

PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA *(Competency Development Of Functional Positions In The Ministry Of Law And Human Rights Of The Republic Of Indonesia)*

Ahmad Sanusi

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta
sanusiahmad92@yahoo.com

Tulisan Diterima: 02-09-2021; Direvisi: 13-10-2021; Disetujui Diterbitkan: 28-10-2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2021.V15.431-446>

ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, tahun 2017 dan 2018 membuka penerimaan pegawai untuk mengisi formasi Jabatan Fungsional. Pembinaan Jabatan fungsional salah satunya adalah meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pola pembinaan jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan kendala-kendala pelaksanaan kebijakan pembinaan jabatan fungsional tersebut. Sementara tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan: Pola Pembinaan jabatan fungsional (di Bidang Pemasyarakatan; Keimigrasian; Penyuluh Hukum; dan Analis Hukum) di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kendala-kendala apa saja dalam pelaksanaan kebijakan pembinaan jabatan fungsional tersebut. Harapan pegawai memilih jalur karier Jabatan fungsional. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *mixed method*, dimana selain menggunakan kuesioner yang dikirimkan melalui *links google*, juga melakukan wawancara dengan narasumber dan studi kepustakaan. Hasil penelitian, pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional oleh Direktorat Jenderal sebagai pembina menunjukkan cukup baik, namun demikian masih perlu dilakukan peningkatan materi bahan ajar yang sesuai lingkup tugas dan fungsi Jabatan Fungsional tersebut dengan melakukan evaluasi pedoman kurikulum dan modul guna menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan tugas dan fungsi saat ini.

Kata kunci: pengembangan; kompetensi; jabatan fungsional

ABSTRACT

In order to improve public services, the Ministry of Law and Human Rights, in 2017 and 2018 opened recruitment of employees to fill the formation of Functional Positions. One of the functional positions development is to improve employee competence through training. The problem in this study is how the pattern of fostering functional positions within the Ministry of Law and Human Rights, and the obstacles to implementing the policy for fostering these functional positions. Meanwhile, the purpose of the research is to explain: The pattern of functional position development (in the Correctional Sector; Immigration; Legal Counsel; and Legal Analyst) within the Ministry of Law and Human Rights. What are the obstacles in the implementation of the policy for the development of these functional positions. Employee expectations choose a career path Functional position. This research was conducted using the mixed method method, which in addition to using a questionnaire sent via google links, also conducted interviews with resource persons and literature studies. The results of the research, the implementation of the development of Functional Positions by the Directorate General as a supervisor shows quite well, however, it is still necessary to improve the teaching materials according to the scope of duties and functions of the Functional Position by evaluating curriculum and module guidelines in order to adapt to the development of current demands and functions this.

Keywords: development; competence; functional position

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guna meningkatkan pelayanan publik pemerintahan, Presiden dalam pidato pelantikannya, menyampaikan beberapa hal. Salah satu yang ia sampaikan adalah tentang penyederhanaan eselon.¹ Sejalan dengan itu Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I.(Kemenkumham), dalam rapat pimpinan menyampaikan empat fokus capaian kinerja yang harus dipenuhi pada tahun 2021, pada fokus keempat diamanatkan pengembangan sumber daya manusia (*human resource*), semua target kinerja Kemenkumham hanya dapat dicapai oleh sumber daya manusia yang berkualitas oleh karena itu, para Pimpinan Tinggi Madya di setiap unit eselon I diminta menjadikan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu fokus program di tahun 2021.²

Kebijakan penataan SDM-PNS di atas, merupakan strategis mempercepat meningkatkan iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi pada masa pandemi Covid-19 saat ini. Sebagaimana dikatakan J.Lalusu makna strategis di definisikan adalah usaha untuk mencapai tujuan dengan melihat dan memadukan lingkungan eksternal serta internal sehingga menghasilkan rencana, keputusan dan tindakan yang tepat³ dengan demikian dalam kondisi lingkungan strategis tersebut, manajemen kepegawaian dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber

daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.⁴

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, pada tahun 2017 dan 2018 telah membuka penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan formasi untuk menduduki jabatan fungsional, pada tahun 2017 yaitu: 1. Pembimbing Kemasyarakatan pertama sebanyak 714 orang; 2. Analis Keimigrasian pertama sebanyak 2.278 orang; 3. Pemeriksa Keimigrasian trampil sebanyak 30 orang; dan 4. Analis Hukum sebanyak 136 orang.⁵ Sementara penerimaan pegawai Pada tahun 2018 hanya formasi jabatan Analis Hukum sebanyak 275 orang.⁶ Jumlah jabatan dan formasi jabatan fungsional tersebut, memperlihatkan bahwa kebutuhan jabatan analis keimigrasian cukup banyak dibandingkan dengan formasi jabatan fungsional lainnya seperti Pembimbing Kemasyarakatan dan Analis Hukum penerimaan tahun 2017. Sementara penerimaan pada tahun 2018 hanya untuk jabatan Analis Hukum.

Pembinaan bagi jabatan fungsional di atas, dapat berupa pembinaan karier dan pembinaan kompetensi. Pada tulisan ini akan membatasi pembahasan pada pembinaan jabatan fungsional melalui jalur kompetensi dengan pendekatan pendidikan dan pelatihan bagi jabatan fungsional dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- 1 Kompas, "Pidato Presiden Jokowi Dalam Pelantikan Presiden Dan Wakil Presiden , Tekankan Penyederhanaan" (Jakarta, 2019).
- 2 Sinarpagibaru.id, Jakarta (diakses 8 Januari 2021).
- 3 Sudrajat Ratnaningtyas Yogi, H. Adang Widjana, *Manajemen Strategik Terapan, Panduan Cara Menganalisa Industri Dan Pesaing* (Jakarta: Poliyana Widya Pustaka, 2007, hlm.6).

- 4 Hamdan Dahlan, Djamil Husin, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar," *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4 (2017): 69–75.
- 5 Kementerian Hukum dan HAM R.I, *Seleksi CPNS Kementerian Hukum Dan HAM Tahun 2017*, n.d.
- 6 Pengumuman No.Sek.KP.02.01.773 tentang pelaksanaan seleksi CPNS Tahun 2018

Minimal ada 2 (dua) alasan mengapa pembinaan kompetensi harus dilakukan bagi pejabat fungsional, pertama jabatan fungsional sebagaimana data di atas, masih tergolong baru; dan kedua tuntutan tugas dan fungsi jabatan fungsional saat ini semakin berkembang guna peningkatan pelayanan publik pemerintahan

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mencoba menjelaskan beberapa artikel ilmiah hasil penelitian yang telah di publikasikan. Dari hasil penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa peningkatan peran Pembimbing Kemasyarakatan harus meningkatkan kompetensi dan kuantitas sumber daya manusia dan menambah anggaran pembimbingan kemasyarakatan⁷, selanjutnya dalam mendukung revitalisasi pemasyarakatan Pembimbing Kemasyarakatan disarankan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu menyusun kurikulum Pendidikan dan Pelatihan, menyusun bahan uji kompetensi dan regulasi (Undang-undang) untuk dapat mengintervensi Asisten Pembimbing Kemasyarakatan (APK) dalam proses pembuatan Penelitian Kemasyarakatan (LITMAS).⁸ Fungsi litmas ini sangat penting sebagai pedoman pelaksanaan pembinaan lanjutan.⁹ Karena filosofi pembedaan menurut konsepnya tidak ditujukan untuk membuat derita sebagai bentuk pembalasan.¹⁰

Sebagaimana dalam penelitian sebelumnya disarankan perlu ketersediaan sumber daya manusia yang berkualifikasi assesor.¹¹

Kemudian guna meningkatkan peran Pembimbing Kemasyarakatan diperlukan penyederhanaan struktur organisasi balai pemasyarakatan, dan pembangunan kantor balai pemasyarakatan di setiap Kabupaten/ Kota sesuai amanat Undang-undang sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA).¹² Selain hal di atas, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pola penempatannya.

Selanjutnya berdasarkan penelitian menunjukkan hasil bahwa Jabatan Fungsional Analis Hukum sangat dibutuhkan, baik pada instansi pusat maupun instansi daerah (Kanwil) dan penempatan Jabatan Fungsional Analis Hukum hasil rekrutmen Calon PNS penempatannya tidak sesuai dengan formasi jabatan.¹³ Hal ini tentu akan menghambat pembinaan karier maupun kompetensi SDM.

Hasil penelitian dalam karya tulis ilmiah di atas, menggambarkan dukungan baik kediklatan dan pelatihan, perubahan struktur organisasi dan manajemen serta regulasi. Dalam penulisan ini akan memfokuskan pada perlunya pedoman dalam penyusunan bahan ajar atau kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi Pembimbing Kemasyarakatan sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai

-
- 7 Insan Firdaus, "Peranan Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Upaya Penanganan Overcrowded Pada Lembaga Pemasyarakatan," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 3 (2019): 339.
 - 8 Trisapto Agung Nugroho, "Peran Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Rangka Mendukung Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 3 (2020): 445.
 - 9 Haryono, "Optimalisasi Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Lapas Terbuka Dalam Proses Asimilasi Narapidana," *Jurnal JIKH* 12, no. 3 (2018): 295–312.
 - 10 Ahmad Sanusi, "PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN (The Evaluation of Implementation of Correctional Blueprint System

-
- At The Directorate General of Correctional) Abstrak" (2017): 121–137.
 - 11 Yuliyanto Yuliyanto, Donny Michael, and Penny Naluria Utami, "Deradikalisasi Narapidana Teroris Melalui Individual Treatment," *Jurnal HAM* 12, no. 2 (2021): 193.
 - 12 Dwi Elyana Susanti, "Pemasyarakatan, Optimalisasi Pelaksanaan Tugas Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Revitalisasi (Optimization of the Implementation Task of Correctional Adviser in A Correctional Revitalization)," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14 (2020): 141–162.
 - 13 Taufik H Simatupang, "Studi Pendahuluan Pembentukan Jabatan Fungsional Analis Hukum Di Kementerian Hukum Dan HAM R.I.," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 1 (2019): 1–14.

Negeri Sipil, Pasal 99 Ayat (3) Huruf f instansi pembina memiliki tugas menyusun kurikulum pelatihan jabatan fungsional. Demikian juga dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan terhadap jabatan fungsional, ketentuan lebih lanjut di atur dalam Peraturan Pemerintah.¹⁴ Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan: pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing yang ditetapkan oleh instansi Pembina Jabatan Fungsional yang bersangkutan. sementara kurikulum Diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan. Penyusunan dan pengembangan kurikulum Diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara Diklat, peserta dan alumni Diklat, serta unsur ahli lain. Kurikulum Diklat Prajabatan dan Diklatpim ditetapkan oleh Instansi Pembina. Kurikulum Diklat Fungsional ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.

Penelitian ini juga dibatasi pada Jabatan Fungsional Pembimbingan Masyarakat; Pejabat Fungsional Analisis Keimigrasian; Pejabat Fungsional Penyuluh Hukum; dan Pejabat Fungsional Analisis Hukum. Pembatasan ruang lingkup penelitian ini agar tidak meluas sehingga lebih terfokus dalam pembahasannya.

14 *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Kurikulum Dan Metode Diklat, Encyclopedia of Volcanoes.*, vol. 1999, 2000.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, teridentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut kebutuhan jabatan fungsional keahlian dan keterampilan perlu mempertimbangkan jumlah dan susunan jabatan fungsional yang diperlukan pada organisasi/instansi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, spesialisasi keahlian dan keterampilan membutuhkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan serta dilakukan penyusunan dan pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan oleh instansi pembina jabatan fungsional. Atas dasar identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah penelitiannya adalah:

1. Bagaimana pengembangan kompetensi jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?
2. Kendala-kendala apa saja dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan kompetensi jabatan fungsional tersebut?

Tujuan

1. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional berdasarkan tugas instansi Pembina.
2. Menyusun data hasil identifikasi kendala-kendala dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional.

Metode Penelitian

1. Pendekatan

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan statistik deskriptif. Statistik deskriptif atau statistik deduktif adalah bagian statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah dipahami.¹⁵ menurut Sugiyono (2008) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui

15 M.Iqbal Hasal, *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999).

nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.¹⁶ Berdasarkan dua pendapat ahli di atas, penelitian ini ingin mendapatkan gambaran suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual sistematis dan akurat dari suatu variabel pembinaan jabatan fungsional.

2. Metode Pengumpulan Data

- Wawancara Pendalam (*indepth interview*)
wawancara mendalam dilakukan dalam komunikasi awal terhadap beberapa informan terpilih.
- Koresponden secara langsung dan Elektronik (link)
penelitian akan dilakukan 4 (empat) wilayah provinsi (kanwil dan UPT Kementerian Hukum dan HAM) secara mendatangi langsung responden dan di beberapa kantor wilayah dengan mengirimkan link kuesioner kepada pejabat fungsional.
- Studi Kepustakaan
studi kepustakaan dilakukan dengan menggali data dan informasi yang berasal dari berbagai dokumen tertulis studi pustaka dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pola pembinaan jabatan fungsional.

3. Teknik Penarikan Sampel

Pengambilan sample dengan menggunakan Rumus slovin: $n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$, dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%.

Keterangan:

- N : Populasi
n : Sampel
 e^2 : *Margin of error*

Dengan demikian, batas minimal sampel adalah sebagaimana pada tabel dibawah.

Tabel 1. Populasi dan Sampel

No	Jenis Jabatan Fungsional	N	n	n (riel)
1.	Analisis Keimigrasian	2623	749	67
2.	Pembimbing Kemasyarakatan	2182	623	108
	Asisten Pembimbing Kemasyarakatan	327	93	4
3.	Analisis Hukum	411	117	0
4.	Penyuluh Hukum	349	99	38

Keterangan: Analisis Hukum formasi 2017 dan 2018 (belum JF, sehingga 0)

4. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penyusunan paper ini pola pembinaan jabatan fungsional dilakukan secara kuantitatif deskriptif melalui *cross analysis* atau analisis silang, analisis ini mengolah dan menganalisis data informasi yang diperoleh dari *indepth interview* dan pengisian kuesioner.

Data yang terkumpul nantinya akan diolah dengan menggambarkan secara khusus menggunakan tabel frekuensi dan grafik. Sedangkan hasil wawancara akan disajikan secara narasi untuk memperkuat analisis terhadap data kuantitatif.

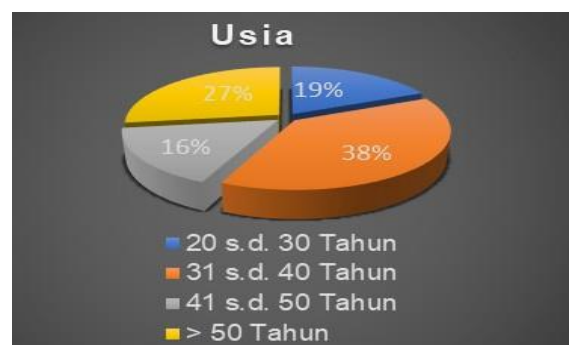
PEMBAHASAN

Pembinaan Jabatan Fungsional Pelayan Masyarakat Kemasyarakatan; Analisis Keimigrasian; Penyuluh Hukum; dan Analisis Hukum di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 217 responden.

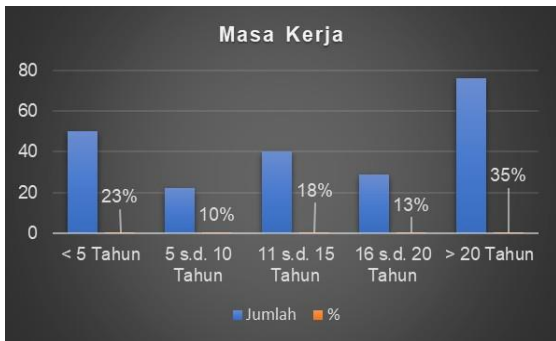
Grafik 1. Jenis Kelamin



16 Sumber: penalaran.unm.org, Penelitian Deskriptif Kuantitatif (diakses 25 Januari 2021)

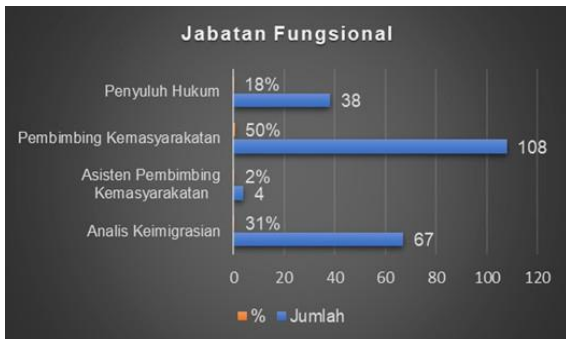
Dari grafik di atas, memperlihatkan berdasarkan kategori jenis kelamin diketahui bahwa mayoritas responden laki-laki yaitu sebanyak 128 responden (59%), sedangkan perempuan sebanyak 89 responden (41%).

Grafik 2. Usia



Dari segi usia mayoritas responden usianya 31 s.d. 40 tahun sebanyak 83 responden (38%), lalu > 50 tahun sebanyak 59 responden (27%), kemudian 20 s.d. 30 tahun sebanyak 40 responden (18%), dan yang terakhir usia 41 s.d. 50 tahun sebanyak 35 responden (16%).

Grafik 3. Masa Kerja



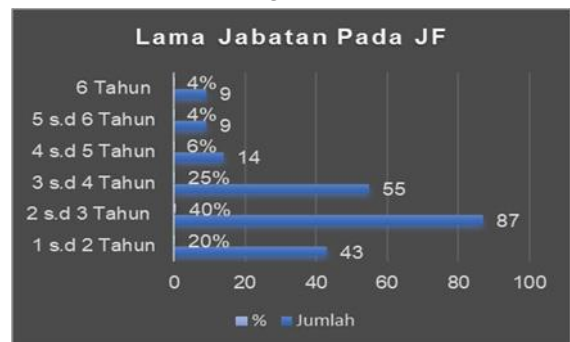
Dari segi masa kerja mayoritas responden masa kerjanya adalah > 20 tahun sebanyak 76 responden (35%), < 5 tahun sebanyak 50 responden (23%), 11 s.d. 15 tahun sebanyak 40 responden (18%), 16 s.d. 20 tahun sebanyak 29 responden (13%) dan terakhir 5 s.d. 10 tahun sebanyak 22 responden (10%).

Grafik 4. Jabatan Fungsional



Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan fungsional antara lain mayoritas adalah Pembimbing Kemasyarakatan sebanyak 108 responden (50%), Analisis Keimigrasian sebanyak 67 responden (31%), Penyuluh Hukum sebanyak 38 responden (18%) dan Asisten Pembimbing Kemasyarakatan sebanyak 4 responden (2%).

Grafik 5. Lama Jabatan pada Jabatan Fungsional



Dilihat dari lamanya menduduki jabatan fungsional tersebut didapatkan data bahwa mayoritas responden adalah dengan masa jabatan pada jabatan fungsional 2 s.d. 3 tahun sebanyak 87 responden (47%), 3 s.d. 4 tahun sebanyak 55 responden (25%), 1 s.d 2 tahun sebanyak 43 responden (20%), 4 s.d.5 tahun sebanyak 14 responden (6%), 5 s.d. 6 tahun sebanyak 9 responden (4%) dan > 6 tahun sebanyak 9 responden (4%).

Bila merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai

Negeri Sipil pada Pasal 1 Angka (10) menyebutkan bahwa Pembinaan Jabatan Fungsional adalah upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi Jabatan Fungsional yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas jabatan, dan penilaian kinerja Pejabat Fungsional. Artinya bahwa pembinaan jabatan fungsional meliputi peningkatan kompetensi yang harus dimiliki oleh JF, yaitu kemampuan teknis, manajerial, sosio kultural yang dapat diukur.

Kompetensi ASN yang dimaksud adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang ASN/PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya selain itu juga, kompetensi seseorang adalah merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan dalam memprediksi bagaimana tingkat kinerjanya. Berdasarkan konsepsi sumber daya manusia di atas, maka pengembangan kompetensi diarahkan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku bekerja sehingga tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien dalam meningkatkan pelayanan publik.

Terdapat 17 (tujuh belas) indikator yang diukur dalam penelitian, seperti terlihat pada tabel 2. di bawah ini.

	Pertanyaan	Ada	Tidak
1	Standar kompetensi Jabatan Fungsional	94%	6%
2	Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional	98%	2%
3	Standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja pejabat fungsional	88%	12%
4	Pedoman penulisan karya tulis/karya ilmiah yang bersifat inovatif di bidang tugas Jabatan Fungsional	83%	17%

5	Kurikulum pelatihan Jabatan Fungsional	83%	17%
6	Pelatihan Jabatan Fungsional	88%	12%
7	Membina penyelenggaraan pelatihan fungsional pada lembaga pelatihan;	74%	26%
8	Uji kompetensi Jabatan Fungsional	97%	3%
9	Sosialisasi petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional	90%	10%
10	Sistem informasi Jabatan Fungsional	77%	23%
11	Pedoman formasi Jabatan Fungsional	86%	14%
12	Standar kompetensi Jabatan Fungsional	92%	8%
13	Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional	93%	7%
14	Standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja pejabat fungsional	86%	14%
15	Memfasilitasi pelaksanaan tugas pokok Jabatan Fungsional	86%	14%
16	Memfasilitasi pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional	87%	13%
17	Memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku Jabatan Fungsional	79%	21%

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Berdasar data kuantitatif dalam tabel di atas, setelah dihitung dengan menggunakan skala *guttman* (untuk mendapatkan jawaban tegas responden) dari 17 indikator di atas menunjukkan persepsi sebagian besar responden menyatakan pembinaan jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sudah sangat baik (sebesar 87.15%). Sementara sebagian kecil (12.85%) responden menyatakan belum.

Namun demikian ketika didalami secara kualitatif (mewawancarai Pejabat dibagian kepegawaian di daerah dan pejabat fungsional) ada begitu banyak masukan dan perbaikan dari responden terkait pembinaan jabatan fungsional di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yaitu:

Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan dan Asisten Pembimbing Kemasyarakatan

Berdasarkan data kualitatif dari hasil wawancara kepada pejabat fungsional tersebut di atas bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan kepada pejabat fungsional Pembimbing Kemasyarakatan (PK) maupun Asisten PK. Tugas dan fungsinya antara lain yaitu pembuatan Penelitian Kemasyarakatan, Pembimbingan, dan Pendampingan terhadap warga binaan pemasyarakatan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, tentunya dibutuhkan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia, baik pemahaman terhadap aturan dan regulasi maupun kemampuan teknis substantif seperti sistem peradilan pidana anak (SPPA) diklat *assessment*, pelatihan konseling, karena berhubungan dengan klien pemasyarakatan tentu metode komunikasi sangat diperlukan. kebutuhan diklat teknis wawancara terutama berhadapan dengan klien. Kemudian diklat teknik pengalihan data dengan kasus narkoba dan *assessment*nya.

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan di atas, tentu sangat beralasan mengingat pelaksanaan tugas dan fungsi Pembimbing Kemasyarakatan sangat spesifik dan beragam yaitu:

Belum ada *assessor* bagi klien pemasyarakatan baik di Rutan maupun di Lapas. Untuk menutupi belum adanya *assessor* klien, saat ini Pembimbing Kemasyarakatan yang melakukan *assesmen*, baik *assessment* risiko yaitu untuk mengetahui risiko pengulangan klien pemasyarakatan (rendah, sedang, dan tinggi) maupun *assesmen* kebutuhan yaitu untuk mengetahui kebutuhan pembinaan atau pembimbingan bagi klien pemasyarakatan. maupun kebutuhan

terhadap klien pemasyarakatan. Masih adanya regulasi yang tidak sinkron terkait *assessor*, sehingga dalam pelaksanaan di lapangan tidak optimal misal tafsir yang berbeda terkait definisi maupun hasil kerja Pembimbing Kemasyarakatan. Pada bagian kedua, Pasal 8, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 Huruf (a) untuk Pembimbing Kemasyarakatan Pertama pada angka 23, Pembimbing Kemasyarakatan Muda, Huruf (b), Angka 25, Pembimbing Kemasyarakatan Madya, pada Huruf (c), Angka 28 menyebutkan bahwa: Pembimbing Kemasyarakatan pada jenjang tersebut menyusun laporan *assesmen* risiko dan kebutuhan dalam rangka menilai tingkat risiko dan mengidentifikasi kebutuhan pembimbingan klien untuk tindak pidana kategori berdasarkan jenjang.

Sedangkan pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang *Assessmen* Risiko dan *Assessmen* Kebutuhan Bagi Narapidana dan Klien Pemasyarakatan pada Pasal 7 Ayat (1) huruf (a) menyebutkan bahwa *assessor* diangkat oleh Direktur Jenderal Pemasyarakatan. Sementara itu pada RUU Pemasyarakatan Pasal 1 Angka (21) menyebutkan bahwa *assessor* Pemasyarakatan adalah Petugas Pemasyarakatan yang melaksanakan asesmen terhadap Tahanan, Anak, dan Warga Binaan. Selanjutnya Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan. Pasal 5 Ayat (3) menyebutkan bahwa Penilaian tingkat risiko sebagaimana dimaksud pada ayat tersebut dilakukan berdasarkan hasil Litmas. Permenkumham di atas, menyatakan juga bahwa tugas dan fungsi Pembimbing Kemasyarakatan melakukan penelitian kemasyarakatan (Litmas), namun faktanya masih banyak Pembimbing Kemasyarakatan

dalam membuat laporan litmas belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang diikuti untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi metode wawancara, sehingga perlu keterampilan bagi PK untuk menguasai kemampuan wawancara kepada klien sehingga proses pengambilan informasi klien relevan dan akurat yang akan mempengaruhi kualitas dari litmas itu sendiri. Selanjutnya pembuatan teknik teknis penulisan sangat diperlukan mengingat jabatan fungsional PK berlatar belakang pendidikan yang beragam.

Uraian di atas menggambarkan kebutuhan akan peningkatan materi bahan ajar pendidikan dan pelatihan bagi pejabat fungsional Pembimbing Kemasyarakatan diperlukan ada kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan tugas dan fungsi yang begitu dinamis. Meskipun menurut sumber informasi pembahasan kurikulum dan pendidikan dan pelatihan sering dilakukan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).

Selain pengembangan kompetensi, permasalahan pada Pembimbing Kemasyarakatan yaitu penilaian angka kredit yang harus dilakukan Kantor Wilayah, sedangkan pada Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas II ada Pembimbing Kemasyarakatan (PK) Madya, memang ketentuan tersebut dinyatakan di dalam Surat Edaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2018 tentang Tim Penilai Pembimbing Pemasyarakatan. Akan tetapi mengingat luasnya wilayah kerja Bapas, bahkan ada pembimbing pemasyarakatan di wilayah kepulauan, sehingga terdapat hambatan waktu dalam penilaian kenaikan pangkat Pembimbing Kemasyarakatan tersebut, diharapkan agar Bapas kelas II dapat memberikan penilaian kepada PK dengan catatan pada Bapas tersebut terdapat jenjang PK Madya. Permasalahan lain yang

dihadapi PK, adalah *inpassing* dimana Asisten Pembimbing Kemasyarakatan (APK) dengan pendidikan SI pangkat/Gol sudah III/c tidak dapat *inpassing* ke PK. kemudian peng-kategorian tugas PK, karena terkait angka kredit hal ini akan berdampak pada penyelesaian litmas.

Pembimbing Kemasyarakatan (PK) memiliki masalah dalam hal kategori. Sampai saat ini, beban kerja lebih banyak pada jabatan Asisten Pembimbing Kemasyarakatan. (APK). Jumlah APK yang ada hanya 4 Pegawai sementara klien ada ratusan orang. Sementara itu, kategori pekerjaan APK hanya bisa dikerjakan oleh APK itu sendiri, meskipun pada kenyataannya dapat dilakukan oleh PK Pertama atau PK Muda, sedangkan Pembimbing Kemasyarakatan (PK) akan mendapatkan poin atau angka kredit hanya jika mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kategori jabatannya.

Dalam hal ini PK Madya, salah satu kategori (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016) adalah melakukan penelitian kemasyarakatan dengan kategori 1 dan 2. Namun jika kategori tersebut tidak ada, maka tidak akan ada kegiatan terkait penelitian kemasyarakatan. Seperti contoh kasus pada Bapas Klas I Surabaya, pernah ada permintaan dari luar Bapas Surabaya untuk melakukan penelitian kemasyarakatan. Seperti Lapas Nusa Kambangan (NK) yang memiliki narapidana (napi) teroris. Maka PK Madya akan melakukan kegiatan Litmas di Lapas NK untuk memenuhi angka kreditnya, PK madya akan melaksanakan kegiatan berupa pengawasan dan melakukan koreksi terhadap hasil kerja jenjang PK di bawahnya. Dengan kata lain, PK akan mengerjakan unsur-unsur yang bukan kelitmasan, dan tetap mendapat angka kredit walau tidak sebanyak saat mengerjakan litmas sesuai kategorinya. Selanjutnya terkait Penempatan PK pada Bapas harusnya sesuai dengan basis tindak

pidana yang terdapat pada daerah tersebut. Sehingga tidak terjadi ketimpangan tugas.

Diharapkan adanya proyeksi kebutuhan terkait jabatan fungsional PK berdasar jenjang yang ada di seluruh Bapas di Indonesia, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM dan Direktorat Jenderal Pemasayarakatan mempunyai *data base* terkait nama-nama pegawai yang menduduki jabatan Pembimbing Kemasyarakatan maupun Asisten Pembimbing Kemasyarakatan.

Jabatan Fungsional Analis Keimigrasian

Penempatan Analis Keimigrasian pada Unit Pelaksana Teknis masih merangkap pada bidang. Bila melihat regulasi yang mengatur tentang Jabatan Fungsional Keimigrasian, secara hierarkis berada di bawah kepala kantor sebagaimana dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Analis Keimigrasian. Kondisi ini akhirnya akan berdampak terhadap pengumpulan angka kreditnya, tergantung bidang tugas Analis Keimigrasian tersebut. Contoh Ketika penempatan ada inteldak namun diperbantukan pada bagian kepegawaian. Kendalanya pada saat ini adalah hasil penilaian angka kreditnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk tugas dan fungsi Analis Keimigrasian yang penempataanya di inteldak lebih ke telaahan terhadap berita acara pemeriksaan.

Terkait pendidikan dan pelatihan sampai saat ini yang baru dilakukan adalah diklat untuk pengangkatan pertama Jabatan Analis Keimigrasian tahun penerimaan 2017, sedangkan bagi Jabatan Fungsional Analis Keimigrasian yang melalui jalur *impasing* belum ada pendidikan dan pelatihan terkait jabatan Analis Keimigrasian. Sehingga diharapkan ke depannya ada kalender pendidikan dan pelatihan perjenjang maupun lanjutan. Sementara pendidikan dan pelatihan

yang dibutuhkan adalah pengetahuan keimigrasian dan penulisan karya tulis ilmiah karena angka kredit dari Jabatan Analis Keimigrasian juga meliputi publikasi karya tulis ilmiah. Sehingga dalam penyusunan laporan kegiatan jabatan fungsional akan ada keseragaman pada Analis Keimigrasian (standar) di seluruh Unit Pelaksana Teknis Imigrasi.

Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM (BPSDM) dan Balai Pendidikan dan Pelatihan (Badiklat) Hukum dan HAM Provinsi Jawa Tengah. Sebagai contoh, dalam hal Pelatihan Dasar (latsar) CPNS yang berasal dari Politeknik Keimigrasian (Poltekim).

Jabatan Fungsional Penyuluh Hukum

Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyuluh hukum lebih kepada teknis, Penyuluh Hukum pada Kanwil dituntut menggunakan media sosial. Dalam hal ini, penyuluh hukum harus mampu untuk membuat film, mengunggah video diberbagai dan gambar yang menarik ke media sosial. Sementara penyuluh hukum itu sendiri latar belakang pendidikannya adalah sarjana hukum. Untuk itu diharapkan ada semacam pendidikan dan pelatihan terkait penggunaan media, dan dilakukan secara *offline* karena tidak cukup dilakukan hanya dengan sekali tatap muka saja, sehingga peserta diklat dapat mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki dan dapat dilakukan evaluasi pada akhir diklat oleh tenaga pengajar. Kalo materi bisa kita dapat dari berbagai sumber, tetapi untuk praktik itu yang perlu diberikan pelatihan lebih lanjut.

Setelah dinyatakan lulus sebagai penyuluh hukum, beberapa bulan kemudian ada pemanggilan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum Dan HAM (BPSDM) untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) selama 2

minggu sebanyak 62 (enam puluh dua) jam pelajaran. Menurut bapak Arisman selaku peserta diklat, 62 jam pelajaran itu sangat sedikit, diharapkan dapat dilaksanakan selama 1(satu) sampai 2 (dua) bulan. Selain minimnya jam pelajaran, tenaga pengajar atau widyaiswara dari BPSDM hendaknya memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menyampaikan materi supaya dapat dipahami peserta dengan baik.

Diklat yang telah dilaksanakan oleh BPSDM masih bersifat dasar, artinya diklat yang harus diikuti sebagai syarat untuk diangkat menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Hukum. Selama pandemi, ada diklat yang dilaksanakan secara daring (dalam jaringan) terkait peningkatan kompetensi tetapi tidak semua penyuluh hukum mengikutinya karena ada penunjukan langsung yang dilakukan oleh BPSDM. Sementara, untuk diklat tingkat lanjutan bagi Jabatan Fungsional Penyuluh Hukum masih belum ada.

Jabatan penyuluh hukum yang ada sekarang sedang mengarah kepada spesialisasi atau kepakaran. Walaupun dituntut untuk bisa melaksanakan tugas penyuluh hukum lainnya. BPHN (Badan Pembinaan Hukum Nasional) selaku instansi pembina diharapkan memiliki koordinasi yang baik dengan BPSDM sebagai pihak penyelenggara. Instansi pembina hendaknya mengajukan kurikulum terkait penyuluh hukum kepada BPSDM sehingga BPSDM dapat mengalokasikan anggaran untuk melaksanakan Diklat yang dibutuhkan oleh penyuluh hukum. BPHN diharapkan memiliki *database* yang mewadahi jabatan fungsional, sehingga memudahkan untuk memonitoring kegiatan teknis yang telah dilakukan.

Masukan untuk pembina, memperbesar jumlah anggaran yang melekat pada bidang hukum, sehingga semakin banyak kegiatan yang bisa dilakukan yang akan mendukung penyuluh hukum untuk menaikkan angka

kredit. Desa sadar hukum yang diinisiasi oleh penyuluh hukum membutuhkan koordinasi dari stakeholder terkait, sehingga membutuhkan dana yang untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Jabatan Fungsional Analis Hukum

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Analis Hukum, Tugas Jabatan Fungsional Analis Hukum, dalam Pasal 6 menyatakan bahwa tugas Analis Hukum adalah melakukan kegiatan analisis dan evaluasi di bidang peraturan perundang-undangan dan hukum tidak tertulis, pembentukan peraturan perundang-undangan, permasalahan hukum, pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, dokumen perjanjian dan pelaksanaan perjanjian, pelayanan hukum, perizinan, informasi hukum, dan advokasi hukum. Tentunya jabatan fungsional tersebut sangat dibutuhkan untuk melaksanakan sebagian tugas di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Penerimaan pegawai dengan formasi Jabatan Fungsional Analis Hukum baru pada tahun 2018, namun Pengisian Jabatan fungsional untuk saat ini belum ada, mengingat untuk pengangkatan pertama jabatan fungsional sebagaimana dalam Pasal 14 Ayat (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Hukum dari calon PNS. Kemudian ayat (3) Calon PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) setelah diangkat sebagai PNS paling lama 1 (satu) tahun diangkat dalam Jabatan Fungsional Analis Hukum. Selanjutnya Ayat (4) PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (3), paling lama 3 (tiga) tahun setelah diangkat harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional Analis Hukum. Lebih lanjut ayat (5) Analis Hukum yang belum

mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang Analisis dan Evaluasi Hukum sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) tidak diberikan kenaikan jenjang satu tingkat di atasnya.

Kendala-kendala Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional

Teridentifikasi dari hasil penelitian terdapat 3 (tiga) kendala dalam pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional, yaitu :

Regulasi Dan Kebijakan

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 35 Tahun 2018 Tentang Revitalisasi Pemasarakatan, dimana Pasal 2 Huruf c. Revitalisasi pemasarakatan bertujuan meningkatkan peran Pembimbing Kemasyarakatan. Selanjutnya ditindak lanjuti dengan sebagaimana Surat Edaran Direktorat Jenderal Pemasarakatan nomor PAS.6-176-PK.01.04.03 Tahun 2019 Tentang Penilaian Perubahan Prilaku dan Pemenuhan Kebutuhan Bagi Klien. Dalam Surat Edaran di atas, tugas dan fungsi Pembimbing Kemasyarakatan dalam Revitalisasi Pemasarakatan di RUTAN dan LAPAS, terdapat ketentuan setiap pembuatan LITMAS harus dilengkapi hasil Assesmen. Sementara Pembimbing Kemasyarakatan belum memiliki kualifikasi asesor.

Kemudian dalam Peraturan Meteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan, dalam Pasal 1 Angka 13 katagori tindak Pidana 1,2,3,4,5, dan 6 adalah pengelompokkan jenis tindak pidana berdasarkan tingkat kompetensi yang dibutuhkan yang ditentukan oleh instansi pembina. Selanjutnya dalam angka 18 karya tulis/karya tulis ilmiah adalah tulisan hasil pokok pikiran, pengembangan, dan hasil kajian/penelitian yang disusun oleh Pembimbing Kemasyarakatan baik perorangan atau kelompok di bidang

bimbingan kemasyarakatan. Pengkatagorian tindak pidana di atas, dirasakan menjadi hambatan bagi PK Madya, karena jika penempatan PK Madya pada wilayah yang tidak terdapat katagori tindak pidana 1 dan 2 (tindak khusus) tentu akan kesulitan mendapat angka kredit.

Kemudian berdasarkan data kualitatif yang diperoleh dengan wawancara mendalam kepada Analis Keimigrasian juga ada beberapa permasalahan yang memang perlu disinkronkan terkait persepsi regulasi yang ada bagi Pembina JF Analis Keimigrasian yaitu belum terdapat standarisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Analis Keimigrasian dan masih kurangnya pengarahan dari pimpinan terkait jabatan fungsional. Penilaian yang belum ada standarisasinya, mengakibatkan terjadinya ketimpangan angka kredit antara satu wilayah dengan wilayah lain. Tentunya persoalan ini akan menghambat pengembangan karier.

Nilai angka kredit yang sangat kecil sehingga sangat menyulitkan untuk pengumpulan angka kredit untuk pengajuan kenaikan pangkat atau jabatan. Penerapan Penilaian (Jumlah) Nilai Angka Kredit utamanya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi perlu dievaluasi . Tim penilai angka kredit belum terbentuk di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Imigrasi. Sistem penilaian yang tidak konsisten belum ada standarisasi penilaian. Berkas Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (Dupak) yang diusulkan seringkali dikembalikan, tanpa adanya alasan pengembalian (*reject*). Proses kenaikan jenjang dan pangkat masih rumit. Belum terdapat standarisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Analis Keimigrasian dan masih kurangnya pengarahan dari pimpinan terkait jabatan fungsional. Penilaian yg tidak ada standarisasinya, mengakibatkan terjadinya ketimpangan angka kredit antara

satu wilayah dengan wilayah lain.(ada yg kanwil yg sudah menerapkan maksimal angka kredit per tahun 18.75 ada yg tidak menerapkannya). Adanya perbedaan peraturan kebijakan tim penilai masing-masing (beda kanwil, beda kebijakan). Belum ada standarisasi dan pedoman jelas terkait kualitas hasil pekerjaan dan pedoman penilaian. Target angka kredit yang harus dicapai/dipenuhi tiap tahun sangat sulit dicapai karena kecilnya nilai poin dari masing-masing kegiatan. Belum meratanya informasi mengenai teknis sebagai fungsional tertentu pada tiap Unit Pelaksana Teknis keimigrasian.

Sumber Daya Manusia

Petugas yang baru menduduki Jabatan Fungsional (JF), tidak langsung mendapatkan penguatan dalam bentuk pelatihan dengan materi tugas, pokok, fungsi JF PK. Belum adanya persamaan persepsi dalam penilaian hasil kerja, karena belum ada panduan khususnya dalam pelaksanaan penilaian hasil kerja dan belum meratanya peningkatan kompetensi PK melalui Diklat. Masih banyaknya penempatan JF yg tidak sesuai dengan fungsi jabatan profesinya sehingga jalur karier jabatan fungsional tidak berjalan dengan sesuai. Pengembangan karier berbasis kompetensi. Kemudian banyak hasil telaah ilmiah yg mampu diproduksi dengan tidak hanya berfokus pada Ilmu Hukum, mengingat imigrasi adalah ilmu terapan yg membutuhkan beragam sudut pandang keilmuan untuk dapat memproduksi kajian yang komperhensif.

Sarana dan Prasarana

Karena program kerja jabatan fungsional adalah mandiri maka sebaiknya ada yang didukung dengan anggaran apabila dalam pelaksanaannya tersebut untuk kepentingan organisasi, sarana dan prasarana untuk difasilitasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Pembinaan Jabatan Fungsional oleh Direktorat Jenderal Pembina Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan; Analis Keimigrasian; Penyuluh Hukum; dan Analis Hukum, berdasarkan tolok ukur 17 indikator setelah dihitung dengan menggunakan skala *guttman* (untuk mendapatkan jawaban tegas responden) menunjukkan persepsi sebagian besar responden menyatakan “sudah sangat baik” dilaksanakan direktorat pembinaanya, baik melalui regulasi; kode etik; maupun pelatihan bagi jabatan fungsional. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional melalui pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan guna mendukung tugas dan fungsi jabatan fungsional dalam memberikan pelayanan publik pemerintahan, sehingga dalam penyusunan modul atau kurikulum Diklat harus mengacu pada standar kompetensi jabatan.

Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh fungsional tertentu yaitu regulasi dan kebijakan yang belum sinkron (tumpang tindih) khususnya terkait Pembimbing Kemasyarakatan, sehingga akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi yang tidak optimal, belum ada persamaan persepsi dalam penilaian hasil kerja. Pembimbing Kemasyarakatan, masih minimnya peningkatan kompetensi Pembimbing Kemasyarakatan melalui pendidikan dan pelatihan. Belum ada regulasi yang baku dalam pelaksanaan kebijakan pembinaan dan penunjukan peserta pembinaan. Kendala terhadap Analis Keimigrasian, perlu disinkronkan terkait persepsi regulasi yang ada bagi Pembina JF Analis Keimigrasian yaitu belum terdapat standarisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Analis Keimigrasian dan masih kurangnya pengarahan dari pimpinan terkait

jabatan fungsional. Penilaian yg tidak ada standarisasinya, mengakibatkan terjadinya ketimpangan angka kredit antara satu wilayah dengan wilayah lain sehingga akan menghambat pengembangan karier. Belum ada aturan yang jelas bagi penyuluh hukum yang sudah dua kali mengikuti uji kompetensi tetapi tidak lulus, apakah harus ikut uji kompetensi lagi ataukah ada kebijakan lain.

Harapan-harapan pegawai memilih jalur karier Jabatan fungsional, adanya standar yang jelas, pedoman yang utuh, serta rasionalisasi yg tepat dalam penilaian kredit. Seperti dalam publikasi artikel ilmiah yg nilainya relatif kecil padahal dianggap sangat memenuhi kaidah analisis ilmiah dibandingkan bentuk kegiatan lainnya. Adanya pengembangan karier yg jelas. Penilaian angka kredit dengan pekerjaan penunjang dapat diberikan kuota lebih besar atau setidaknya setara dengan pekerjaan utama (50-50) sehingga memberikan opsi lebih terhadap upaya perolehan angka kredit sekaligus mampu meningkatkan kompetensi Analis terutama dengan poin penunjang berupa pembuatan karya tulis ilmiah dan sejenisnya.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk segera mengevaluasi Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang pedoman penyusunan modul dan kurikulum pendidikan dan pelatihan, dengan memperhatikan perkembangan tugas dan fungsi Jabatan Fungsional,
2. Instansi pembina jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berkoordinasi dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk segera menyusun kurikulum jabatan fungsional sesuai

dengan jenjang jabatannya dengan memperhatikan kebutuhan diklat dari setiap jenjang jabatan dimaksud.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pemanggilan peserta Diklat Jabatan Fungsional perlu memperhatikan kebutuhan pegawai dan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Assalamualaikum Wr. Wb. Kami ucapkan terima kasih kepada Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Kebijakan yang telah memberikan fasilitas, bagian perpustakaan, teman-teman peneliti yang telah banyak membantu penyelesaian karya tulis ini. Semoga dapat menambah pengetahuan terkait pembinaan Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan; Analis Keimigrasian; Penyuluh Hukum; dan Analis Hukum pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sanusi, Evaluasi Pelaksanaan Cetak Biru Pemasyarakatan Pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Jurnal ilmiah Kebijakan Hukum Vol.11 No.2 Juli 2017
- Baru, Sinar Pagi.id, Jakarta, diakses 8 Januari 2021.
- Dahlan, Djamil Husin, Hamdan. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar." *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4 (2017): 69–75.
- Dwi Elyana Susanti. "Pemasyarakatan, Optimalisasi Pelaksanaan Tugas Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Revitalisasi (Optimization of the Implementation Task of Correctional Adviser in A Correctional Revitalization)." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14 (2020): 141–162.

- Firdaus, Insan. "Peranan Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Upaya Penanganan Overcrowded Pada Lembaga Pemasyarakatan." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 3 (2019): 339.
- Haryono. "Optimalisasi Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Lapas Terbuka Dalam Proses Asimilasi Narapidana." *Jurnal JIKH* 12, no. 3 (2018): 295–312.
- Kompas. "Pidato Presiden Jokowi Dalam Pelantikan Presiden Dan Wakil Presiden , Tekankan Penyederhanaan." Jakarta, 2019.
- M.Iqbal Hasal. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Nugroho, Trisapto Agung. "Peran Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Rangka Mendukung Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 3 (2020): 445.
- R.I, Kementerian Hukum dan HAM. *Seleksi CPNS Kementerian Hukum Dan HAM Tahun 2017*, n.d.
- Sanusi, Ahmad. "PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN (The Evaluation of Implementation of Correctional Blueprint System At The Directorate General of Correctional) Abstrak" (2017): 121–137.
- Simatupang, Taufik H. "Studi Pendahuluan Pembentukan Jabatan Fungsional Analis Hukum Di Kementerian Hukum Dan HAM R.I." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 13, no. 1 (2019): 1–14.
- Yogi, H. Adang Widjana, Sudrajat Ratnaningtyas. *Manajemen Strategik Terapan, Panduan Cara Menganalisa Industri Dan Pesaing*. Jakarta: Poliyana Widya Pustaka, 2007, hlm.6.
- Yuliyanto, Yuliyanto, Donny Michael, and Penny Naluria Utami. "Deradikalisasi Narapidana Teroris Melalui Individual Treatment." *Jurnal HAM* 12, no. 2 (2021): 193.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Kurikulum Dan Metode Diklat. Encyclopedia of Volcanoos. Vol. 1999, 2000.*

HALAMAN KOSONG