JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM
Volume 17 Nomor 3, November 2023: 309-326
Jurnal Nasional SINTA 2, Accredited No: 164/E/KPT/2021
p-ISSN: 1978-2292 (print) e-ISSN: 2579-7425 (online)
Karya ini dipublikasikan di bawah lesensi Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PERANCANG PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DALAM PENYUSUNAN LEGISLASI: ANALISIS PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL

(Legal Drafters in Legislative Drafting: An Analysis of The PermenPANRB Number 1 of 2023 Concerning Functional Positions)

Ahmad Jazuli[1], Imam Lukito[2], Trisapto Wahyudi Nugroho[1], Insan Firdaus[1]
[1]Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia
[2]Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM, Indonesia
Email: ahmadjazuli45@gmail.com

Diserahkan: 06-07-2323; Diterima: 10-11-2023
DOI: http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2023.V17.309-326

ABSTRACT

Explicitly, there are several significant differences between the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Number 1 of 2023 and the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Number 65 of 2021 concerning functional positions for drafting laws and regulations. The role of the drafters in the formation of statutory regulations and other legal drafting instruments requires good competence and knowledge so that they can be understood by users of statutory regulations and can be implemented in society. This study uses normative and empirical juridical methods and is analyzed with a qualitative approach. The results of the study found that the designer's role was constrained, namely: PermenPANRB Number 1 of 2023 is a form of strengthening the role of planning in statutory regulations and simplifying the organization in carrying out coaching for functional positions. There are still injuries in coaching, including obstacles to increase coaching caused by the lack of information on participation in level training which is a requirement for promotion; Quota limitations and opportunities to attend design training; it is not yet clear the differences and division of tasks between functional designers and legal analysts in the formation of laws and regulations. It is hoped that this latest PermenPANRB will focus more on the mandate of functional officials, especially designing on organizational performance capabilities, not just on achieving credit scores, so that it has an impact on strengthening organizational performance and public services.

Keywords: *drafters, legal drafting, coaching, regulation, role*

ABSTRAK

Secara eksplisit, ada beberapa perbedaan yang cukup signifikan antara PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 dan PermenPANRB Nomor 65 tahun 2021 tentang Jabatan fungsional Perancang Peraturan Perundang undangan. Peran perancang dalam pembentukan peraturan dan penyusunan instrumen hukum lainnya membutuhkan kompetensi dan pengetahuan yang baik sehingga dapat dipahami oleh para pengguna peraturan perundang-undangan, dan dapat diimplementasikan di masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif serta empiris dan dianalisis dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa peran perancang masih terkendala, antara lain: PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 adalah salah bentuk penguatan peran perancang peraturan perundang-undangan dan penyederhanaan organisasi dalam melakukan pembinaan jabatan fungsional. Masih adanya kendala dalam pembinaan, antara lain: terhambatnya kenaikan pangkat perancang disebabkan oleh minimnya informasi keikutsertaan mengikuti diklat penjenjangan

yang merupakan persyaratan kenaikan pangkat; keterbatasan kuota dan kesempatan untuk mengikuti diklat perancang; tidak jelasnya perbedaan dan pembagian tugas antara fungsional perancang dan fungsional analis hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, implementasi PermenPANRB terbaru ini adalah lebih memfokuskan tugas pejabat fungsional khususnya perancang pada capaian kinerja organisasi, bukan hanya pada capaian angka kredit sehingga berdampak pada penguatan kinerja organisasi dan pelayanan publik.

Kata Kunci: perancang, penyusunan instrumen hukum, pembinaan, peraturan, peran

1. PENDAHULUAN

Indikator kualitas proses pembuatan undang-undang akan sangat berperan dalam menilai kinerja dan hasil pembuatan undang-undang. Indikator kualitas ini akan melacak seluruh proses pembuatan undang-undang pemerintah dan, jika sesuai, penilaian khusus departemen. Pemantauan dan evaluasi akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas proses legislatif dan meningkatkan kualitas proses secara keseluruhan. Berbagai cara untuk meningkatkan kualitas legislasi yang diidentifikasi oleh Tala (2005) terutama berkaitan dengan isu-isu yang berkaitan dengan penilaian dampak dan penggunaan basis pengetahuannya, serta penilaian alternatif dan perspektif pemangku kepentingan. Penilaian dampak dapat dilakukan sebagai penilaian sebelum reformasi hukum diberlakukan atau sebagai penilaian setelah dilaksanakan. Literatur internasional tentang pengukuran kualitas undang-undang terutama berfokus pada analisis dokumen hukum, terutama yang berkaitan dengan penilaian dampak selanjutnya (dikenal sebagai Dokumen Penilaian Dampak Peraturan atau RIA). Ada banyak literatur tentang subjek ini, dengan fokus khusus pada Amerika Serikat dan Uni Eropa.

Peraturan perundang-undangan harus berkorelasi dengan peran fungsional penyusun perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembuatan Undang-Undang sebagaimana telah diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2015 tentang Peran serta Pembinaan dan Pembuatan Undang-undang. Pasal 98 ayat (1) mengatur bahwa dalam setiap tahapan penyusunan peraturan perundang-undangan harus melibatkan perancang peraturan perundang-undangan. Perancang bertindak sebagai pejabat profesional yang bertanggung jawab atas penyusunan, pemrosesan, dan perumusan RUU dan perangkat hukum lainnya di lembaga pusat dan daerah.

Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Perancang adalah jabatan yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembentukan peraturan perundang-undangan dan penyusunan instrumen hukum lainnya pada instansi pemerintah. Tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh PyB adalah melakukan kegiatan pembentukan peraturan perundang-undangan dan penyusunan instrumen hukum lainnya.[1]

Implementasi peraturan tentang jabatan fungsional yang direalisasikan dengan kebijakan penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional perancang berimplikasi pada pertambahan jumlah perancang. Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, saat ini terdapat 1.578 perancang (per 31 Januari 2023) dengan rincian data statistik perancang sebagai berikut:[2]

1 Pemerintah Republik Indonesia, "Permenkumham No. 17 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan" (2023).

2 Kemenkumham R.I. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kebijakan, Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM, "Naskah Pra Kebijakan Penyusunan Peraturan Menteri Tentang Petunjuk Pelaksanaan Dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan" (Jakarta, 2023).

Tabel 1. Jumlah Fungsional Perancang Perundang-undangan (Per 31 Januari 2023)

No	Instansi	Jumlah Jabatan Fungsional Perancang			
		Ahli Pertama	Ahli Muda	Ahli Madya	Ahli Utama
1	Kementerian	493	576	169	7
2	LPNK	47	52	47	1
3	Pemerintah Daerah	127	54	5	0
Total Per Jenjang		667	682	221	8
Total		1.578			

Sumber: Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, 2023

Walaupun demikian, implementasi peraturan terkait penyetaraan jabatan ini ternyata juga menyisakan beberapa permasalahan, antara lain: pertama, rendahnya kesadaran untuk mengetahui hal terkait jabatan fungsional yang menyebabkan kerancuan pemahaman dan terjadi duplikasi penyusunan butir kegiatan jabatan fungsional dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK). Kedua, nilai butir kinerja yang ditentukan oleh tim review tidak meningkatkan skor kredit sehingga berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja. Ketiga, proses penyeimbangan jabatan fungsional dilakukan tidak berdasarkan analisis pekerjaan, analisis kebutuhan pegawai, formasi kebutuhan dan dianggap mengabaikan prinsip transparansi, pemerataan dan merit system (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja).[3]

Untuk mengatasi permasalahan diatas, Pemerintah, melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB), melakukan perubahan menyeluruh/fundamental terhadap tata kelola pembinaan Jabatan Fungsional yang diterbitkan dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Diundangkannya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 pada tanggal 12 Januari 2023 telah mencabut PermenPANRB 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dan mencabut sebagian isi dari PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 yang mengatur Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan serta berimplikasi terhadap perubahan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Per-BKN) No 11 Tahun 2022 Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional.

Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) sendiri telah mengeluarkan Peraturan Menteri terkait Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang yang tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM (Permenkumham) Nomor 17 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan. Hal ini adalah pelaksaanaan amanat Pasal 99 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis sebagai sebuah pedoman sangat berguna dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas perancang, dan sebagai acuan bagi perancang dalam mendalami bidang kepakaran sehingga tidak hanya menguasi teknik perancangan tetapi juga substansi rancangan.[4]

Berdasarkan uraian di atas, suatu standar kapabilitas diperlukan dalam pembinaan perancang peraturan perundang-undangan. Beberapa penelitian membahas tentang Perancang Peraturan perundang-undangan antara lain tulisan yang berjudul "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Daerah" karya Taufik H Simatupang yang dimuat di jurnal Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Volume 11 (1) tahun 2017. Penelitian tersebut lebih berfokus pada peran Kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam rangka harmonisasi, faktor-faktor penghambat dan

3 Agustinus Andi, "Dilema Penghapusan Jabatan Struktural Dalam Pelayanan Publik," Majalah Mata Borneo News. com, 2022, accessed February 2, 2023, https://majalahmataborneonews.com/2022/06/17/dilema-penghapusan-jabatan-struktural-dalam-pekayanan-publik/.

4 Taufik Hidayat Simatupang, "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Daerah," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 11, No. 1 (2017): 12–25, https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2017.V11.12-25.

bagaimana membangun pola hubungan koordinasi dengan Pemerintah Daerah, dan sejauh mana keberadaan para perancang pada Kanwil dilibatkan dalam perancangan peraturan daerah oleh Pemerintah Daerah. Selain itu, penelitian lain berjudul "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat Dalam Pengawasan Produk Hukum Daerah Melalui *Executive Preview"* karya M. Taufiqurahman yang dimuat dalam jurnal *Sumatera Law Review*, volume 2 (2) tahun 2019. Penelitian lebih berfokus pada pengawasan produk hukum daerah terkait pemberian input secara substansi, penyelarasan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dan pengurangan inkonsistensi antara peraturan daerah dengan peraturan perundang-undangan lainnya.

Penelitian ini menganalisis dari persepsi atau sudut pandang yang berbeda terkait dengan perubahan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional yang secara normatif "mencabut" beberapa aturan tentang Angka Kredit (AK) Jabatan Fungsional Perancang dan menyerahkan kepada instansi pembina untuk "mengatur" masing-masing butir atau hasil kinerja minimal pada tiap Jabatan Fungsional berdasar tiap jenjang. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana peran perancang peraturan perundang-undangan dan mekanisme pembinaannya berdasarkan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 dan aturan turunannya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian bersifat yuridis normatif kemudian dianalisis melalui pendekatan kualitatif berdasarkan data lapangan (*field research*) berupa wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada fungsional perancang di beberapa instansi pusat dan daerah di wilayah Jakarta, Depok, Tangerang, dan Bogor, dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan *stakeholder* terkait dan narasumber ahli pada bidang kajian ini. Setelah itu, penulis juga melakukan penelitian kepustakaan (*literary research*) untuk mempelajari dan memahami isi dari setiap permasalahan hukum sebagai dasar untuk melengkapi analisisnya. Peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam naskah ini menjadi naskah hukum utama yang dicantumkan sebagai topik utama dan selanjutnya dilengkapi dengan peraturan perundang-undangan terkait dari buku, jurnal penelitian, dan produk ilmiah. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk memberikan gambaran obyektif tentang fenomena hukum yang dikaji dan istilah-istilah yang relevan dengan jabatan fungsional perancang berdasarkan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023.

3. PEMBAHASAN

3.1. Peran Perancang Peraturan Perundang-undangan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Perancang Peraturan Perundang-undangan yang selanjutnya disebut Perancang adalah Pegawai Negeri Sipil yang telah diangkat dalam jabatan fungsional Perancang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan penyusunan instrumen hukum lainnya".[5] Kedudukan dan peran Perancang sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2022, secara yuridis formal, sudah dilakukan penguatan-penguatan melalui 2 (dua) kali amandemen, sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini:

5 Siti Faridah, "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang Dalam Membentuk Produk Hukum Daerah Yang Berkualitas" , Skripsi, (Universitas Negeri Semarang, 2020).hal. 29.

Tabel 2. Kedudukan Perancang 2011-2022

UU NOMOR 12 TAHUN 2011	UU NOMOR 15 TAHUN 2019	UU NOMOR 13 TAHUN 2022
1	2	3
Pasal 98 (1) Setiap tahapan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengikutsertakan Perancang Peraturan Perundang-undangan. (2) Ketentuan mengenai keikutsertaan dan pembinaan Perancang Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pasal 99 Selain Perancang Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1), tahapan pembentukan Undang-Undang, Peraturan Daerah Provinsi, dan Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota mengikutsertakan peneliti dan tenaga ahli.	Pasal 99A Pada saat pembentukan kementerian atau lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan belum terbentuk, tugas dan fungsi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tetap dilaksanakan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum.	Pasal 98 (1) a. Selain Perancang Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dapat mengikutsertakan analis hukum sesuai dengan kebutuhan. Pasal 99 Selain Perancang Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1), tahapan pembentukan Undang-Undang, Peraturan Daerah Provinsi, dan Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota mengikutsertakan analis legislatif dan tenaga ahli .

Sumber: Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM, "Naskah Pra Kebijakan Penyusunan Peraturan Menteri Tentang Petunjuk Pelaksanaan Dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan" (Jakarta, 2023), hal.10.

Perancang memiliki peran strategis didalam pembentukan peraturan perundang-undangan, dan dituntut profesionalitas dan kompetensinya terutama dalam hal antara lain:[6] a) mengidentifikasi opsi yang diinginkan oleh pembuat kebijakan; b) membangun konsistensi atau berpegang teguh pada prinsip; c) merancang konstruksi substansi yang tidak ambigu; d) konstruksi substansi yang adil, proporsional atau tidak diskriminatif; e) memastikan kemudahan implementasi rancangan bagi pelaksana; f) memastikan peraturan yang disusun tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atas atau melanggar kepentingan umum; g) memastikan bahwa peraturan dirancang untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh pembuat kebijakan; h) melakukan mediasi untuk menyelesaikan yurisdiksi dan kesepakatan yang tumpang tindih dalam diskusi antar kementerian atau antar lembaga; i) melakukan negosiasi atau pendekatan psikologis dengan pengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Seorang perancang peraturan perundang undangan atau legal drafter harus memiliki kompetensi/ pengetahuan hukum, kenapa hal tersebut diperlukan? *Legal drafter* harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang sistem hukum dan prinsip-prinsip hukum yang relevan dengan bidang kerjanya dan mampu menerapkan prinsip-prinsip hukum dengan tepat dalam dokumen yang mereka susun. Selain itu, perancang harus memiliki kemampuan analisis yang baik untuk memahami isu hukum yang terkait

6 Kifka Hazhizhi Mazaya, "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Dalam Pembaharuan Sistem Hukum Indonesia," n.d. http://kifzaya030305.blogspot. co.id. diakses 10 Maret 2023.

dengan dokumen yang mereka susun. Mereka perlu dapat menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum lainnya untuk memastikan bahwa dokumen yang mereka susun mematuhi hukum yang berlaku dan memenuhi kebutuhan klien atau organisasi yang mereka wakili.

Peran dan fungsi perancang adalah memberikan keahliannya (*supporting of skill*) dalam semua tahapan pembentukan undang-undang, mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, dan pembahasan, namun meskipun memiliki peran dan fungsi dalam merumuskan undang-undang, masih ada beberapa masalah dalam pembinaan dan pola karir perancang. Hal ini perlu dicarikan solusi yang terbaik agar perancang menjadi lebih profesional sehingga dapat dalam membentuk produk hukum yang berkualitas.[7] Tugas perancang tidak hanya menguasai teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, tetapi juga menghasilkan undang-undang yang lebih efisien dan implementatif, dengan memahami persoalan-persoalan perundang-undangan dari segi filosofis, hukum, dan sosiologis. Perancang tidak hanya membangun struktur hukum, tetapi juga mengetahui setiap bahan (hukum) yang digunakan untuk membangunnya.[8]

PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 ini adalah penyederhanaan peraturan-pertauran tentang jabatan fungsional dan untuk lebih mempertegas lagi daripada tugas jabatan fungsional secara umum (termasuk perancang) terkait tugas yang dilaksanakan dalam memenuhi ekspektasi pada Instansi Pemerintah guna pencapaian target organisasi, dimana ekspektasi sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan prinsip pengelolaan kinerja Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 3 ayat (4) dan (5). Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan tersebut memiliki kualitas yang baik, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum dengan menggunakan instrumen yang baik untuk mencapai kebijakan yang diinginkan, dan berfungsi dengan baik dalam masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa berdasarkan PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021, Perancang memiliki dua tugas utama dalam pelaksanaan tugasnya, antara lain: [9] yaitu melaksanakan kegiatan pembentukan peraturan perundang-undangan dan penyusunan instrumen hukum lainnya. Pembentukan peraturan perundang-undangan adalah pembuatan peraturan perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan, sedangkan instrumen hukum lainnya adalah instrumen pengaturan yang ditetapkan oleh pejabat administrasi pemerintahan berdasarkan kewenangan diskresioner untuk menjalankan tindakan atau mengintepretasikan peraturan perundang-undangan sesuai dengan kewenangannya yang mengatur ke dalam dan ke luar instansi pemerintah dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara umum.

Penjabaran pelaksanakan kegiatan pembentukan peraturan perundang-undangan meliputi: perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan; penyusunan rancangan; pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi rancangan; pembahasan RUU atau Rancangan Perda; sampai dengan pemetaan produk hukum daerah. Di sisi lain penyusunan instrumen hukum lainnya meliputi: penyusunan Surat Edaran, Instruksi/Keputusan Presiden, Instruksi/Keputusan menteri, pimpinan lembaga pemerintah nonkementerian/lembaga negara, Gubernur, dan Bupati/Wali Kota; penyusunan perjanjian internasional; penyusunan persetujuan internasional; penyusunan nota kesepahaman; penyusunan kontrak internasional; penyusunan kontrak nasional/perjanjian kerja samasampai dengan penyusunan pendapat hukum (*legal opinion*); dan pemberian mediasi langsung bagi pihak yang memerlukan terkait

7 Siti Faridah, "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang Dalam Membentuk Produk Hukum Daerah Yang Berkualitas" , Skripsi, (Universitas Negeri Semarang, 2020).hal. 90.

8 Ahmad Luthfi, "Tugas Perancang Peraturan Perundang-Undangan Dalam Pembentukan Peraturan Daerah (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2015)," *Indonesian State Law Review* Vol. 1, no. No. 2 (2019). Hal.111.

9 Pemerintah Republik Indonesia, "PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan" (2021).

dengan permasalahan hukum.[10]

Permen PAN Nomor 65/2021 tersebut juga mengatur tentang evaluasi kinerja perancang/redaksi hukum, khususnya untuk memastikan bahwa pembinaan dilakukan secara objektif dan berdasarkan sistem prestasi dan karir. Penilaian ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan mempertimbangkan tujuan, pencapaian, hasil, manfaat dan perilaku. Penilaian ini dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

3.2. Pembinaan Jabatan Fungsional Perancang

Ketentuan Umum PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional menyebutkan bahwa Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional (JF) pada instansi pemerintah (Pasal 1 ayat (10)) dan memerlukan pembinaan yang dilakukan oleh intansi pembina terkait (Pasal 47) yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengendalikan standar profesi JF yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional (Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (14)).

Di sisi lain pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional diatur dalam Pasal 35:

(1) Pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional terdiri atas:
   a. perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi;
   b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pejabat Fungsional;
   c. penilaian kinerja Pejabat Fungsional yang meliputi evaluasi kinerja Pejabat Fungsional; dan
   d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pejabat Fungsional yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

(2) Pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berorientasi pada:
   a. pengembangan kinerja Pejabat Fungsional;
   b. pemenuhan Ekspektasi Pimpinan;
   c. dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pejabat Fungsional;
   d. pencapaian kinerja organisasi; dan
   e. hasil kerja dan perilaku kerja Pejabat Fungsional.

(3) Pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengelolaan kinerja Pegawai ASN.

Pasal 36

(1) Evaluasi kinerja Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat huruf c dilaksanakan secara periodik maupun tahunan.

(2) Evaluasi Kinerja Periodik Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan ditetapkan dalam Predikat Kinerja periodik Pejabat Fungsional.

(3) Evaluasi Kinerja Tahunan Pejabat Fungsional ditetapkan dalam Predikat Kinerja tahunan Pejabat Fungsional.

(4) Predikat Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) terdiri atas:

10 Coesmana Family, "Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan, Angka Kredit Dan Tunjangan Jabatannya," https://www.coesmanafamily.com/2021/12/Jafung-Perancang-Peraturan-UU-Angka-Kredit-Tunjangan-Jabatan.html, 2021. (diakses 7 Mei 2023).

a. sangat baik;
b. baik;
c. cukup/butuh perbaikan;
d. kurang; atau
e. sangat kurang.

(5) Penetapan Predikat Kinerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.

Untuk memenuhi kebutuhan perancang JF, terdapat mekanisme penetapan kompetensi JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45(1): Setiap tingkatan JF memiliki standar kompetensi yang meliputi: kompetensi teknis; kapasitas manajemen; dan kompetensi sosial budaya. Sementara pengembangan keterampilan dicakup dalam Pasal 46, yang meliputi pengembangan keterampilan berkelanjutan, mandat dan fungsi pengawas dalam penyusunan kurikulum dan pengembangan keterampilan kemudian melibatkan pendampingan dan koordinasi dengan organisasi profesi, serta pembelajaran terpadu. Peraturan perundang-undangan adalah undang-undang tertulis yang dibuat, ditetapkan, atau dibentuk oleh pejabat atau jabatan yang berwenang atau berdasarkan ketentuan undang-undang dan peraturan tertulis tertentu yang memuat tindakan yang mengikat secara umum. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembuatan Undang-undang. Pasal 1 angka 2 menentukan: "Hukum adalah dokumen normatif yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dirumuskan atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang menurut tata cara yang ditentukan dalam ketentuan undang-undang".[11]

Salah satu tugas instansi pembina jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan (Ditjen Peraturan Perundang-undangan) sebagaimana tercantum pada Pasal 99 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 50 Ayat (2) huruf c Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 65 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan adalah menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Perancang Peraturan Perundang-undangan yang perlu dituangkan dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM. Dalam hal ini, Kemenkumham telah mengeluarkan Permenkumham No. 17 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan. Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis tersebut merupakan pedoman, rujukan, acuan dan informasi penting bagi operasionalisasi pembinaan perancang yang mengatur lebih detil mengenai teknis pengelolaan dan pembinaan karir perancang.

Di sisi lain, pengaturan mengenai Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan saat ini sudah diperbaharui dalam PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Aturan tersebut sebagai pengganti dari aturan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 41/KEP/M.PAN/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dan Angka Kreditnya.

Peraturan yang menjadi rujukan dalam pengembangan karier, peningkatan profesionalisme dan pembinaan teknis kepegawaian jabatan fungsional bagi instansi pembina agar mudah dilaksanakan berpedoman pada Pedoman Teknis Kepegawaian Jabatan Fungsional dalam Per-BKN Nomor 11 Tahun 2022. Baik PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 dan Per-BKN Nomor 11 Tahun 2022 merupakan aturan turunan dari PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang telah dicabut melalui PermenPANRB Nomor

11 Bagir Manan, Hukum Positif Indonesia, 1st ed. (Yogyakarta: UII Press, 2004), http://opac.iainkediri.ac.id/opac/index.php?p=show_detail&id=6496. (diakses 15 April 2023).

1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Meskipun demikian, kedua pengaturan tersebut masih bersifat umum dan masih perlu pengaturan yang lebih operasional dan lebih teknis dalam pelaksanaan jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan.

Beberapa tantangan dan hambatan yang terkait pengembangan karir fungsional perancang, terutama yang berasal dari penyetaraan jabatan di beberapa instansi, yang menjadi lokus kajian ditemukan yaitu:[12] a. Terhambatnya kenaikan pangkat perancang disebabkan oleh minimnya informasi keikutsertaan mengikuti diklat penjenjangan yang merupakan persyaratan kenaikan pangkat; b. Keterbatasan kuota dan kesempatan untuk mengikuti diklat perancang; c. Tidak jelasnya perbedaan dan pembagian tugas antara fungsional perancang dan fungsional analis hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan; d. Dalam penilaian angka kredit, terdapat standar yang berbeda antara tim penilai yang sering menyebabkan perbedaan pandangan dan pemahaman mengenai pengumpulan angka kredit; e. Uraian/ butir kegiatan dalam pembentukan peraturan yang dilakukan di instansi berbeda dengan yang diatur oleh PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 dalam pengumpulan angka kredit; f. Dalam pengajuan DUPAK, dokumen yang digunakan untuk penilaian angka kredit berbeda dengan dokumen kerja yang digunakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai perancang di Biro Hukum. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak waktu untuk mengumpulkan dokumen-dokumen ini; g. Meskipun pendesain fungsional telah ditunjuk melalui pemerataan, masih ada tugas administrasi yang harus dilakukan, sehingga tugas fungsional tidak dapat sepenuhnya dilakukan; h. Tim audit tidak dibentuk setiap tahun tetapi setiap 3 atau 4 tahun sesuai keputusan atasan. Hal ini membuat model evaluasi terputus-putus dan harus ditinjau setiap 3 atau 4 tahun, sehingga menjadi kendala bagi perancang.

Selain tantangan pengembangan profesional, ada lembaga pemerintah daerah yang tidak memiliki fungsional perancang atau memiliki beban kerja yang tidak proporsional untuk menyusun undang-undang, peraturan, dan dokumen hukum lainnya. Setiap tahun, terdapat sekitar 15-20 perda[13], minimal 600-700 peraturan walikota, dan keputusan walikota yang harus dihasilkan, sementara pada tahun 2022 jumlah keputusan walikota yang diterbitkan mencapai 1000[14]. Apabila hanya mengandalkan perancang dari Kanwil Kemenkumham, prosesnya akan menjadi lambat karena terkendala dengan kesulitan mengatur jadwal satu sama lain.[15] Peta jabatan fungsional perancang hanya tersedia di Biro Hukum dan Bagian Perundang-undangan Setwan DPRD DKI Jakarta, sehingga ruang gerak pengembangan karir perancang menjadi terbatas. Mengingat adanya bagian atau bidang peraturan perundang-undangan di Badan atau Dinas lain di Provinsi DKI Jakarta, perlu dilakukan pemetaan dan analisis beban kerja (formasi) terhadap jabatan fungsional perancang di lingkungan pemerintah daerah.[16]

Peraturan Menteri yang memberikan pedoman teknis dan pelaksanaan bagi JF perancang telah disusun sebagai penyederhanaan aturan teknis pelaksanaan perancang yang ada. Pemotongan aturan tersebut bisa dilakukan dengan pendekatan *Omnibus Law* (UU Sapujagat))[17] yakni aturan yang bisa memuat berbagai materi.[18] Selain itu simplifikasi peraturan perundang-undangan dilakukan untuk

12 Hasil pengolahan data lapangan, wawancara dengan beberapa Fungsional Perancang-Peraturan Perundang-undangan di Pemprov DKI Jakarta, Pemkot Bekasi, Pemkot Tangerang, Pemkot Depok dan Pemkab Bogor. (Maret 2023)

13 Hasil wawancara dengan Rohimah, S.H, Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Tangerang. (Maret 2023)

14 Hasil wawancara dengan Abdul Hakim Amir, Fungsional Perancang Perundang-undangan Ahli Muda di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bekasi (April 2023).

15 Hasil wawancara dengan Rohimah, S.H, Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Tangerang (maret 2023).

16 Hasil wawancara dengan Refany, Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda Biro Hukum Sekretariat Daerah Pemprov DKI Jakarta (April 2023).

17 Wicipto Setiadi, "Simplifikasi Regulasi Dengan Menggunakan Metode Pendekatan," *Jurnal Rechtsvinding* Volume 9, Nomor 1 (2020): 39–52.

18 Dahlan Iskan dalam Wicipto Setiadi, "Simplifikasi Regulasi Dengan Menggunakan Metode Pendekatan," Jurnal

mereduksi peraturan perundang-undangan yang ada agar sepadan jumlah dan pengaruhnya, mengurangi prosedur yang panjang, memakan waktu dan biaya yang tidak semestinya.[19]

Berdasarkan data BKN per 30 September 2022 PNS Fungsional berjumlah 2.103.673 atau 58%.[20] Dengan cara ini, jabatan fungsional akan dimintai pertanggungjawaban sebagai fasilitator kinerja organisasi dan pelayanan publik, karena jabatan mereka sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang relevan dengan persyaratan jabatan fungsional. Menurut Menteri PANRB, bahwa status fungsional manajer fungsional saat ini lebih menitikberatkan pada mementingkan peringkat kredit. Peraturan terbaru ini akan memfokuskan tanggung jawab manajer fungsional pada kinerja organisasi, bukan hanya pencapaian peringkat kredit. Hasilnya, para manajer fungsional akan dapat lebih fokus pada penguatan operasional organisasi dan pelayanan publik, yang sejalan dengan tujuan kebijakan penyeimbangan posisi dari JA hingga JF.

Dikeluarkannya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 adalah penyempurnaan dari PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Menteri PANRB,[21] pejabat fungsional saat ini lebih menitikberatkan pada mementingkan peringkat kredit. Peraturan terbaru ini akan memfokuskan tanggung jawab pejabat fungsional pada kinerja organisasi, bukan hanya pencapaian peringkat kredit. Hasilnya, para pejabat fungsional akan dapat lebih fokus pada penguatan operasional organisasi dan pelayanan publik, yang sejalan dengan tujuan kebijakan penyeimbangan posisi dari JA hingga JF.

Pada prinsipnya, perubahan tata kelola jabatan fungsional ini adalah menganut kebijakan penyederhanaan birokrasi yaitu:[22]

a. Mengenai tugas jabatan fungsional, penetapan jabatan fungsional sebelumnya berdasarkan daftar kegiatan atau item kegiatan sangat kaku dalam penilaian, terutama setelah penyederhanaan organisasi. Namun dalam praktiknya, perubahan proses operasional dan pengelolaan kinerja (PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 dan PermenPANRB Nomor 7 Tahun 2022) menjadi kendala bagi para pejabat fungsional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
b. Permasalahan yang sering ditemui dalam jenjang karir jabatan fungsional dimulai dari pengangkatan pertama. Ketika seorang CPNS akan diangkat pada jabatan fungsional, ia ditempatkan pada jabatan sementara atau harus menunggu untuk diangkat pada jabatan fungsional yang sebenarnya, yang membutuhkan waktu lama. Keterlambatan pengangkatan jabatan fungsional kemudian menjadi kendala dalam karir seorang manajer fungsional, apalagi jika ia mulai keluar sebagai CPNS. Selain itu, lokasi dan kinerja seringkali tidak sesuai dengan pelatihan jabatan fungsional yang sudah ada saat menjadi CPNS.
c. Pola karir yang berkaitan dengan perpindahan dalam jabatan fungsional seringkali dihambat karena dibatasi perpindahan hanya di dalam satu rumpun jabatan fungsional (PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019). Selain itu, perpindahan hanya untuk jabatan fungsional ahli utama yang seringkali hanya dianggap sebagai kesempatan untuk memperpanjang batas usia pensiun.

Rechtsvinding Volume 9, Nomor 1 (2020): 39–52.

19 Wicipto Setiadi, "Simplifikasi Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Mendukung Kemudahan Berusaha," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 7, no. 3 (2018): 321, https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v7i3.288.

20 Abdullah Azwar Anas, "Transformasi SDM Aparatur Untuk Mendukung Reformasi Berdampak," 2023., Disampaikan dalam Sosialisasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional pada tanggal 27 Januari 2023.

21 Humas MenPANRB, "Menteri PANRB: Transformasi Penataan JF Kini Akomodasi Aspirasi Pejabat Fungsional," 2023. (diakses Maret 2023).

22 Diah Ipma Fithria, "Tata Kelola Jabatan Fungsional Berbasis Pengelolaan Kinerja Dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional," (2023)., https://www.scribd.com/document/634742514/Untitled, (diakses 4 April 2023).

Seharusnya pengembangan karir ke jabatan fungsional ahli utama didasarkan pada kebutuhan skill atau kompetensi pejabat fungsional tersebut yang berdasarkan keahlian atau *expertise*. Oleh karena itu, aturan terbaru dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 mengatur *talent mobility* bagi pejabat fungsional, baik antar kelompok jabatan dari JA ke JPT maupun di dalam jabatan fungsional itu sendiri.

d. Penyesuaian atau *inpassing* biasanya diberikan hanya dalam beberapa situasi, yaitu jika ada penetapan jabatan fungsional baru, ada perubahan ruang lingkup tugas pada jabatan fungsional, atau jika ada kebutuhan yang mendesak. Setelah penyederhanaan birokrasi, diperlukan penyesuaian pada jabatan yang setara. Sebelumnya, dalam PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019, inpassing hanya berdasarkan kesetaraan pangkat atau aspek pendidikan. Hal ini dapat menyebabkan *downgrade* atau *upgrade* pada jabatan sebelumnya. Oleh karena itu, dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, penyesuaian dapat dilakukan dalam jabatan yang setara.

e. Promosi, arahnya adalah manajemen talenta yang mengarah pada rencana suksesi, dan memerlukan syarat inovasi. Namun, dalam pelaksanaannya, belum ada ukuran yang tepat untuk menilai inovasi tersebut. Selain itu, belum semua instansi pemerintah mampu melaksanakan manajemen talenta karena belum semua instansi memiliki *assessment center*. Padahal, *assessment* center merupakan salah satu unsur yang strategis dalam manajemen talenta. Promosi jabatan fungsional juga terbatas hanya pada jabatan fungsional saja, namun dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, promosi jabatan fungsional tidak terbatas hanya pada jabatan fungsional saja

f. Mengenai penilaian kinerja selama ini ada tiga metode atau mekanisme yaitu berbasis konvensional, konversi dan integrasi yang pada prinsipnya semuanya masih berbasis kepada administratif dalam artian kelengkapan berkas-berkas sebagai bukti kerja. Hal ini dinilai sangat tidak efektif dan efisien karena alurnya yang sangat panjang. Misalnya periode penilaian DUPAK dengan periode penilaian SKP yang juga tidak linier, butuh waktu untuk penilaian angka kreditnya, kemudian pembatasan nilai 150% juga kadang karena ada persyaratan 100% dari tugas pokok dan tambahannya dari unsur penunjang dan pengembangan profesi ini juga menjadi kendala.

g. Dalam hal kenaikan pangkat, ketentuan sebelumnya tidak ada mekanisme kenaikan pangkat istimewa yang tersedia, dalam PermenPANRB Nomor 1 tahun 2023 telah menambahkan ketentuan baru mengenai kenaikan pangkat istimewa bagi pejabat fungsional. Namun, dalam hal kenaikan jenjang jabatan, terkadang terdapat kendala terkait ketersediaan formasi dan ketidaklinieran antara pangkat pada jenjang setelah penyetaraan jabatan. Kenaikan jenjang jabatan ini merupakan salah satu aspek dalam mekanisme karir yang dapat dilakukan melalui mekanisme promosi atau kenaikan jenjang jabatan setelah melalui uji kompetensi terlebih dahulu.

h. Tugas-tugas yang dilaksanakan oleh Instansi Pembina saat ini menjadi kendala tersendiri, karena masih terlalu terfokus pada tugas administratif seperti memberikan rekomendasi formasi, pelaksanaan uji kompetensi yang hanya berfokus pada hasil pengujian dan belum dapat mengeksplorasi aspek keterampilan kompetensi secara optimal. Selain itu, pelaksanaan Diklat dan Uji Kompetensi masih sangat terbatas. Oleh karena itu, Instansi Pembina diharapkan kedepannya untuk menjadi *Capacity Bisnis Partner* yang lebih terfokus pada pengembangan kompetensi dalam profesi jabatan fungsional.

Adapun perubahan tata kelola jabatan fungsional dalam Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2023 dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Matrik Perubahan Tata Kelola Jabatan Fungsional Dalam PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2019 dan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023

Pokok Materi	PermenPANRB 13/2019	PermenPANRB 1/2023
Tugas Jabatan Fungsional	Berbasis kepada penyelarasan butir kegiatan dan SKP	1) Berbasis pada ruang lingkup tugas pada setiap jenjang jabatan dan dapat diberikan tugas lain; 2) Tugas dilaksanakan untuk memenuhi Ekspektasi pada Instansi Pemerintah guna pencapaian target organisasi;
Pengangkatan Pertama (Rekrutmen CPNS)	1) Terdapat jabatan antara dengan kelas jabatan pelaksana 2) Tidak langsung diangkat dalam JF 3) Mewajibkan PNS yang telah diangkat dalam JF paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional. 4) Pejabat Fungsional yang belum mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional tidak diberikan kenaikan jenjang satu tingkat diatas.	1) Nomenklatur JF dicantumkan dalam SK CPNS dan diberikan kelas dan tunjangan fungsional, dengan besaran sesuai ketentuan CPNS (80%) 2) Pelantikan dalam JF dilaksanakan bersamaan dengan pelantikan PNS, dan selanjutnya mendapatkan 100% besaran kelas jabatan dan tunjangan fungsional, 3) Kewajiban mengikuti diklat tidak diatur.
Pengangkatan Dari Perpindahan jabatan	1) Persyaratan sesuai dengan PP 11/2017, perpindahan berdasarkan pada pangkat dan jumlah Angka Kredit yang ditetapkan 2) Perpindahan dilakukan dalam satu rumpun 3) Hanya mengatur perpindahan dari JA dan JPT 4) Perpindahan antar JF hanya antar ahli utama	1) Perpindahan dilaksanakan tidak hanya antar kelompok JF, namun juga antar JF-JA-JPT yang setara, disebut Pola Karier Horisontal 2) Perpindahan dapat dilaksanakan lintas rumpun untuk memudahkan talent mobility pejabat fungsional sesuai dengan kebutuhan organisasi
Pengangkatan Melalui Penyesuaian	1) Dilaksanakan dalam hal: i. penetapan JF baru; ii. perubahan ruang lingkup tugas JF; atau iii. kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategis nasional. 2) Penyesuaian berbasis pangkat dan Pendidikan (*inpassing*)	1) Tambahan jenis penyesuaian, yaitu dalam hal kebutuhan strategis nasional ataupun terdampak penataan birokrasi, penyesuaian dapat dilakukan pada jenjang jabatan yang setara (penyetaraan jabatan) 2) Penyesuaian juga berlaku bagi pejabat fungsional pada saat penetapan JF baru
Pengangkatan Melalui Promosi	1) Dasar promosi: i. pengembangan karir dan kebutuhan organisasi yang bersifat strategis. ii. Kriteria: • kelompok rencana suksesi • inovasi • memenuhi standar kompetensi iii. Dilaksanakan dalam hal: • pengangkatan pada JF • kenaikan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi iv. Minimal penilaian kinerja 2 tahun BAIK	1) Promosi JF meliputi: i. Perpindahan ke jenjang lebih tinggi lintas kelompok jabatan, disebut Pola Karier Diagonal, dengan Predikat kinerja bernilai Sangat Baik ii. Kenaikan jenjang JF, disebut Pola Karier Vertikal 2) Promosi ke dalam jabatan fungsional berdasarkan pertimbangan tim penilai kinerja.

Penilaian Kinerja	1) Berbasis pada penilaian angka kredit (AK) per butir kegiatan 2) Pengajuan DUPAK untuk penetapan AK 3) Penetapan target angka kredit di awal tahun kinerja berbasis pada Penyelarasan butir kegiatan dalam SKP 4) Capaian Angka Kredit ditetapkan paling tinggi150% dari tugas pokok	1) Target AK Tahunan ditetapkan sebagai koefisien pengali untuk konversi predikat evaluasi kinerja setiap tahun, yaitu • Sangat Baik 150% • Baik 100% • Butuh Perbaikan 75% • Kurang/Misconduct 50% • Sangat Kurang 25% 2) Evaluasi berdasarkan hasil penilaian pemenuhan ekspektasi kinerja 3) Nilai AK tambahan diperoleh dari perolehan ijazah formal yang lebih tinggi
Kenaikan Pangkat	1) Kelebihan AK kumulatif pangkat sebelumnya dapat dihitung pada jenjang yang sama 2) Jika kenaikan pangkat bersamaan dengan kenaikan jenjang, maka dilakukan kenaikan jenjang terlebih dahulu (berdasarkan formasi)	1) Kenaikan pangkat dihitung secara kumulatif dari angka kredit tahunan berbasis predikat kinerja tahunan 2) Jika menduduki pangkat puncak pada jenjangnya, maka dapat diberikan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi sampai dengan pangkat tertinggi berdasarkan kualifikasi Pendidikan (jika pangkat puncak Pendidikan lebih tinggi) 3) Untuk kenaikan pangkat yang bersamaan dengan kenaikan jenjang jabatan tetapi tidak terdapat formasi, maka dapat diberikan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi 4) Ditambahkan ketentuan kenaikan pangkat istimewa bagi pejabat fungsional yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalammenjalankan tugas jabatan
Kenaikan Jenjang Jabatan	1) Kenaikan jenjang JF satu tingkat lebih tinggi wajib memenuhi Angka Kredit yang ditetapkan: 2) Kelebihan AK kumulatif jenjang tidak dapat ditabung pada jenjang diatasnya, karena beda level kompetensinya. 3) Kenaikan jenjang dengan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Instansi Pembina dan dapat oleh Instansi Pengguna	1) Kenaikan jenjang diatur dalam mekanisme pengangkatan promosi, yaitu Promosi kenaikan jenjang, dengan kriteria: a) Kenaikan jenjang normatif telah menduduki pangkat tertinggi jenjang jabatan sebelumnya, dan b) memenuhi AK kumulatif pangkat puncak/ terakhirnya 2) Uji kompetensi dilaksanakan oleh Instansi Pengguna, dan dapat berkoordinasi dengan Instansi Pembina, kecuali naik ke ahli Utama wajib dilaksanakan

Tugas Instansi Pembina	Instansi Pembina memiliki 19 tugas yang utamanya adalah terkait Pendidikan dan pelatihan, formasi, standar kompetensi, uji kompetensi, dan koordinasi	1) Instansi Pembina menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi untuk mendukung percepatan pengembangan kompetensi Pejabat Fungsional. 2) Selain dukungan pengembangan kapasitas, Instansi Pembina melaksanakan uji kompetensi dan pembinaan JF lainnya sesuai ketentuan peraturan perundangundangan. 3) Untuk pembinaan JF, Instansi Pembina berkoordinasi dengan Organisasi Profesi. 4) Pelaksanaan pembelajaran terintegrasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sumber: Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM, "Naskah Pra Kebijakan Penyusunan Peraturan Menteri Tentang Petunjuk Pelaksanaan Dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan" (Jakarta, 2023), hal.38.

Berdasarkan berbagai landasan yang melatarbelakangi perubahan kebijakan pengelolaan jabatan fungsional tersebut, lima aspek yang diatur dalam PermenPANRB Nomor 1/2023 meliputi: a. Tugas dan ruang lingkup kegiatan lebih difokuskan pada penyederhanaan ruang lingkup jabatan fungsional berdasarkan ekspektasi kinerja. b. Model karir berbasis jabatan fungsional ini menekankan mobilitas sbakat berdasarkan pola karir horizontal, vertikal, dan diagonal. c. Manajemen kinerja JF didasarkan pada pemenuhan harapan kinerja dan pengembangan keterampilan. d. Pengembangan kapasitas mendukung perolehan kompetensi minimum JF berdasarkan pembelajaran terpadu yang memberikan kesempatan kepada manajer fungsional untuk mengembangkan kompetensinya seluas mungkin dan menstandarkan kelas JF untuk mendorong kualitas yang sama dengan JF e. Konsolidasi jabatan fungsional dalam bentuk penyederhanaan jumlah jabatan fungsional yang diberikan (saat ini 292) melalui peluang penggabungan JF berbasis klasifikasi. Oleh karena itu kedepannya dapat dilakukan analisis terkait JF yang pembinanya adalah Kemenkumham untuk dilakukan penyederhanaan jabatan fungsional yang mempunyai rumpun yang sama, misalnya JF Perancang dan JF Analis Hukum.

PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 menghapus persyaratan penyampaian bukti-bukti dukung dalam perhitungan/penilaian angka kredit untuk jabatan fungsional. Meskipun demikian, kebijakan angka kredit tetap ada sebagai syarat untuk kenaikan jenjang, dan perolehannya tidak melalui DUPAK seperti sebelumnya, melainkan melalui konversi nilai kinerja SKP pejabat fungsional yang dinilai oleh atasan langsung.

Adanya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 juga berimplikasi perlunya sinkronisasi terhadap Per-BKN Nomor 11 Tahun 2022 dengan pokok perubahan pengaturan seperti yang tertuang dalam tabel 3 diatas. Selain itu, PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 telah memberikan mandat kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional untuk menyusun 7 (tujuh) aturan mengenai: [23]

a. Tata cara penghitungan Angka Kredit untuk Perpindahan Jabatan;
b. Pemberian Angka Kredit Penyesuaian;
c. Penghitungan Konversi Predikat Kinerja dalam Angka Kredit;

23 Humas BKN, "7 Mandat BKN Disusun Dalam Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional, BKN Adakan FGD Dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional," 2023, https://www.bkn.go.id/7-mandat-bkn-disusun-dalam-pedoman-teknis-pembinaan-kepegawaian-jabatan-fungsional-bkn-adakan-fgd-dengan-instansi-pembina-jabatan-fungsional/. (diakses 17 April 2023).

d. Mekanisme kenaikan jenjang & tata cara penghitungan Angka Kredit Kumulatif;
e. Mekanisme kenaikan pangkat JF & Penghitungan AK Kumulatif;
f. Tata cara penyelarasan kegiatan dan hasil kerja JF ke dalam butir kegiatan JF;
g. Tata cara penyesuaian Angka Kredit Kumulatif.

Sementara itu, Pasal 60 PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 huruf (h) menyebutkan bahwa PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan wajib disesuaikan dengan seluruh ketentuan dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 paling lambat 5 (lima) tahun terhitung sejak diundangkannya. Selain itu dalam Pasal 62 huruf (b) angka 242 menyebutkan bahwa ketentuan yang mengatur mengenai kategori dan sub kategori kegiatan, kategori kegiatan dan angka kreditnya, hasil kerja, evaluasi kinerja, evaluasi Angka Kredit, pejabat pengusul Angka Kredit, pejabat penetap Angka Kredit, tim evaluasi Angka Kredit, Angka Kredit pemeliharaan, kategori penunjang, kategori pengembangan profesi, pengangkatan dalam JF, kenaikan pangkat, dan kenaikan jenjang JF dalam PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku pada 1 Juli 2023. Terkait hal ini maka Kemenkumham telah mengeluarkan Permenkumham terkait petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis perancang (Permenkumham No. 17 Tahun 2023) sesuai dengan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023. Hal ini juga sebagai tindak lanjut dari transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional yang menjadi dasar perubahan menyeluruh terhadap tata kelola jabatan fungsional, sehingga Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang (Ditjen PP), akan melakukan penataan jabatan fungsional perancang pada berbagai aspek.

Implikasi dari berlakunya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 terhitung pada tanggal 1 Juli 2023 ini, maka beberapa aturan teknis yang ada menjadi tidak relevan lagi dan melalui peraturan juklak juknis ini sekaligus mecabut aturan antara lain: a) Permenkumham Nomor M.01.PR.08.10 Tahun 2005 tentang Petunjuk Teknis Organisasi dan Tata Kerja Tim Penilai Angka kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan, b) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH0-6.KP.09.02 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Tim Penilai Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, c) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan, d) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 23 Tahun 2020 tentang Penilaian Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan secara Elektronik. Meskipun demikian aturan tersebut masih digunakan sebagai pedoman dalam penilaian angka kredit bagi perancang untuk mengusulkan kenaikan jenjang pangkat dan jabaan sampai dengan tanggal 30 Juni 2023.

Disamping memiliki 19 tugas yang utama terkait pendidikan dan pelatihan, formasi kebutuhan, standar kompetensi, uji kompetensi, dan koordinasi yang tertuang dalam PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021, kedepannya, peran dan tugas instansi pembina ditekankan pada pengembangan kompetensi dan kapasitas fungsional perancang melalui pembelajaran terintegrasi. Instansi Pembina (Ditjen PP) memiliki peran sebagai *Human Capital Business Partner* dalam mengelola dan mengembangkan karir, kapasitas dan kompetensi para perancang yang ada diseluruh instansi.

Artinya, tanggung jawab utama adalah memahami kebutuhan dan tujuan organisasi serta mengembangkan strategi untuk mendukung tujuan tersebut melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, melibatkan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan utama (*stakesholder*), Kementerian/Lembaga, untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengembangkan strategi akuisisi dan retensi bakat, dan membuat program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja para perancang peraturan perundang undangan (*legal drafters).*

4. KESIMPULAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 akan mulai berlaku pada bulan Juli tahun 2023, menyikapi hal tersebut Kemenkumham sudah merilis Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, Permenkumham ini penting sebagai pedoman operasional yang detail dan jelas dalam pengelolaan, pengembangan karir, dan peningkatan profesionalitas para perancang. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan peran para perancang perundang-undangan dapat menjadi lebih kompeten dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat berkontribusi secara profesional, kompeten, dan lebih baik bagi pemerintah dan publik serta memberikan penyederhanaan dan kemudahan bagi instansi pembina dalam melakukan pembinaan dan pola karir Jabatan Fungsional Perancang. Perancang dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam penyusunan undang-undang, mereduksi tantangan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknis, berkolaborasi dan saling ketergantungan, serta meningkatkan transparansi dalam setiap tahapan yang dilakukan. Pendekatan ini membutuhkan analisis yang cermat dan komprehensif, pendalaman penelitian/pengkajian, dan pengembangan pedoman dan rekomendasi untuk meningkatkan proses penyusunan undang-undang, yang pada akhirnya mengarah pada penciptaan undang-undang berkualitas tinggi. Pembinaan yang dilakukan oleh instansi Pembina (Ditjen PP) terhadap perancang selama ini masih ada kekurangan, Sehingga pembinaan selanjutnya perlu lebih diarahkan pada peningkatan kompetensi, keahlian, analisis kebutuhan (teknis dan non teknis), dan kemudahan dalam pola karir perancang ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

Anas, Abdullah Azwar. “Transformasi SDM Aparatur Untuk Mendukung Reformasi Berdampak,” 2023.

Andi, Agustinus. “Dilema Penghapusan Jabatan Struktural Dalam Pelayanan Publik.” Majalah Mata Borneo News.com, 2022. https://majalahmataborneonews.com/2022/06/17/dilema-penghapusan-jabatan-struktural-dalam-pekayanan-publik/.

BKN, Humas. “7 Mandat BKN Disusun Dalam Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional, BKN Adakan FGD Dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional,” 2023. https://www.bkn.go.id/7-mandat-bkn-disusun-dalam-pedoman-teknis-pembinaan-kepegawaian-jabatan-fungsional-bkn-adakan-fgd-dengan-instansi-pembina-jabatan-fungsional/.

Family, Coesmana. “Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan, Angka Kredit Dan Tunjangan Jabatannya.” https://www.coesmanafamily.com/2021/12/Jafung-Perancang-Peraturan-UU-Angka-Kredit-Tunjangan-Jabatan.html, 2021.

Faridah, Siti. “Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang Dalam Membentuk Produk Hukum Daerah Yang Berkualitas.” Universitas Negeri Semarang, 2020.

Fithria, Diah Ipma. “Tata Kelola Jabatan Fungsional Berbasis Pengelolaan Kinerja Dalam PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional.” 2023.

Humas MenPANRB. “Menteri PANRB: Transformasi Penataan JF Kini Akomodasi Aspirasi Pejabat Fungsional,” 2023.

Indonesia, Pemerintah Republik. Permenkumham No. 17 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan (2023).

———. PermenPANRB Nomor 65 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan (2021).

Luthfi, Ahmad. “Tugas Perancang Peraturan Perundang-Undangan Dalam Pembentukan Peraturan Daerah (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2015).” *Indonesian State Law Review* Vol. 1, no. No. 2 (2019).

Manan, Bagir. *Hukum Positif Indonesia*. 1st ed. Yogyakarta: UII Press, 2004. http://opac.iainkediri.ac.id/opac/index.php?p=show_detail&id=6496.

Mazaya, Kifka Hazhizhi. "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Dalam Pembaharuan Sistem Hukum Indonesia," n.d.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Kebijakan, Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM, Kemenkumham R.I. "Naskah Pra Kebijakan Penyusunan Peraturan Menteri Tentang Petunjuk Pelaksanaan Dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan." Jakarta, 2023.

Setiadi, Wicipto. "Simplifikasi Peraturan Perundang-Undangan Dalam Rangka Mendukung Kemudahan Berusaha." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 7, no. 3 (2018): 321. https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v7i3.288.

———. "Simplifikasi Regulasi Dengan Menggunakan Metode Pendekatan." *Jurnal Rechtsvinding* Volume 9, no. Nomor 1 (2020): 39–52.

Simatupang, Taufik Hidayat. "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Daerah." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 11, no. 1 (2017): 12–25. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2017.V11.12-25.

JIKH Volume 17, No. 3, November 2023: 309-326
p-ISSN: 1978-2292 e-ISSN: 2579-7425