, responden diberikan kesempatan untuk dapat memberikan lebih dari 1 jawaban. Urusan keluarga dan kedinasan menjadi dampak CLTN yang paling banyak dijawab oleh responden dengan masing-masing sebanyak 89,3%. Sedangkan urusan pribadi dipilih sebanyak 57,1 responden dan urusan lainnya sebanyak 14,3%. Data tersebut dapat dilihat pada chart 19 di bawah ini.

Chart 19.

Sebanyak 23 responden juga telah memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai jawaban yang telah mereka berikan. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Dampak CLTN Bagi Pegawai

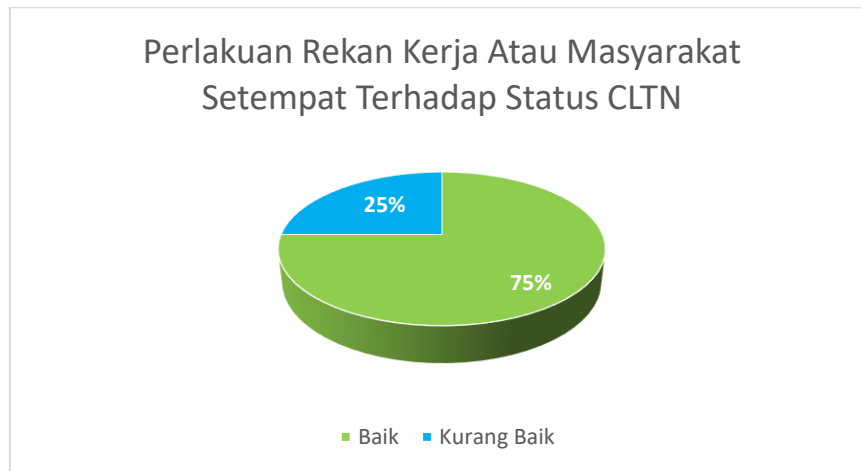
No	Jawaban Responden
1	Peraturan kepegawaian yang mengatur pegawai pada dasarnya berdampak langsung pada pasangan dan keluarga pegawai ybs. Perlu diselaraskan dan dievaluasi kembali dengan memperhitungkan berbagai aspek baik utk kepentingan dinas maupun pegawai. Mulai melihat SDM sebagai modal/aset utama bagi institusi.
2	Dampak baik karena berkumpul dengan keluarga Dampak kurang baik karena terputus hak dan kewajiban sbg PNS
3	Menjaga keharmonisan keluarga karena dapat terus mendampingi suami/istri, psikologi anak juga baik karena dapat bersama orang tua secara lengkap. Dalam segi kedinasan, jika waktu CLTN 3 tahun sekali, maka dapat menjadi alternatif suami/istri untuk penugasan secara bergantian.
4	Urusan keluarga perlunya pendamping karena banyak kejadian-kejadian yang menjadi kurang nya hubungan yang harmonis antar keluarga, perlunya suport keluarga dalam urusan kedinasan untuk menambah semangat dalam bekerja
5	CLTN memiliki dampak kurang baik dalam urusan kedinasan karena hitungan masa kerja dan karier terhenti.
6	Dampak baik: Menjaga support system PDLN yang sedang bertugas Dampak kurang baik: Secara pangkat golongan jabatan, akan lebih lama bagi pasangan yang mengambil CLTN
7	Memberikan dampak baik bagi urusan keluarga yang dapat memperkuat keutuhan keluarga.
8	CLTN dapat mendukung upaya unifikasi keluarga, namun di sisi lain, CLTN menghentikan karir individu
9	Ketidakcocokan waktu antara penugasan pasangan ke luar negeri dan waktu CLTN akan mengganggu keutuhan keluarga yg akan berpengaruh pada kondisi pasangan dalam bekerja (kedinasan) dan juga kondisi psikologis anak
10	Jika CLTN tidak sesuai dengan sistem penugasan/dinas di Kementerian Luar Negeri maka pasangan tidak bisa mendampingi, memberikan dukungan dll, hal ini

	tentu berdampak negatif pada mental dan semangat kerja pasangan dan keluarga. Dapat menyebabkan keretakan hubungan suami istri dan kejauhan orang tua dan anak
11	Dalam hal urusan pribadi dan keluarga, penempatan dengan didampingi pasangan dapat mempengaruhi keharmonisan keluarga. Selain itu, anak pun mendapatkan waktu untuk bersama dengan kedua orangtuanya. Hal ini akan mempengaruhi juga psikologis anak. Urusan pribadi dan keluarga juga dapat mempengaruhi kelancaran dalam urusan kedinasan.
12	Masa 5 tahun menunggu terlalu lama dan berdampak pada pasangan yang tidak bisa ikut penugasan atau PDLN harus menunggu 5 tahun untuk diusulkan. Hal ini juga berdampak pada anak yang tidak bisa bertemu dengan orang tua nya.
13	Keluarga yang utuh akan meringankan beban pikiran
14	Urusan kedinasan berdampak kurang baik karena karir terhambat dan kesulitan masuk kembali ke unit lama. Urusan keluarga berdampak baik karena bisa mendampingi pasangan dalam melaksanakan tugas
15	Urusan Pribadi: Mendapatkan ketenangan hati dan kebahagiaan karena bisa kebersamaan keluarga Urusan Keluarga: Dapat terus mendampingi anak tumbuh dan berkembang serta pasangan memiliki support
16	Negara maju memakai konsep <i>happy family makes happy employee. Happy employee produces higher working rates</i> . Reunifikasi keluarga memperkecil peluang affair di lingkungan kerja. Makanya ada cuti maternity bagi suami yang istrinya melahirkan di negara maju.
17	CLTN merupakan salah satu opsi kami agar tetap bisa bersama selama masa penugasan pasangan. Memang harus ada yg mengalah dari segi karir jika kami memilih opsi ini, jd seperti menunda karir untuk sementara. Namun setelahnya, kami harus memikirkan kembali strategi karir kami, mengingat CLTN ada masa tunggu dan ada limitnya.
18	Pribadi dan keluarga=baik Kedinasan=kurang baik
19	Suami istri yang tidak tinggal bersama-sama sangat rentan memiliki masalah dan dapat menumbuhkan perasaan negatif pada masing-masing pihak, perkembangan psikologis anak juga terganggu, sehingga tujuan pernikahan ideal tidak dapat tercapai
20	Berefek langsung dengan status kedinasan yang dibekukan, yang berpengaruh pada pengusulan kenaikan JFD, PGPNS, dan sebagainya
21	CLTN berdampak luas baik bagi pribadi keluarga dan dinas, dan organisasi, sehingga perlu aturan khusus di Kemlu yang memungkinkan pendampingan penugasan selain CLTN dan izin tugas belajar
22	untuk bisa dampingi suami tugas dan urusan keluarga bisa urus srmua urusan yg urgen untuk keluarga
23	CLTN memiliki dampak kurang baik dalam urusan kedinasan karena setelah aktif setahun, masih tetap tidak diusulkan untuk penempatan meskipun sudah berhak untuk diusulkan. Selain itu, tidak dapat mengikuti uji kompetensi teknis (promosi kenaikan jenjang yang terlambat karena CLTN) karena disarankan mempunyai pengalaman bekerja minimal 2 tahun dalam bidang yang digeluti saat ini.

Dalam hal perlakuan rekan kerja atau masyarakat setempat terhadap status responden yang sedang CLTN untuk mendampingi istri/suami yang sedang bertugas di perwakilan, sebanyak 75% menjawab mendapatkan perlakuan yang baik, sedangkan 25% mendapatkan perlakuan kurang baik. Berdasarkan penjelasan lebih lanjut dari 22 responden, bentuk perlakuan kurang baik yang diterima diantaranya dipandang hanya

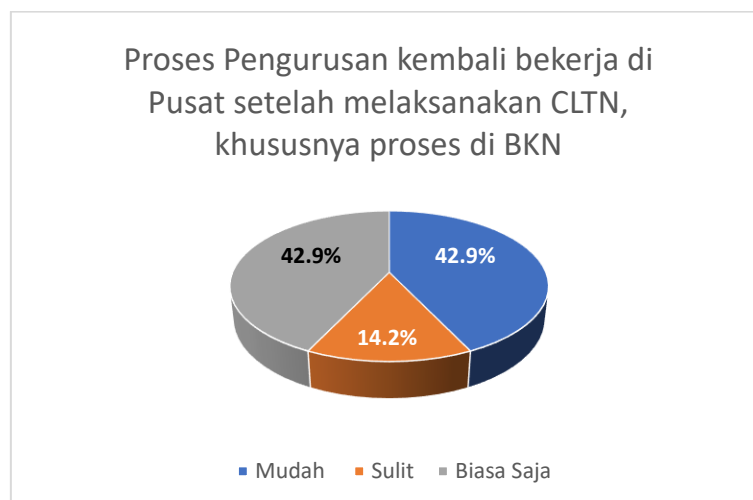
“makan gaji buta” sementara faktanya tidak menerima gaji; sinis dan iri; pada K/L Non-Kemlu hal ini menjadi asing dan terlihat CLTN adalah kesempatan "liburan"; dianggap tidak serius bekerja/berkarir dan dipandang kurang mengabdikan. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 20 di bawah ini.

Chart 20.



Proses pengurusan kembali bekerja di Pusat setelah melaksanakan CLTN, khususnya proses di BKN dipandang mudah oleh 42,9%. Sedangkan 42,9% responden juga memandang proses tersebut biasa saja. Sementara 14,3% responden menjawab proses pengurusan dipandang sulit. Dari 20 responden yang menyampaikan penjelasan lebih lanjut, secara umum menyampaikan bahwa saat ini sangat terbantu oleh sistem kepegawaian Biro SDM dan BKN. Proses pengaktifan kembali juga cukup jelas. Namun demikian, terdapat responden yang menyampaikan bahwa bahwa proses di BKN lebih mudah tetapi proses di Kemlu yang dipandang sulit. Selain itu prosedur juga dipandang kurang jelas dan instansi asal kurang responsif. Oleh karena itu, responden berpandangan diperlukannya koordinasi yang baik dgn Biro SDM untuk pengurusan administrasi pengaktifan kembali menjadi PNS, dan antara Biro SDM dengan BKN. Data tersebut dapat dilihat pada Chart 21 di bawah ini.

Chart 21.



Tabel 2. Daftar Saran, Masukan Atau Tanggapan Dari Responden

No	Saran, Masukan Atau Tanggapan
1	Perlu pembahasan lebih lanjut dengan BKN dan Menpan RB guna menggambarkan kebutuhan kesejahteraan keluarga pegawai di masa depan, merubah <i>mindset</i> dengan melihat SDM sebagai aset/modal utama institusi.
2	Agar diusahakan masa kerja 5 tahun untuk syarat pengajuan CLTN bisa diperpendek menjadi 3 tahun
3	Jika Pegawai kemlu bisa dikaryakan, mengapa harus CLTN? semua peraturan yang menghambat upaya mengkaryakan pegawai kemlu berasal dari kemlu sendiri dan bukan institusi luar.
4	Sebaiknya interval untuk CLTN dari yang keberikutnya dan seterusnya selama 3 tahun disesuaikan dengan penugasan bapak/ibu di perwakilan atau di pusat sehingga bapak/ibu yang akan CLTN mendampingi suami/isteri bisa mengikuti tugas suami/isteri
5	Sangat menyambut baik sekiranya ada wacana untuk membuat peraturan tersendiri di Kemlu untuk mengatur suami/istri yang mendampingi pada saat penugasan di Perwakilan RI. Peraturan yang mungkin dapat memberi kesempatan kepada ybs agar masa kerja dan kariernya tidak terhenti atau diberikan kesempatan mengembangkan kompetensi atau melakukan pekerjaan yang mendukung diplomasi Indonesia di negara akreditasi.
6	Sebaiknya masa CLTN untuk <i>spouse</i> PDLN Kemlu bisa ditambah lebih dari masa penugasan di Perwakilan, dikarenakan ada jeda waktu yang masih harus ditambah terkait dengan administrasi keberangkatan dan kepulangan.
7	Sebaiknya CLTN dapat diberikan aturan khusus bagi PNS/ASN pasangan dari PDLN Kemlu.
8	Kiranya Kemlu dapat mempertimbangkan penugasan pasangan suami/istri PDLN di Perwakilan yang sama atau di Perwakilan yang sedemikian berdekatan sehingga dapat tetap tinggal bersama. Hal ini sangat penting untuk memberikan opsi lain selain CLTN agar pasangan suami/istri yang masih ingin berdedikasi dan dalam masa produktif dapat terus berkarir dan berkontribusi dalam upaya diplomasi.
9	Kemenlu sebaiknya memiliki peraturan tersendiri yang mengatur ketentuan CLTN bagi pegawainya karena jumlah pasangan yang sama-sama bekerja di Kemenlu tidak sedikit, sehingga perlu peraturan yg mengakomodir kebutuhan pegawai dimaksud dan memudahkan pegawai dalam penugasan maupun pendampingan selama berdinasi di Kemenlu.
10	Kami mohon amat sangat agar dapat diperjuangkan durasi bekerja 3 tahun berturut - turut saja agar dapat mendampingi pasangan sesuai pola penugasan di Kemlu
11	Kiranya terdapat pengaturan khusus atau pun revisi dari peraturan CLTN sehingga tidak perlu menunggu 5 tahun.
12	Semoga aturan masa menunggu 5th utk CLTN ini bisa segera direvisi dan disesuaikan dengan kondisi khusus di Kemlu.
13	Mengubah peraturan nasional memang sulit, tapi harusnya aturan bisa lebih fleksibel selama alasannya masuk akal
14	Mohon agar prosedur dapat lebih mudah
15	Selain CLTN, khusus untuk Pegawai Kemlu dapat diijazahkan untuk <i>remote working</i> dari negara akreditasi pasangan. Dengan begini kedinasan tidak terdampak, tidak kehilangan SDM. Mengingat, dengan adanya pandemi terbukti bisa WFH maka <i>remote working</i> dapat diijazahkan dan dilakukan.
16	Peraturan jeda antara CLTN selama 5 tahun sangat merugikan PDLN Kemlu yang menjalani penugasan di perwakilan. Ketentuan ini berpotensi pemutusan

	hubungan kerja dan atau keterpisahan anggota keluarga. Sebaiknya Kemlu dapat mengajukan keberatan dan meminta kebijaksanaan dalam penerapannya. Akan menjadi reward yang tak ternilai harganya, jika Kemlu dapat memperjuangkan ini.
17	Sosialisasi peraturan per-uu-an terkait CLTN, perlu dibentuk aturan teknis sebagai pedoman standar pengurusan CLTN, menciptakan paradigma baru tentang pentingnya eksistensi keluarga dalam membangun bangsa yaitu Keluarga yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik dan bangsa yang kuat, Keluarga yang hancur akan menghasilkan individu dan masyarakat yang bermental bobrok, abusive, dan korup.
18	Mohon agar dibuatkan peraturan khusus terkait CLTN dan disosialisasikan kepada kementerian/lembaga lain
19	Mohon Kemlu dapat memperjuangkan kepentingan PDLN untuk bersama keluarga secara utuh selama penugasan hingga selesai
20	Kemlu Perlu aturan cuti khusus diluar ketentuan nasional
21	Harus lebih bagus lagi
22	Harapan saya adalah adanya mekanisme yang adil untuk pasangan PDLN yang harus CLTN demi keseimbangan antara keluarga dan karir; setidaknya hak-hak yang bisa didapatkan setelah CLTN dapat berjalan sesuai ketentuan yang berlaku (tidak dipersulit).

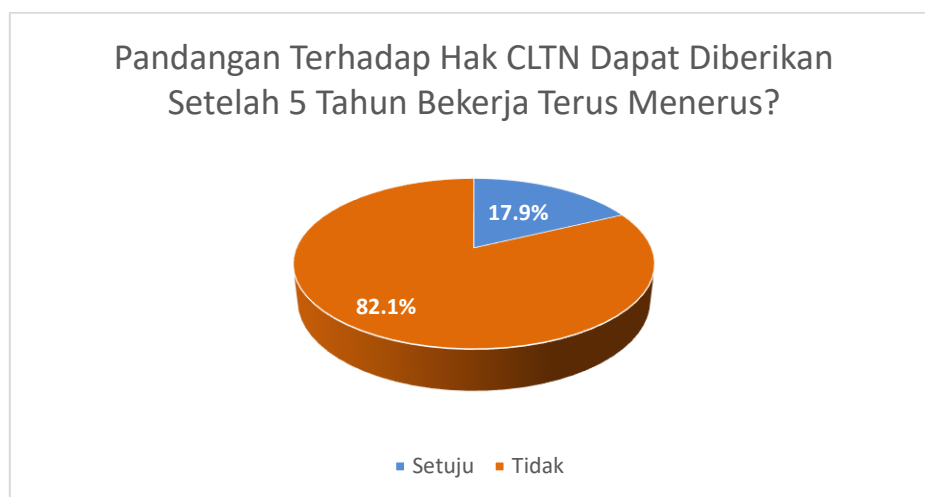
Lamanya CLTN

Perka BKN mengatur lamanya CLTN adalah paling lama 3 tahun dan dapat diperpanjang (Para G 7,8,21). Hasil survey menunjukkan bahwa sebagian besar PNS memandang perlu dilakukan perubahan peraturan tentang masa CLTN menjadi 4 tahun (60,7% responden) atau 5 tahun (10,7%). Hal ini berdasar pertimbangan masa 4 tahun (atau 5 tahun) tersebut disesuaikan dengan peraturan masa tugas penempatan di luar negeri yaitu 4 tahun.

Masa tunggu dan interval CLTN

Perka BKN mengatur bahwa PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus dapat diberikan CLTN. Hasil survey menunjukkan sebagian besar PNS menyatakan tidak setuju (82,1% responden) terhadap peraturan tersebut. Hal tersebut dengan alasan bahwa periode penugasan di Pusat biasanya antara 2 – 3 tahun (kurang dari 5 tahun), dan untuk itu mengusulkan jeda/interval pengajuan CLTN sebaiknya 2 – 3 tahun (sesuai masa tugas di Pusat).

Chart 1.



Survey juga menghasilkan temuan bahwa peraturan 5 tahun bekerja terus menerus tersebut berdampak PNS pasutri tidak mendampingi istri/suami yang bertugas pada Perwakilan RI di luar negeri secara penuh (60,7% responden), tidak mendapatkan waktu bersama kedua orang tua (21,4% responden), khususnya ketika istri/suami harus kembali ke Indonesia karena berakhirnya masa CLTN, dan kendala lainnya (17,9% responden).

Peraturan khusus bagi pasutri PNS untuk keperluan pendampingan suami/istri penempatan/mutasi ke luar negeri

Kementerian Luar Negeri adalah kementerian yang paling sering mutasi pejabatnya karena karakter dari PNS nya yang juga berstatus sebagai PDK. Mutasi tersebut adalah untuk penempatan tugas ke perwakilan selama 3,5 tahun sampai 4 tahun dan dilakukan setelah 1,5 – 2,5 tahun masa tunggu di Indonesia (sesuai Permenlu No.6/2020). Pola mutasi juga dialami K/L pemerintah lainnya misalnya untuk menjadi Atase Perdagangan, Atase Pendidikan, dan Atase Pertahanan.

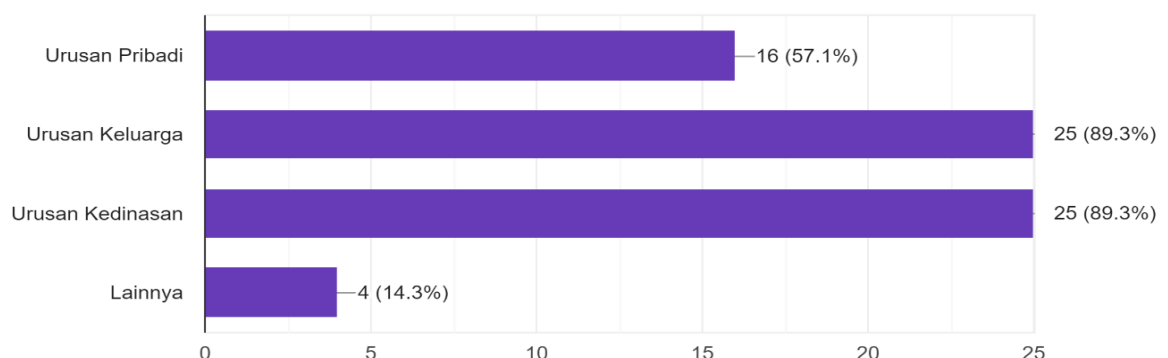
Untuk itu, sebagian besar responden (96,45%) berpandangan terdapat keperluan untuk ada peraturan cuti secara khusus bagi pasangan suami istri PNS (baik di Kementerian Luar Negeri maupun di Kementerian/Lembaga pemerintah lainnya) untuk keperluan mendampingi suami/istri yang mutasi dinas/penempatan ke Perwakilan RI di luar negeri.

Adapun alasan tersebut dengan mempertimbangkan untuk mendampingi penuh istri/suami yang bertugas; agar tidak terpisah dari anak; mekanisme CLTN yang ada saat ini belum sesuai dengan waktu mutasi dan periode penugasan yang diatur Kemenlu; untuk memberikan kepastian hukum dan pedoman standar persepsi bagi pejabat pengambil keputusan sehingga kebijakan yang diambil dapat lebih objektif; siklus mutasi yang cukup tinggi di Kemlu dan belum adanya kebijakan yang memperbolehkan suami/istri yang mendampingi untuk bekerja; pentingnya support keluarga dan keutuhan keluarga ketika bertugas di Perwakilan RI di luar negeri; Kemlu memiliki Tusi yang berbeda-beda dengan K/L dalam hal pelaksanaan tugas.

Dampak CLTN bagi PNS Pasutri

Berdasarkan pandangan dan pengalaman responden, CLTN dapat memberikan dampak (dampak baik dan buruk) yaitu dalam urusan pribadi (57,1 responden), urusan keluarga (89,3 % responden) dan urusan kedinasan (89,3% responden), maupun urusan lainnya (14,3% responden). Secara umum, dampak baik yang diterima oleh responden yaitu dapat menjaga kebersamaan dan keutuhan keluarga yang kemudian membawa kebahagiaan pribadi. Sementara dampak buruk yang dihadapi responden yaitu terhambatnya karir dalam hal kedinasan (tidak dihitung masa kerja, terhambatnya kenaikan pangkat/golongan/gelar diplomatik).

Chart 2. Dampak (Baik dan Buruk) CLTN



B. *Benchmarking* isu CLTN pasutri PNS di beberapa negara dan kementerian/lembaga lain di Indonesia

Best Practices CLTN di Negara-negara lain

Kegiatan *benchmarking* CLTN dilakukan untuk mendapat acuan dan pembandingan dari *best practices* dan peraturan negara-negara lain, seperti di Asia dan Eropa serta dari Kementerian/Lembaga Pemerintah lainnya di Indonesia. *Benchmarking* meliputi peraturan serupa CLTN pegawai negeri atau pegawai/pekerja secara umum, mengenai lamanya cuti, masa tunggu dan jeda/interval antara pengajuan CLTN dari satu ke berikutnya, alasan mengajukan/pemberian CLTN, status gaji, *benefit* dan karir selama CLTN.

Dari hasil *benchmarking*, pada dasarnya negara-negara menerapkan cuti bagi PNS seperti CLTN dalam Perka BKN No.24/2017, namun berbeda istilah dan mekanismenya, baik dari segi lamanya cuti, masa tunggu dan jeda/interval cuti, alasan cuti, istilah/penamaan cuti, dll. Tidak semua menyebutkan khusus alasan cuti untuk pendampingan suami/istri bertugas atau belajar (Malaysia dan Inggris menyebutkan). CLTN menyerupai cuti *career break* tanpa dibayar. Pada umumnya, negara-negara memiliki badan khusus yang menangani kepegawaian/PNS, namun tidak semua terpusat kewenangannya di badan tersebut.

Peraturan cuti di negara-negara lain (seperti Malaysia, Inggris, Irlandia, Pakistan), menyebutkan tentang cuti tanpa dibayar atau tanpa gaji (*unpaid leave/leave without pay*) dan menggunakan istilah *special leave*, atau *extraordinary leave*, atau *career break*, atau *sabbatical leave* yang dilakukan dalam jangka pendek maupun panjang atau fleksibel. Dikenal pula mekanisme penghitungan cuti yang dikaitkan jumlah pembayaran gaji, dan ada istilah *unpaid leave* dan *half-paid leave*. Terdapat negara yang menerapkan prinsip "Stop the Clock" yang artinya yaitu *benefit* yang diterima akan mulai aktif kembali bila ybs kembali bertugas (setelah cuti).

Lamanya cuti dan jeda cuti tanpa dibayar bervariasi, diantaranya :

- a) Lamanya cuti mulai dari 1 bulan sampai dengan satu tahun, bila telah bekerja selama 18 bulan (untuk keperluan biasa/pribadi) dan dapat diajukan setiap tahun tapi tidak melebihi 360 hari selama satu tahapan *unpaid leave*.
- b) Lamanya cuti max 3 tahun atau lebih singkat dari itu, untuk keperluan mendampingi suami/istri yang tugas penempatan atau tugas belajar di dalam atau luar negeri
- c) Lamanya cuti max 5 tahun setiap kali cuti, bila telah bekerja selama 10 tahun, namun lamanya cuti max 2 tahun bila bekerja belum 10 tahun;
- d) Lamanya cuti *career break* tanpa dibayar yaitu 6 bulan sampai 5 tahun
- e) Lamanya cuti *career break* max 3 kali dengan total 12 tahun, atau mulai dari 3 bulan sampai max 5 tahun.
- f) Jeda pengajuan cuti *career break* bila telah kembali dari melaksanakan cuti adalah dengan durasi sama dengan masa cuti *career break* yang diambil sebelumnya atau lebih lama dari itu.
- g) Lamanya masa jeda atau interval antara dua *career break* juga dapat dikecualikan atas dasar *exceptional circumstances*.
- h) Cuti *career break* dapat diambil beberapa kali tapi tidak lebih dari 5 tahun.

Alasan *special leave* tanpa dibayar yaitu : urusan pribadi, Merawat anak, membesarkan anak, merawat keluarga yang sakit, tujuan pendidikan/belajar di dalam atau di LN, atau perjalanan ke LN, mendampingi istri/suami tugas penempatan/belajar di dalam atau di LN, beristirahat bekerja (*break*), *self-employed*.

**Benchmarking Peraturan dan kebijakan
terkait cuti di luar tanggungan negara dan cuti-cuti serupa di sejumlah negara**

No	Negara	Dasar hukum dan Kebijakan	Jenis Cuti	CLTN	Keterangan/Catatan	Sumber
1	Malaysia	UU No 13 Tahun 2003 PP No 5/2016 (Kerajaan Malaysia Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2016 Dasar Baharu Cuti Tanpa Gaji Bagi Pegawai Yang Mengikut Pasangan Bertugas Atau Berkursus Di Dalam Atau Di Luar Negara) memperbaharui PP No 29/2009	• annual leave • sick leave • maternity leave • leave on half-pay (cuti separuh gaji) • leave without pay (cuti tanpa gaji) • pilgrimage leave • unrecorded leave/off record leave. • leave for sitting for examination • wife on maternity leave • leave because of death of a close family member • leave for appointed trainers in the national service training program • replacement leave • -leave for special medical duty • natural disaster leave • conference leave • -research leave • sabbatical leave	<i>Leave Without Pay (Cuti Tanpa Gaji)</i> <i>Subject to Exigency of service,</i> <i>leave without pay can only be given to staff on the following grounds:</i> <i>(1) Important personal matters within or outside the country.</i> <i>Staff are eligible for 30 days for each completed year of service but not exceeding 360 days; or</i> <i>(2) Following husband/wife who is serving or attending a course, within or outside the country for a maximum duration of three years or for the duration of the spouse's service/course, which ever is shorter; or</i> <i>(3) Leave to take care of a child immediately after the completion of the 60 days maternity leave. This leave can be taken fully or partially up to a maximum duration of 1825 days (5 years).</i>	Malaysia memiliki peraturan khusus tentang cuti tanpa gaji (CTG) untuk urusan pribadi, bagi pasangan suami /istri PNS yang mendampingi Suami/istrinya tugas penempatan atau tugas belajar di dalam maupun di luar negeri, dan untuk merawat anak setelah selesai cuti bersalin. Cuti tanpa gaji (CTG) diberikan atas dasar 1) keperluan/urusan pribadi di dalam atau di luar negeri, dan pegawai (yang telah bekerja minimal 6 bulan) berhak 30 hari cuti setiap tahunnya tapi tidak lebih dari 360 hari; 2) untuk keperluan mendampingi suami/istri yang tugas penempatan atau tugas belajar di dalam atau luar negeri, berhak untuk max selama 3 tahun atau selama masa tugas suami/istri selama 3 tahun atau lebih singkat dari itu; 3) Cuti untuk merawat anak segera setelah mengambil 60 hari cuti melahirkan. Cuti ini dapat diambil separuh atau penuh	Situs resmi Public Service Department : https://www.jpa.gov.my/en/faq-sm/allowances-and-incentives/facilities https://www.jpa.gov.my/en/civil-servant/service-matters/90-faq/allowances-and-incentives/facilities https://pendaftar.upm.edu.my/upload/dokumen/20170517113058PP5_Dasar_Baharu_Cuti_Tanpa_Gaji_Bagi_Pegawai_Yang_Mengikuti_Pasangan_Bertugas_atau_Berkursus_Di_Dalam_atau_Luar_Negara.pdf https://hctm.ukm.my/jsm/wp-content/uploads/2020/09/01.09.2020-B48-Borang-Permohonan-Cuti-Tanpa-Gaji-Dan-Separuh-Gaji-Pegawai-Latihan-Siswazah.Pdf

				<u>CUTI TANPA GAJI</u> <u>MENGIKUT</u> <u>PASANGAN</u> 1. Kemudahan Cuti Tanpa Gaji (CTG) mengikut pasangan layak dipertimbangkan kepada pegawai yang dilantik secara tetap dalam perkhidmatan awam termasuk pegawai yang belum disahkan dalam perkhidmatan. 2. Pegawai yang ingin mengikut pasangan mereka bertugas atau berkursus sama ada di dalam atau di luar negeri boleh dipertimbangkan CTG mengikut pasangan tertakluk pasangannya memenuhi syarat berikut: (a) pegawai awam yang telah diarahkan bertugas atau diluluskan berkursus oleh Ketua Jabatannya; atau (b) pekerja perbadanan awam, agensi swasta dan agensi luar negeri yang dilantik / diarahkan bertugas atau diluluskan berkursus oleh Perbadanan Awam, agensi swasta atau agensi luar negeri; (c) jika pasangan pegawai bukan terdiri dari pada	sampai paling lama/max 5 tahun (1825 hari) Jeda CTG untuk alasan ikut suami/istri bertugas/belajar dapat diambil lagi bila telah kembali kerja selama 1 tahun. Jeda CTG untuk urusan pribadi yang diluar negeri yaitu setelah 4 tahun kembali bekerja	
--	--	--	--	--	--	--

				mana-mana pegawai di perenggan (a) dan (b), mereka hendaklah: (i) telah dianugerahkan bantuan kewangan oleh Kerajaan Malaysia atau oleh mana-mana institusi di dalam Negara atau di luar negeri yang menawarkan pembiayaan untuk berkursus; atau (ii) telah disahkan menerima tawaran dan seterusnya melaporkan diri untuk mengikuti kursus oleh institusi pengajian bagi mereka yang berkursus atas perbelanjaan sendiri; (d) mana-mana pegawai yang tidak termasuk dalam perenggan (a), (b) dan (c) yang memerlukan pegawai berada bersama pasangan dalam menjalankan tugas terutama yang melibatkan kepentingan jawatan tertentu iaitu Anggota Pentadbiran seperti Menteri dan Timbalan Menteri. Tempoh Cuti Tanpa Gaji mengikut pasangan (a) Tempoh maksimum CTG mengikut pasangan termasuk tempoh pelanjutan yang boleh diluluskan		
--	--	--	--	---	--	--

				<i>kepada pegawai yang pasangannya merupakan pegawai awam adalah mengikut tempoh pasangan pegawai dikehendaki bertugas/berkursus. (b)Bagi pegawai yang pasangannya bukan pegawai awam, tempoh maksimum CTG mengikut pasangan yang boleh diluluskan adalah tiga (3) tahun atau selama tempoh pasangan pegawai dikehendaki bertugas/berkursus, mengikut tempoh mana yang lebih pendek. Tempoh pelanjutan CTG boleh diluluskan mengikut baki tempoh CTG yang pegawai berkecukupan, terhadap tempoh keseluruhan CTG adalah tiga (3) tahun. (c)Pegawai dikehendaki melaporkan diri bertugas di agensi masing-masing apabila tempoh CTG mengikut pasangan yang diluluskan termasuk tempoh yang dilanjutkan tamat. CTG mengikut pasangan berikutnya hanya boleh dipohon setelah pegawai memenuhi syarat kembali berkhidmat</i>		
--	--	--	--	--	--	--

				<i>selama satu (1) tahun.</i> <i>4. Permohonan perlu dikemukakan dalam tempoh sekurang-kurangnya 3 bulan / 90 hari sebelum tarikh bermula/bersambung</i>		
2	Myanmar	Constitution (promulgated in 2008); the Law on the Union Civil Service Board (2010); the Public Service Personnel Act (2013); and Civil Service Rules and Regulations (hereafter, Civil Service Rules 2014), issued in 2014 to guide implementation of the Public Service Personnel Act. The Republic of The Union of Myanmar The Civil Service Personnel Law (The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 5, 2013) The 11th Waning of Tabodwe, 1374 M.E. (8th March, 2013)	• casual leave; • quarantine leave; • earned leave; • medical leave; • extraordinary leave without pay; • maternity leave; • special disability leave; • hospital leave; • seamen's sick leave; • study leave.	<u><i>Leave Without Pay</i></u> <i>Leave without pay is a leave granted when there is no other kind of leave remaining in the leave record or the service personnel applies for leave without pay in writing in spite of the other kinds of leave are remaining in the leave record.</i> <i>Leave without pay may be granted in continuation to other kinds of leave.</i> <i>The person authorized to grant leave may regard the absence without leave as leave without pay if there is sufficient and acceptable reason according to the cause. It shall be stated the reason. Ordinarily, leave without pay shall not be regarded as a disciplinary penalty.</i>	Myanmar tidak memiliki satu lembaga terpusat untuk urusan pegawai negeri, dan fungsi tersebut dilakukan oleh beberapa lembaga pemerintah. Peraturan PNS juga tidak menyebutkan mengenai cuti untuk keperluan tugas penempatan dan terkait pasangan PNS. Cuti tanpa dibayar diatur secara umum. Peraturan menyebutkan cuti diberikan oleh pimpinan di kementerian dan organisasi atau pejabat yang berwenang.	https://documents1.worldbank.org/curated/en/167501522309579124/pdf/124697-WP-P162323-PUBLIC-Pay-review.pdf https://www.ucsb.gov.mm/wp-content/uploads/2017/09/Civil-Law-Inside-Eng.pdf (The Republic of The Union of Myanmar the Union Civil Service Board civil Service Personnel Rules 26 March, 2014 – Chapter VIII-Leave Enjoyment)

				<i>No leave salary shall be entitled to the service personnel during leave without pay. This leave period shall not be included in the calculation of the term of service for retirement salary.</i> <i>All the benefits for a service personnel shall not be entitled during the period of leave without pay. However if leave without pay is taken for an illness or any unavoidable reason, only leave salary cause to be affected for the period of leave without pay but not to the other service personnel's entitlements.</i>		
5	Filipina Civil Service Commission (CSC)	Omnibus Rules on Leave(CSC Omnibus Rules Implementing Book V of Executive Order 292) Civil Service Commission Memorandum Circular 41,series of 1998	vacation leave (vacation leave with pay, vacation leave without pay), mandatory/forced leave, maternity leave, expanded maternity leave, solo parent leave, calamity leave, Magna Carta for Women (Special Leave)	<i>Vacation Leave – refers to leave of absence granted to officials and employees for personal reasons, the approval of which is contingent upon the necessities of the service (CSC Omnibus Rules Implementing Book V of Executive Order 292, Rule 1.6).</i> <i>1 Vacation Leave With Pay</i> <i>This is granted to employee with cumulative leave credits. This should be filed at least five (5) days in advance, whenever possible and should be</i>	Cuti liburan terdiri dari cuti liburan dibayar dan tidak dibayar. Cuti libur tanpa gaji dapat diajukan untuk paling lama 1 tahun. Jumlah cuti libur tanpa gaji akan ada rumusan penghitungan yang dikaitkan dengan cuti sakit,	http://hr.ctu.edu.ph/hr/KnowledgeBase/OmnibusRulesonLeave.pdf Omnibus Rules on Leave https://www.onsemi.com/site/pdf/Benefits-Summary-Philippines.pdf

				<i>approved by the head of unit.</i> <i>2 Vacation Leave Without Pay</i> <i>All absences of an official or employee in excess of his accumulated vacation or sick leave credits earned shall be without pay. When an employee had already exhausted his sick leave credits, he can use his vacation leave credits but not vice versa (Amended by CSC MC Nos. 41, s. 1998 and 14, s. 1999).</i> <i>Leave without pay not exceeding one year may be granted. Leave without pay in excess of one month shall require the clearance of the proper head of the department or agency.</i> <i>Leave without pay shall not be granted whenever an employee still has leave with pay credits, except in the case of secondment (CSC MC No.41, s.1998, Section 58).</i>		
5	Pakistan	Government of Pakistan Finance Division, Revised Leave Rules, updated edition 2018	• Civil servants in vacation department. • Leave on full pay • Leave on half pay • Leave to be applied, etc.,	<u><i>Extraordinary leave (leave without pay).</i></u>— <i>(1) Extraordinary leave without pay may be granted on any ground up to a</i>	Cuti luar biasa (Extraordinary leave-EOL) tanpa dibayar diberikan untuk max 5 tahun setelah bekerja selama 10 tahun berturut-turut.	http://www.finance.gov.pk/publications/Revised_Leave_Rules_1980.pdf

			in terms of days • Carry forward of existing leave • Extraordinary leave (leave without pay) • Recreation Leave • Leave not due • Special Leave.413Maternity Leave • Disability Leave • Leave ex-Pakistan • Leave Preparatory to retirement.	<i>maximum period of five years at a time, provided that the civil servant to whom such leave is granted has been in continuous service for a period of not less than ten years, and, in case a civil servant has not completed ten years of continuous service, extraordinary leave without pay for a maximum period of two years may be granted at the discretion of the head of his office:</i> <i>Provided that the maximum period of five years shall be reduced by the period of leave on full pay or half pay, if granted in combination with the extraordinary leave.</i> <i>(2)Extraordinary leave up to a maximum period prescribed under sub-rule (1) may be granted, subject to the conditions stated therein, irrespective of the fact whether a civil servant is a permanent or a temporary employee.</i> <i>(3)Extraordinary leave may be granted retrospectively in lieu of absence without leave.</i>	Bila belum mencapai 10 tahun, maka ybs diberikan EOL tanpa dibayar selama max 2 tahun atas diskresi pimpinan kantornya. Perpanjangan EOL tanpa dibayar dapat diperpanjang untuk masa 3 tahun bila akan menempuh pendidikan lebih tinggi, karena kesehatan dan alasan lain yang diluar kendali PNS.	(Government of Pakistan Finance Division, Revised Leave Rules, updated edition 2018)
--	--	--	--	--	--	--

				<i>With reference to Rule 9 of the Revised Leave Rules 1981, the Chief Minister has now been pleased to authorize the Finance Department to grant extension in Extra Ordinary Leave (without pay) on specific recommendations of the Administrative Department for the purpose of higher studies, on health grounds and for the reasons beyond the control of a civil servant; up to maximum limit of five years and three more years combined together in case of those who have put in more than ten years service and five years for those who have put in at least two years continuous service. However, no request for extension in Extra Ordinary Leave beyond this period shall be entertained</i>		
6	Italy	Civil Service Regulation (Amendment) Act 2005 and the Public Service Management Act 1997	• Unpaid special leave • Career-Breaks • Maternity Leave • Paid Paternity Leave	Other Types of Leave <i>There are a range of unpaid leave options available to civil servants and public employees. These include:</i> • <u>Shorter Working Year Scheme</u>	PNS dapat mengambil <i>career breaks</i> tanpa dibayar untuk masa 6 bulan sampai 5 tahun untuk tujuan merawat anak, alasan keluarga, tujuan pendidikan dan perjalanan ke luar negeri.	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Public_employment_-_Italy&oldid=83058

				<i>In 2009 a Shorter Working Year Scheme was introduced. The Scheme allows civil servants to balance their working arrangements with outside commitments, including the holidays of their children. Under the terms of the scheme, unpaid special leave will be available as a period of 2, 4, 6, 8, 10 or 13 consecutive weeks to any civil servant. Staff may apply for more than one period in any year subject to a maximum of 13 weeks in that year.</i> • <u>Career-Breaks</u> – Civil servants and public employees may apply to take a career break (unpaid leave) for a period of between six months and five years for a range of reasons including childcare, domestic reasons, educational purposes and travel abroad. • <u>Maternity Leave</u> – Maternity leave consists of 26 weeks paid leave with an option to take 16 weeks unpaid maternity leave • <u>Paid Paternity Leave</u> – Paid paternity leave is		
--	--	--	--	---	--	--

				<i>granted for three days for a civil servant who is the father of a child born on or after 1st January 2000.</i>		
7	Irlandia Civil Service HR Policy Directorate	This Circular r evokes Circular 18/1998 - Special Leave without pay for career breaks, LP 3/3/2008 - Special leave without pay for career breaks: Amendment to Circular 18/98 and LP 18/3/2009 - Special Leave without pay for career breaks and resumption of duty.	Adoptive Leave Annual Leave Carer's Leave Force Majeure Leave Maternity Leave Parental Leave Sick Leave Special and Other Leave	<i>Career Break Scheme in the Civil Service.</i> <u><i>Special Leave without pay for career break</i></u> <i>The career break scheme provides flexibility to staff and employers alike by allowing staff to apply to take a period of special leave without pay. The decision to grant or refuse a career break to an applicant will be the decision of the HR Manager/Head of Department1 and should be based on the organisational needs of Departments.</i> <i>In order to apply for a career break, a civil servant must:</i> <i>(i) have satisfactorily completed two years continuous service, including any probationary period. Periods of (a) statutory leave under the Maternity Protection, Adoptive, Carers and Parental Leave Acts, and (b) other special leave without pay for periods of less than six months, do not break the two years</i>	PNS diberikan special leave for career break tanpa dibayar bila telah bekerja selama min 2 tahun berturut-turut, termasuk masa percobaan. Seorang PNS dapat mengajukan cuti tersebut max 3 kali dengan total 12 tahun. PNS tersebut dapat mengajukan cuti career break dari satu ke berikutnya bila telah bekerja lagi dengan durasi sama dengan masa cuti career break yang diambil sebelumnya atau lebih lama dari itu. Masa jeda antara dua career break juga dapat dikecualikan atas dasar exceptional circumstances. Special leave untuk career break tanpa dibayar diberikan untuk tidak kurang dari 6 bulan dan max 5 tahun untuk tujuan keluarga, perjalanan, pendidikan. Dapat diberikan selama tidak kurang dari 6 bulan dan max 3 tahun untuk tujuan bekerja di sector	https://assets.gov.ie/15933/e3cf99067af6498597550194ee042a36.pdf

				<i>continuous service; and</i> <i>(ii) be in a position to complete the career break and resume duty before reaching maximum retirement age (where a maximum retirement age exists) or before the date for termination of a fixed term contract.</i> <i>A civil servant can apply to take up to a maximum of 3 career breaks which, when aggregated, do not exceed the limit to career breaks which is 12 years in total.</i> <i>Where a civil servant has previously taken a career break(s), s/he must be currently working in the Civil Service for a period of time which is either the same or longer than the length of his/her previous career break before s/he can apply for a second or third career break.</i> <i>The period of service requirement between career breaks may be waived at the discretion of the HR Manager/Head of Department in exceptional circumstances.</i> <i>Civil servants who, on the date of this</i>	swasta atau <i>self employed</i>. Seorang PNS dapat memperpanjang career break selama 6 bulan, atau lebih dari 6 bulan bila jumlah special leave tanpa dibayar tidak lebih dari 5 tahun (atau 12 tahun selama 3 kali cuti), atau 3 tahun sesuai ketentuan. Tujuan cuti career break : membesarkan anak, merawat keluarga yang sakit, tujuan pendidipendidikan, perjalanan ke luar negeri.	
--	--	--	--	--	--	--

				<i>Circular, are on a career break which commenced prior to the effective date of this Circular, may opt either (a) to continue to have the terms under which their career break was granted applied to them until the end of their current career break or (b) to have the terms of this Circular apply to them with effect from the date on which their option is made known in writing to their HR</i> <i>A career break shall consist of special leave without pay for a period of:</i> <i>(a) not less than six months and not more than five years for the following reasons:</i> <i>Family reasons, Other domestic reasons, Travel, Educational purposes (educational purposes may include training courses with a practical training element for which there is a nominal payment/grant made to the student) (b) not less than six months and not more than three years for the purpose of taking up employment in the private sector or</i>		
--	--	--	--	--	--	--

				<i>becoming self-employed.</i> <i>A civil servant can apply to extend the career break in six monthly periods, or in periods in excess of six months, provided the total period of special leave without pay does not exceed five years (or 12 years aggregate as per paragraph 3), or three years as appropriate with reference to paragraph 6 (a) and (b) above.</i> <i>A career break of up to three years only may be granted for purposes of self employment subject to the following: it must relate solely to genuine self-employment there should be no potential conflict of interest between the self-employment in which the officer proposes to engage and his/her position in the Civil Service (eg, would not involve, or be perceived to involve, the use of confidential information gained in the course of official work or would not improperly influence the officer in the discharge of his/her duties, would not compromise, or be perceived to compromise, the officer's official position on return from career break)</i>		
--	--	--	--	---	--	--

				and the officer should not undertake any consultancy work, or provide any service in return for payment, for his/her own Department or any other Government Department while on career break		
9	Inggris			A career break is a period of unpaid special leave for staff to pursue activities outside their normal working environment such as: • completion of a university course • voluntary service overseas • charity sponsored activity • trade union sponsored activity • taking up a full-time scholarship or bursary, education or training • travelling • caring for an elderly or sick relative (i.e. a parent, child, partner) or raising children • accompanying a partner on a move required by their employment. Staff can apply for a career break at any time provided the minimum criteria are met. Subject to the needs of the office, a career break is for a specific period of time up to a maximum of one year. Further applications can be made one year at a time to extend the absence up to a maximum of five years in total. Each application will be considered on its merits and the	Career break tanpa dibayar diberikan mulai dari 3 bulan sampai max 5 tahun. Career break dapat diberikan untuk alasan pribadi atau keluarga, misalnya merawat keluarga, membesarkan anak, belajar atau perjalanan. Career break dapat diambil beberapa kali tapi tidak lebih dari 5 tahun. Menerapkan prinsip "Stop the Clock" yang artinya yaitu benefit yang diterima akan mulai aktif kembali bila ybs kembali bertugas (setelah cuti).	https://www.whatdotheyknow.com/request/205435/response/513146/attach/html/9/HMPO%20policy%20Special%20leave%20and%20career%20breaks.pdf.html HMPO policy Special leave and career breaks

				<i>e determining fact or will be operational requirements. If a member of staff has already been on a career break, they may apply for a further career break, provided that they meet the criteria.</i> <i>However, another career break would not usually be granted where the total time spent away from the office on a career break should exceed the maximum of five years.</i> <i>Unpaid leave does not count as reckonable service for pay, pension, calculation of sick absence limits or annual leave. A "Stop the Clock" principle applies which means that benefits accumulated before the career break are preserved and built upon when the individual returns to duty.</i>		
10	Belgia The National Employment Office (ONEm)			<u>Career break in the public sector:</u> <i>in the public sector, you can take a temporary career break and receive an ONEM allowance during this break. Under this system, you can stop working completely, whether you are working part-time or full-time, or you can reduce your working hours to part-time, or you can reduce your working hours by 1/5, by 1/4 or by 1/3. The career break can last from at least three months to at most six years. A special system for reducing</i>	Career break diberikan untuk paling sedikit 3 bulan sampai max 6 tahun.	http://www.sociopolitical-observatory.eu/fileadmin/user_upload/Datien/Bulletin_Europaeische_Seniorenpolitiken/Gastkommentar_Bulletin_Europ_Seniorenpolitiken_Mai_2011.pdf

				working hours has been introduced for workers aged at least 50. The system of career break was introduced by the Belgian government in 1985. It allows employees to reduce working hours or to interrupt their employment for a specific period, during which a state allowance is paid. During the leave period the employee is protected against dismissal and receives the guarantee to return to the same job. At the beginning of 2002, the legislation on career breaks was reviewed, and became known as 'time credit' in the private sector and kept the name 'career break' in the public sector. The replacement rule for the general scheme was withdrawn, the emphasis today being on increasing the quality of life by facilitating a better combination of work and private life. The thematic leave forms of career break remained unchanged. The general schemes of career break and time credit exist alongside parental leave and are not to be confused. An EU directive stipulates all EU member states must provide at least three months parental leave per parent,		
--	--	--	--	---	--	--

				<i>while there are no EU regulations on career break.</i>		
--	--	--	--	---	--	--

Bab IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Lamanya masa CLTN perlu disesuaikan dengan lamanya masa tugas istri/suami yang bertugas di Perwakilan RI di luar negeri. Mempertimbangkan sistem penugasan di Kemenlu saat ini, durasi waktu CLTN yang ideal yaitu 3,5 – 4 tahun;
2. Peraturan nasional terkait hak CLTN baru dapat diberikan kepada PNS setelah 5 tahun bekerja terus menerus dipandang tidak dapat mengakomodir hak pasangan PNS Kemenlu. Hal ini dikarenakan masa penugasan di Pusat berkisar 1,5 – 3 tahun. Sementara itu, jeda/interval pengajuan CLTN yang diharapkan oleh responden yaitu paling cepat 2 tahun atau sesuai masa tugas di Pusat. Namun demikian, perlu juga mempertimbangkan faktor penugasan Perwakilan Rawan dan Berbahaya yang hanya mensyaratkan 1,5 tahun untuk bekerja di Pusat (sesuai Permenlu No.6/2020);
3. Berdasarkan poin 1 dan 2, dipandang perlu untuk membuat aturan khusus mengenai CLTN bagi istri/suami PNS Kementerian Luar Negeri yang melakukan tugas kedinasan di luar negeri. Hal ini dipandang penting karena sistem penugasan/dinas di Kementerian Luar Negeri dipandang berbeda dengan K/L lainnya. Dalam kaitan tersebut, Kementerian Luar Negeri dapat mulai menjajaki dilakukannya pembahasan dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pasangan PNS Kemenlu berdasarkan survey yang telah dilakukan guna mendapatkan pandangan atau masukan, serta melihat potensi dilakukannya perubahan terhadap Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 24 tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengakomodir permasalahan yang dihadapi oleh Kemenlu.

B. Rekomendasi

1. Perlu dilakukan perubahan (amandemen) Perka BKN No. 24/2017 yang memasukkan peraturan tambahan tentang “Cuti Khusus” untuk keperluan pendampingan suami/istri bertugas/penempatan di dalam negeri atau di luar negeri dengan masa cuti max 4 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun atau lebih dari itu bila ada situasi khusus, dan masa tunggu dan interval menjadi max 2 tahun 6 bulan atau kurang dari itu bila ada situasi/penugasan khusus.
2. Perlu dilakukan revisi Perka BKN No. 24/2017 (Lampiran Perka Huruf G 7,8,11) mengubah lamanya masa CLTN menjadi max 4 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun atau lebih dari itu bila ada situasi khusus, dan masa tunggu dan interval CLTN (Huruf G (1)) menjadi max 2 tahun 6 bulan atau kurang dari itu bila ada situasi/penugasan khusus.

Catatan:

Sesuai Permenlu no.6/2020 masa tunggu di pusat bervariasi untuk penugasan ke PRPB (1 tahun 6 bulan), selain pos PRPB (2 tahun 6 bulan); akan mencapai batas pensiun (1 tahun); setelah selesai tugas belajar (1 tahun); setelah CLTN (1 tahun).

3. Dinamika perkembangan situasi dan kondisi saat ini juga menuntut adanya penyesuaian dari segi peraturan yang berlaku di Kemlu. Adanya pandemi Covid-19 telah mendorong diberlakukannya sistem *Flexible Working Arrangement* (FWA). Di lingkungan Kemlu, salah satu wujud FWA tersebut adalah melalui pemberlakuan *Working From Home* (WFH), yang dilakukan dengan tujuan untuk memutus rantai penularan virus Covid-19. Selama penerapan WFH, pegawai diwajibkan untuk tetap melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional, dan terdapat sistem monitoring dan pelaporan yang sudah berjalan dengan baik. Selain itu, adanya dukungan sistem informasi dan teknologi yang memadai juga mendukung pelaksanaan sistem WFH dengan baik. Hal-hal tersebut merupakan beberapa faktor yang mendorong keberhasilan penerapan WFH di lingkungan Kemlu. Pelaksanaan tugas dapat dilakukan sesuai dengan target masing-masing Satuan Kerja di lingkungan Kemlu, dan pegawai tetap menunjukkan kinerja yang baik dan dipantau melalui sistem pemantuan dan pelaporan kinerja bulanan yang dilakukan secara regular. Dengan perkembangan situasi tersebut, kajian ini juga mencoba untuk melihat apakah sistem kerja FWA dapat menjadi salah satu solusi yang dapat diberikan kepada pasutri Kemlu yang akan mendampingi pasangannya dalam penugasan di Perwakilan RI di luar negeri.

---000---