

Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum merupakan media ilmiah kebijakan hukum berupa hasil penelitian dan kajian, tinjauan hukum, wacana ilmiah dan artikel, terbit tiga kali setahun pada bulan Maret, Juli dan November.

- Penasehat** : Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
- Penanggung Jawab** : Kepala Pusat Pengembangan Data dan Informasi Penelitian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
Kepala Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
- Ketua Dewan Redaksi** : Taufik H. Simatupang, S.H., M.H.
- Anggota Dewan Redaksi** : Moch. Ridwan, S.H., M.Si.
Ahmad Sanusi, S.H., M.H.
Edward James Sinaga, S.Si., M.H.
- Mitra Bestari** : Drs. Didin Sudirman, Bc.IP., S.H., M.Si. (Pemasyarakatan)
Drs. Agusta Konsti Embly, Dipl.M.A. (Imigrasi)
Dr. Ir. Edy Santoso, S.T., M.ITM., M.H. (Kekayaan Intelektual)
Prof.Dr. Mustofa, M.H. (Kriminologi)
Dr. Hotman Sitorus, S.H., M.H. (Peraturan Perundang-undangan)
Agus Subandrio, S.H., M.H. (Administrasi Hukum Umum)
Ir. Razilu, M.Si (Kekayaan Intelektual)
- Ketua Redaktur Pelaksana** : Nizar Apriansyah, S.E., M.H.
- Anggota Redaktur Pelaksana** : Susana Andi Meyrina, S.Sos., M.AP
Ahmad Jazuli, S.Ag., M.H.
Last Sariyanti, Amd.IP., M.H.
Victorio H. Situmorang, S.H.
Haryono, S.Sos., M.H.
Insan Firdaus, S.H
Imam Lukito, S.T., M.H. (Desain Grafis dan Teknologi Informasi)
- Trisapto Wahyudi Agung Nugroho, S.S., M.Si (Alih Bahasa)
- Desain Grafis dan Teknologi Informasi** : Macyudhi, S.T.
Risma Sari, S.Kom
Saefullah, S.ST., M.Si
Agus Priyatna, S.Kom
Teddy Suryotejo
- Sekretaris Anggota** : Yatun, S.Sos.
M. Virsyah Jayadilaga, S.Si., M.P
Asmadi, S.H
Galuh Hadiningrum, S.H
Suwartono

Alamat Redaksi

Jl.H.R Rasuna Said Kav.4-5 Jakarta Selatan
Telp.021-2525015 ext.512 Fax. 021-2522954
jurnalkebijakan@balitbangham.go.id

DAFTAR ISI

HASIL PENELITIAN

5. IMPLEMENTASI PENINGKATAN KINERJA MELALUI MERIT SISTEM
GUNA MELAKSANAKAN UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA
NO.5 TAHUN 2014 DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM 175 - 186
Rr. Susana Andi Meyrina

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum kembali terbit menemui ruang sidang pembaca. Salawat beserta salam tak lupa pula disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah merubah cakrawala berpikir umat manusia dari pemikiran tradisional mistis ke era rasionalitas ilmiah modern.

Eksistensi dan keberkaraan suatu penerbitan jurnal ilmiah di banyak lembaga Litbang selalu menjadi masalah sekaligus tantangan bagi setiap pengelolanya, mulai dari minimnya anggaran, kurangnya SDM, minimnya artikel/tulisan masuk dan penyesuaian ketentuan penulisan ilmiah yang disyaratkan oleh instansi pembina.

Dalam terbitan Volume 10 Nomor 2 Bulan Juli Tahun 2016 ini, kami memuat hasil-hasil penelitian hukum, diantaranya di bidang Pemasyarakatan, Keimigrasian, Peradilan Anak, di samping dua tulisan berupa tinjauan hukum. Naskah tulisan yang masuk telah diseleksi secara ketat oleh Dewan Redaksi dan melalui penelaahan dan penilaian dari Mitra Bestari. Oleh karena itu tidak semua tulisan yang masuk dapat dimuat. Hal ini dilakukan dalam rangka menjaga kualitas substansi tiap-tiap tulisan sehingga tetap terjaga kedalaman analisis dan pembahasannya. Dari hasil seleksi dimaksud kami memuat tulisan berupa hasil penelitian yang ditulis oleh Ahmad Sanusi dengan judul Pelaksanaan Fungsi Cabang Rumah Tahanan Negara di Luar Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, kedua ditulis oleh Taufik H. Simatupang dengan judul Analisa Yuridis Peralihan Tempat Pemeriksaan Imigrasi Bandar Udara Internasional Halim Perdana Kusuma ke dalam Wilayah Kerja Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan, ketiga ditulis oleh Edward James Sinaga dengan judul Optimalisasi Pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) pada Bidang HAM Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DKI Jakarta, Keempat ditulis oleh Yul Ernis dengan judul Diversi dan Keadilan Restoratif Dalam Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Anak di Indonesia, Kelima ditulis oleh Rr. Susana Andi Meyrina dengan judul Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-undang Aparatur Sipil Negara. Tinjauan hukum ditulis oleh Nizar Apriansyah dengan judul Peran Pemerintahan Dalam Pembentukan Kebijakan Hukum, kedua ditulis oleh Ahmad Jazuli dengan judul Strategi Pencegahan Radikalisme Dalam Rangka Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme.

Dalam kesempatan ini, izinkan kami mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada para Mitra Bestari (*Peer Reviewer*) yang telah melakukan penelaahan, analisis dan penilaian atas kelayakan tulisan untuk dimuat di Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum. Terima kasih juga kami ucapkan kepada semua penulis yang telah berkenan menyumbangkan tulisannya.

Akhirnya, kami berharap semua hasil penelitian dan tinjauan hukum yang dimuat dalam jurnal ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan dan pembangunan hukum dan kebijakan di Indonesia. Kami juga sangat terbuka atas semua kritik dan saran konstruktif dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum di waktu mendatang.

Selamat Membaca,

REDAKSI

**IMPLEMENTASI PENINGKATAN KINERJA
MELALUI MERIT SISTEM GUNA MELAKSANAKAN
UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA No. 5 Tahun 2014
DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**
*(Performance Improvement By Merit System Under The Act Of Civil State
Apparatus Number 5 Year 2014 Of The Ministry Of Law And Human Rights)*

Rr. Susana Andi Meyrina

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI
Kav.44-45 Rasuna Said Kuningan Jakarta Selatan
susanaandimeyrina@yahoo.com

Diterima: Januari 2016; Direvisi: Januari 2016; Disetujui: Januari 2013

Abstrak

Pelaksanaan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan wujud dari kelanjutan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, menuju profesionalisme pegawai secara terbuka, kompetensi dan produktif. Merit sistem ASN adalah merupakan penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi pelaksanaan sistem merit terhadap pengembangan pegawai sesuai kebutuhan lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Harapan kedepan agar implementasi merit sistem yang terdapat pada isi Undang-undang ASN dapat dilaksanakan lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, secara professional, sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai dengan mengedepankan penilaian obyektif dan netral, maka pelaksanaan sistem merit melalui uji kompetensi pegawai, akan membawa perkembangan profesional peningkatan kinerja dengan lebih baik lagi dilaksanakan di Kementerian Hukum dan HAM.

Kata Kunci: Implementasi Merit Sistem, Kinerja, Pengembangan Pegawai

Abstrak

The implementation of the Act Number 5, Year 2014 on The Civil State Apparatus is entity of a sustainable successful implementation of bureaucracy reform head to officers professionalism. The merit system is performance assessment based on work performance. The purpose of this research is to evaluate the implementation of merit system to officers development according to the needs of the Ministry of Law and Human Rights. It is a descriptive method with qualitative approach. It is hoped that implementation of merit system can be carried out professional fit with skills and competency through competency test by promoting objectivity and neutrality, so that its implementation will change performance improvement better.

Keywords: implementation of merit system, performance, development of officer

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran organisasi untuk menuju perubahan mind-set SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai pegawai berproduktif dan berkompentensi didalam tugas dan fungsinya salah satunya adalah dengan melaksanakan kinerja berbasis merit system. Seiring dengan kesiapan pelaksanaan perubahan organisasi terhadap pembangunan Aparatur Negara wujud dari kelanjutan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui Undang-undang No.5 Tahun 2014, tentang ASN (Aparatur Sipil Negara).

Pada isi Undang-undang ASN, telah diatur kinerja pegawai berdasarkan merit sistem yang dilaksanakan pada setiap PNS (Pegawai Negeri Sipil) di pemerintahan Pusat maupun di daerah. Merit sistem adalah sistem kinerja berbasis kompetensi, profesionalisme, bersifat terbuka dan memberikan kesempatan serta mendukung pada setiap pegawai untuk mengembangkan prestasi yang terbaik bagi organisasi, dan hal ini adalah perwujudan perubahan sekaligus pembinaan pada setiap pegawai tercipta produktif dan kompetensi.

Produktif atau kompetensi sebagai dasar merit sistem yang artinya setiap individu dinilai berdasarkan kecakapan, kemampuan, wewenang atau cakap, mampu dan tangkas. Menurut R. Palan dalam bukunya "*Competency Management-A Practitioner's Guide*", kompetensi merupakan deskripsi perilaku dan kompetensi adalah kecakapan sebagai deskripsi tugas atau hasil pekerjaan dan kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakter pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*). Dan kompetensi terdiri dari beberapa karakteristik yang berbeda dan mendorong perilaku fondasi karakteristik dibuktikan pada cara seseorang berperilaku

di tempat kerja. Dikutip (<http://ronawajah.wordpress.com/2008/02>)

Merit sistem salah sebagai dasar berbasis kompetensi pegawai. Setiap pegawaisangat besar peluang kesempatan untuk berprestasi. Hal ini diawali dengan rekrutmen, pengembangan, penempatan dalam Job Promosi, sesuai pada uraian isi Undang-undang ASN pasal 70 ayat (1) : "Bahwa setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Yang artinya setiap pegawai pemerintah berhak mendapatkan pendidikan baik formal maupun informal.

Dan juga diuraikan pada Undang-undang ASN isi pasal 2 (dua) butir 22, dengan pengertian merit sistem adalah "Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecatatan". Tujuan Sistem Merit menciptakan kompetensi SDM yang professional dan produktifitas yang berkaitan pada manajemen ASN, yang menata dengan baik dari rekrutmen pegawai, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan dalam Job Promosi yang disesuaikan dengan sistem merit berbasis Kompetensi. Melalui :

Sistem Rekrutmen

Sistem *rekrutmen* yang terdapat pada Undang-undang No.5 Tahun 2014, penjelasan bab umum dengan menggunakan sistem merit berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan calon CPNS dari rekrutmen, pengangkatan, penempatan, promosi secara terbuka dengan kompetitif sejalan dengan tujuan kelanjutan kesuksesan Reformasi Birokrasi.

Proses Penerimaan pendaftaran CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), sudah dilakukan melalui Sistem Merit sejak mulai Tahun 2013 sampai sekarang, model perekrutan online

secara nasional melalui <http://panselnas.menpan.go.id> dan <http://sscan.bkn.go.id>. Tujuannya untuk menghindari KKN (Korupsi, Kolusi Neopotisme) bersih, kompetensi, transparansi atau bersifat terbuka, obyektif, rasional dan langsung seketika hasil nilai ujian dapat dilihat hasilnya dan langsung diumumkan, sesuai dengan dasar pada isi UU ASN No.5 tahun 2014, Pasal (51), yakni "Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit". Sistem merit berasal dari kata merit atau manfaat atau meritokrasi sebenarnya menunjukkan kepada bentuk sistem politik yang memberikan penghargaan lebih kepada mereka yang berprestasi atau berkemampuan yang dapat dipakai untuk menentukan suatu jabatan tertentu.

Sistem Pengembangan Pegawai

Sistem pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan karyawan. (Dr. H.Malayu S.P Hasibuan, 2000:69). Maka tujuan dari pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan ketrampilan melalui diklat agar pegawai memahami, terampil, ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya memahami dalam ketrampilan tehnik, ketrampilan dalam mengelola SDM, ketrampilan konsep, dan terampil dalam manajerial. Dengan demikian pembenahan dalam system karier yang terdapat pada pengembangan pegawai Undang-undang No.5 Tahun 2014, tentang ASN, pelaksanaan dengan merit sistem melalui metode pengembangan pembinaan karier dan menghargai prestasi melalui uji kompetensi, pada setiap pengembangan kinerja pegawai dapat berkembang. Dan sebagai tolak ukur kinerja pegawai berhak mDiklat (Pendidikan dan latihan), sesuai dengan latar belakang pekerjaan, bertujuan agar pegawai dapat menguasai tugas pekerjaannya secara berkualitas dan produktif.

Pelaksanaan Baperjakt (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan)

Melalui Baperjakt adalah kompetensi pegawai terhadap lelang jabatan sebagai syarat adalah profesional dan kompetensi untuk pengangkatan pejabat disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan sebagai wawasan yang mendukung pekerjaan di dalam ilmu pengetahuan untuk dan keahlian dibidang tugas pekerjaan. Tetapi Baperjakt pada Undang-Undang ASN, tidak dipergunakan lagi, perubahan ini dengan mempergunakan istilah Tim Penilai Kinerja, sebagai tool dalam memberikan pertimbangan obyektif kepada Team Penilai Kinerja (TPK) melalui setiap individu, berkaitan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang di butuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama dan kreatifitas terhadap pejabat administrasi (Eselon III, IV dan V).

Pelaksanaan *Fit and Proper Test*

Salah satu uji kompetensi untuk semua pegawai, yang akan menduduki jabatan struktural maupun jabatan fungsional, tujuan dilaksanakan *fit and proper test* untuk mengetahui kelayakan para calon-calon yang akan menduduki posisi jabatan tertentu untuk dipilih sebagai kandidat-kandidat pemimpin. Yang di uji antara lain : sikap, minat, motivasi, ketrampilan dan watak yang tepat untuk jabatan yang harus diduduki secara professional. Sistem merit yang terdapat pada Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN, berkaitan dengan pelaksanaan *fit and proper test* adalah untuk menguji pegawai secara obyektif dan terbuka. Dan berdasarkan kompetensi dari para calon-calon pejabat yang akan dipromosikan untuk diangkat dan untuk menduduki jabatan terlebih dahulu diuji oleh pejabat penilai KASN tanpa diinterferensi dari manapun.

Pelaksanaan Assesment

Organisasi yang strategis dalam peningkatan kinerja adalah bagaimana sumber daya manusia menjadi profesionalisme, kompetensi, sehingga menghasilkan kinerja yang efektif. Untuk jabatan tertinggi berperan secara optimal dalam memajukan organisasi dilaksanakan melalui uji kompetensi pelaksanaan *Assesment* sebagai program perencanaan dan pengembangan (promosi jabatan). Tujuannya pelaksanaan *Assesment* secara umum untuk mempersiapkan sumber daya manusia secara strategis yang terdapat pada uraian isi Undang-undang no.5 Tahun 2014, berbasis merit sistem. Pelaksanaan *Assesment* merupakan perwujudan kesuksesan Reformasi Birokrasi dalam merelisasikan perubahan organisasi didalam pengembangan sumber daya manusia secara strategis dengan proses sistematis untuk menilai kompetensi pegawai dengan menggunakan evaluasi, dengan uraiannya :

1. *Assesor* adalah seseorang yang melakukan penilaian berbasis kompetensi terhadap *assese*. Dan Individu yang terlatih untuk mengobservasi, merekam, mengklarifikasi, dan membuat penilaian *realible* terhadap yang mengikuti *assessment center*. Untuk penilaian secara internasional menguasai kompetensi dibidang pekerjaannya
2. *Assesse* adalah 1 (satu) orang pegawai/ calon yang diukur kompetensinya.
3. Tingkat kemampuan *assessor* (*International Task Force On Assesment Center*)
 - a. Hasil pengembangan melalui kompetensi *Assesment* bertujuan mengidentifikasi kader-kader pemimpin, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai, memperoleh suatu kriteria yang jelas untuk jabatan tertentu sebagai sarana untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan sumber daya

manusia, dari mulai *rekrutment*, promosi, mutasi, pengembangan karier pegawai.

- b. Karakteristik *Assesment* dirancang berdasarkan kompetensi, menggunakan berbagai tehnik atau *multimethod*, *multipleasserror/observasi*, *multiple criteria*, *multiple input* atau sumber, *multi peserta*, *multiple instrument* untuk mengungkap kompetensi yang menjadi persyaratan menduduki jabatan tertentu, melakukan ORCE (*Observasi, Record, Classification and Evaluation*) atau *observasi*, merekam, mencatat, mengelompokkan dan penilaian dari *group discussion*, *presentation* dan *interview* dengan mencatat perilaku yang tampak dari peserta. Metode *Assesment* adalah latihan simulasi, *case analysis* kegiatan analisa yang diberikan peserta suatu kasus permasalahan sampai mendapatkan jalan keluarnya, (kesalahan prosedur kerja, *customer, kompotitor*), *In tray-in try* simulasi tugas sehari-hari, yang terakhir *interview* dalam menilai uji kompetensi.

Pelaksanaan Diklat (Pendidikan dan Latihan)

Pendidikan dan pelatihan yang terdapat pada isi Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN, merit sistem merupakan berbasis kompetensi yaitu dengan cara pengembangan pegawai dengan memberikan Diklat atau pendidikan pelatihan pada setiap pegawai, agar mempunyai pengetahuan dan keahlian baru sesuai dengan bidangnya. Saat selesai mengikuti Diklat agar pegawai mengerti dan menguasai pekerjaannya, sebagai pembekalan tugas jabatan dimana pegawai tersebut bertugas. Untuk pegawai sebagai peserta Diklat, agar disesuaikan dengan jabatan dan bidangnya, tujuannya untuk membangun peserta Diklat dalam meningkatkan kompetensi diri, dan

agar pegawai yang mendapatkan Diklat melalui pembelajaran pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan jabatan yang sesuai dengan bidangnya dari

Penempatan Dalam Job Promosi

Penempatan job promosi sesuai Undang-undang no.5 Tahun 2014, sebagai persyaratan, untuk dilaksanakan secara terbuka melalui uji kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas sebagai syarat mutlak, untuk melakukan promosi jabatan secara terbuka. Sesuai dengan ketentuan pasal Undang-undang tersebut diatas pada uraian isi pasal 74, bahwa : "Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karir, promosi dan mutasi, diatur dalam pasal 69 dan pasal 73 diatur kedalam Peraturan Pemerintah sesuai dengan prinsip kebijakan merit sistem.

Dan kedudukan promosi, untuk jabatan pemimpin berdasarkan kompetensi jabatan akan diatur berdasarkan tata cara pengisian jabatan yang terbuka berdasarkan merit sistem dengan mempertimbangkan kesinambungan karier pegawai yang akan menduduki jabatan yaitu pengisian Jabatan Tinggi Utama, Madya, dan Pratama, diselenggarakan secara seleksi yang transparan, obyektif, kompetitif dan akuntabel, monitoring dan di evaluasi secara terbuka.

Menurut data hasil laporan penelitian 2013 Pusjianbang berjudul "Evaluasi Pelaksanaan Promosi Mutasi Jabatan Struktural di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM", dapat dievaluasi hasilnya dari rekrutmen, Pengembangan Pegawai dan Penempatan didalam job promosi, banyak permasalahan yang terjadi, apakah sudah sejalan dengan Sistem Merit berbasis kompetensi yang dikehendaki Menpan sesuai dengan UU ASN No.4 Tahun 2014, antara lain:

1. Sistem Rekrutmen PNS, Pengembangan pegawai, dan penempatan job promosi di Kemenkumham sudah atau belum berbasis Sistem Merit
2. Standar kompetensi penilaian individu pada Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan), Fit and Proper Test, dan Assesment, sudah atau belum memakai berbasis Sistem Merit
3. Data Base Kepegawaian Diklat berbasis kompetensi sesuai dengan Sistem Merit
4. Perpanjangan Pensiun, Kaderisasi dan Punishment menggunakan Sistem Merit
5. Hasil penilaian Diklat pengembangan sudah atau belum memakai Sistem Merit
6. Maka untuk membangun keberhasilan organisasi dengan memulai kesiapan pelaksanaan UU ASN No.5 Tahun 2014, Kementerian Hukum dan HAM tentunya berupaya untuk melaksanakan peningkatan kinerja melalui sistem merit yang berbasis kompetensi.

Maka untuk membangun keberhasilan organisasi dengan memulai kesiapan dalam melaksanakan UU ASN No.5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum dan HAM, berupaya untuk melaksanakan peningkatan kinerja melalui sistem merit yang berbasis kompetensi. Dan untuk menjawab fakta-fakta pada tersebut diatas maka Pusjianbang akan melakukan kajian berjudul : "Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum dan HAM".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka pokok permasalahan kajian ini adalah: Bagaimanakah Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum dan HAM?

Tujuan

Tujuan kajian ini adalah untuk mengevaluasi kesiapan implementasi sistem merit terhadap peningkatan kinerja di Kementerian Hukum dan HAM, sesuai isi Undang-undang ASN No.5 Tahun 2014 dengan dari mulai rekrutmen, pengembangan pegawai dan penempatan job promosi, yang sudah dilaksanakan oleh Kementerian Hukum dan HAM.

1. Untuk melihat dan mengetahui permasalahan sebagai kesiapan dari mulai rekrutmen, pengembangan pegawai dan penempatan job promosi melalui sistem merit berbasis kompetensi.
2. Untuk mengetahui proses mengisi jabatan eselon II, yang diumumkan secara terbuka di internal/Lembaga, jika tidak terpenuhi diumumkan kepada Kementerian/Lembagasecara nasional; Untuk mengisi jabatan eselon III, IV, dan V diumumkan secara terbuka kepada internal instansi yang bersangkutan, instansi yang memiliki bidang tugas sejenis (serumpun) atau instansi dalam satu koordinasi, dan apabila belum terpenuhi agar diumumkan agar diumumkan kepada instansi lainnya. Dengan demikian tujuan ini dapat agar system yang sudah berjalan selama ini dapat sejalan dengan Visi dan Misi Menpan sebagai peningkatan kinerja melalui merit sistem berbasis kompetensi.

Metodologi Penelitian

Pendekatan

Kajian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, kualitatif untuk mendukung strategi pengumpulan permasalahan dari jawaban-jawaban responden terkait dengan masalah kajian yang akan diteliti, tujuannya untuk menghasilkan kebijakan sebagai dasar dari hasil ini yang dievaluasi. Menurut (Dunn, 2000:608), Evaluasi dapat disamakan dengan

penafsiran (appraisal), pemberi angka (rating) dan penilaian (assessment), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Sebagai prosedur untuk memecahkan masalah yang akan diteliti, untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan dan evaluasi untuk mendapatkan hasilnya maka tujuannya untuk mengambil keputusan bagi organisasi berupa kebijakan perubahan manajemen yang lebih baik.

Sifat

Kajian ini bersifat deskriptif sebagai dasar metode penelitian, sejalan dengan apa yang dikemukakan Nawawi (1985:63) bahwa: "Penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subyek/obyek penelitian seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya". Sehingga hasilnya dapat diketahui secara actual.

Bentuk

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi untuk menguraikan fakta-fakta dilapangan secara efektif dan efisien untuk melaksanakan program kinerja sistem merit berbasis kompetensi dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Metode Pengumpulan data

Tehnik pengumpulan data sesuai dengan teori Lofland dalam Moleong, (2007:157), data bersumber dari informan atau responden didukung dengan dokumen dan naskah-naskah dan data tertulis. Yang artinya data ini melalui sumber Key Informen yang dikumpulkan secara kualitatif yang terdapat pada responden yang valid dan realiable melalui wawancara, Observasi, telaah dokumen, dan terakhir dianalisis untuk hasil dasar berupa evaluasi.

Tehnik Penarikan Sampel

Sampel yang akan diambil dari wilayah DKI adalah 11 Unit Utama, UPT Khusus Kanim Selatan, Lapas Cipinang, Kanim Sukarno Hatta, Kanwil DKI dan sekitarnya dan Yogyakarta sebagai Pree Test. Untuk sample yang akan dipilih adalah responden Pejabat Esselon II sampai Eselon V dan pegawai yang sudah mengikuti Diklat Tehnis. Dan menggunakan tehnik purposive sampling sebagai perwakilan responden yang akan dituju.

PEMBAHASAN

Kata merit berasal dari bahasa Inggris yang artinya jasa, manfaat, dan prestasi atau dapat diartikan suatu penghargaan. Secara umum pada teori manajemen pengertian sistem merit adalah pengelolaan sumber daya manusia di organisasi didasarkan pada prestasi (merit).

Menurut Wikipedia Bahasa Indonesia.com, kata merit sama dengan manfaat, meritokrasi sebenarnya menunjuk kepada bentuk sistem politik yang memberikan penghargaan kepada yang berprestasi atau kemampuan yang dapat dipakai untuk menentukan suatu jabatan tertentu. Pengertian dan tujuan meritokrasi atau sistem merit, *"The merit system is the process of promoting and hiring government employees based on their ability to perform a job, rather than on their political connections. Federally, it was instituted by the Pendleton Civil Service Reform Act. It is the opposite of the Spoils system.* Berasal dari merit atau manfaat, meritokrasi menunjukkan sistem politik yang memberikan penghargaan lebih kepada mereka yang berprestasi atau yang berkemampuan. (Su7as.com).

Menurut UU ASN merit sistem adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna

kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan (UU ASN pasal 1, ayat 22), yang artinya merit sistem adalah pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi melalui prestasi. (Merit adalah perilaku tindak tanduk pegawai yang ditunjukkan melalui prestasi kerja dan dapat menghasilkan karir jabatan) individu.

Tujuan pelaksanaan Merit Sistem

Sistem merit atau "merit system" di dalam Undang-undang ASN no.5 Tahun 2014, dilaksanakan agar kinerja birokrasi dapat meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya lebih ke professional dan lebih netral karena menghapuskan faktor kedekatan, yang artinya tidak merekrut dalam peningkatan karier atau jabatan aparatur karena ada pertalian saudara, teman dekat atau money politik, tetapi sesuai dengan keahliannya direkrut dengan cara-cara yang professional berdasarkan kompetensi individu yakni independen, netralitas, produktif, integritas, pelayanan prima, pengawasan dan akuntabilitas.

Prinsip-prinsip Dasar Merit Sistem berdasarkan UU ASN

Kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi (pasal 1 ayat 22) adalah seleksi, promosi secara adil, kompetitif, menerapkan prinsip fairness dalam semua urusan manajemen kepegawaian, penggajian, reward, dan punishment berbasis kinerja, standar integritas dan perilaku, untuk kepentingan publik, manajemen SDM secara efektif dan efisien, melindungi pegawai dari tindakan semena-mena dan adanya lembaga independen yang mengawasi pelaksanaan merit system, adalah KASN (Kelembagaan Aparatur Sipil Negara) berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan perilaku ASN, serta menerapkan Sistem Merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah (pasal 30 UU ASN).

Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Merupakan Revisi Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

- a. Amanat UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang: khususnya pada Bab III Pasal 12 ayat (2) yakni : “Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan system prestasi kerja, dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja” . Tetapi selama ini pola pembinaan karir PNS berdasarkan DUK dan senioritas bukan berdasarkan merit.
- b. Berlakunya PP Nomor 15 Tahun 1979 tentang DUK, PP, Nomor 13 Tahun 2002 tentang pengangkatan PNS didalam Jabatan Struktural dan PP Nomor 12

Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat PNS belum mengakomodasi sistem prestasi kerja.

Kompetensi Aparatur Pemerintah Dasar UU ASN No.5 Tahun 2014 Melalui Merit Sistem

Kompetensi pada UU ASN No.5 Tahun 2014 merupakan parameter peningkatan kinerja sebagai kelanjutan dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi bermanfaat untuk mengembangkan kualitas aparatur merupakan perubahan yang lebih baik dan dapat diukur. Maka untuk dapat mengevaluasi terhadap implementasi peningkatan kinerja melalui sistem merit guna melaksanakan Undang-undang ASN di Kementerian Hukum dan HAM, berdasarkan lokasi kajian, sebaran responden kajian ini adalah :

**Tabel 1
Sebaran Responden Berdasarkan Lokasi Kajian**

No	Responden	Esselon II	Esselon III	Esselon IV	Jumlah
1	Kanwil Jateng (Pre Test)	1	-	4	5
2	Kanwil D.I.Yogyakarta (Pre Test)	1	2	2	5
3	Kanwil DKI Jakarta	-	5	-	5
4	Balitbang HAM	1	3	1	5
5	Ditjen HAM	1	2	2	5
6	Ditjen Imigrasi	-	3	2	5
7	Kanim Jakarta Pusat	-	3	2	5
8	Biro Kepegawaian	1	3	1	5
9	Biro Keuangan	-	-	-	-
10	Biro Perencanaan	1	3	1	5
11	Biro Humas	-	-	-	-
12	Biro Pengembangan	1	3	1	5
12	Biro Perlengkapan	1	3	1	5
13	Biro UMUM	-	-	-	-
14	BPHN	5	20	5	30
15	BPSDM	2	3	-	5
16	Kanim Bogor	-	4	3	7
17	LP Paledang Bogor	-	3	4	7
18	LP Terbuka	-	2	3	5
19	Staf Ahli Menteri	1	-	-	1
20	Ditjen Pemasarakatan	-	-	-	-
21	LP Cipinang	-	-	-	-
22	Ditjen AHU	-	-	-	-
23	Ditjen Peraturan Perundang-undangan	-	-	-	-
	JUMLAH	15	64	31	110

Analisis Berdasarkan Hasil Jawaban Responden

1. Kebijakan organisasi pada seleksi CPNS melalui merit sistem dengan menggunakan uji kompetensi CAT (Computer Assisted Tests) secara terbuka. 100% responden sangat setuju. Responden berpandangan bahwa Kementerian Hukum dan HAM telah melaksanakan seleksi CPNS secara obyektif, transparan atau terbuka. Untuk mengurangi Korupsi, Kolusi, Neopotisme di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.
2. Sumber daya manusia dari hasil seleksi CPNS sistem merit dapat mempengaruhi produktifitas dan kompetensi calon pegawai di Kementerian Hukum dan HAM, 69% jawaban responden sangat mempengaruhi, alasannya pelaksanaan dengan merit sistem CPNS melalui CAT adalah hasil seleksi murni, akan menciptakan calon pegawai produktif dan kompetensi tinggi. Tetapi 31% jawaban responden sistem merit dilaksanakan untuk CPNS tidak sesuai apabila promosi diperuntukkan untuk penempatan di pulau-pulau terpencil terutama di Lembaga Pemasarakatan maka calon pegawai yang produktif dan kompetensi tinggi tidak efisien dan efektif, karena pegawai tidak pernah bertahan lama.
3. Pelaksanaan merit sistem untuk menciptakan peningkatan kinerja pegawai agar produktif dan berkompentensi tinggi, untuk mewajibkan uji kompetensi pegawai melalui CAT (Computer Assisted Tests) untuk dari eselon III, IV dan V. 43% jawaban responden sangat setuju dan 57% sangat tidak setuju alasannya hasil uji kompetensinya tidak transparan dan belum berdampak pada pengembangan karier pegawai.
4. Pelaksanaan Kompetensi melalui analisis jabatan, analisis beban kerja, dan pengadaan pegawai, terhadap pelaksanaan merit sistem yang terdapat Undang-undang No.5 Tahun 2014

tentang ASN, sebagai perubahan organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk menciptakan *the right man in the right job* dan menghindari kecilnya meminimalisir intervensi politik. 71% jawaban responden sangat setuju, tetapi 29% jawaban responden memilih tidak setuju dengan alasan, jika penilaian belum obyektif maka *the right man in the right job* dan menghindari kecilnya meminimalisir intervensi politik, tidak akan berjalan dengan baik dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

4. Responden merasa sudah pernah mengikuti *Fit and Proper Test* adalah 27% berkali-kali, 59% pernah dan tidak mau mengikuti kembali, 41% pernah tidak mau mengikuti berulang-ulang karena merasa tidak transparan dan belum mencapai keadilan pada hasil penilaian *Fit and Proper Test* di Kementerian Hukum dan HAM.
5. Apakah *Aessment* mempengaruhi peningkatan kinerja Bapak/Ibu? 31% jawaban responden sangat mempengaruhi dan 69% jawaban responden merasa tidak berpengaruh. Alasan responden hasil mengikuti *Aessment* belum dapat menjadi sistem berdampak pada promosi Jabatan yang lebih tinggi
6. Pelaksanaan *Aessment* dapat mendukung untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi, 13% jawaban responden sangat mendukung, tetapi 87% sangat tidak mendukung, dengan alasan belum terciptanya pola yang baik dengan sistem penilaian terbuka dan obyektif dari hasil *Aessment* dapat mendukung untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.
7. *Fit and Proper Test* terhadap kesiapan implementasi Sistem Merit Pada UU ASN sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi? 81% jawaban responden merasa sangat berpengaruh, alasannya apabila sistem sudah terpola dengan baik, hasil penilaian obyektif dan transparan. Tetapi 19% jawaban

responden merasa tidak berpengaruh apabila masih ada intervensi dari pihak-pihak penguasa yang menjadi kendala penilaian tidak obyektif dan tidak adil.

Hambatan Administratif

Masih banyak pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM menunjukkan merasa belum puas dengan pelaksanaan uji kompetensi melalui CAT, *Assessment*, dan *Fit and Proper Test*. Dan berharap agar implementasi Sistem Merit yang terdapat pada isi Undang-undangan No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dari perekrutan pegawai sampai penempatan jabatan, dapat diimplementasikan sesuai pada Undang-undang ASN pasal (51) menyatakan "Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit yaitu: Kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan

latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur kondisi kecacatan, untuk benar-benar dilaksanakan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Tetapi berdasarkan pada isipasal 68 poin (1), belum dapat dimengerti pada setiap pegawai secara individu menyangkut peningkatan kinerja :

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat didalam jabatan tertentu.
- b. Sistem Merit berbasis kompetensi ditentukan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, professional pendidikan dan kemampuan pegawai terhadap tugas pokok organisasi.
- c. Setiap jabatan dikelompokkan di dalam klasifikasi berdasarkan karakteristik, mekanisme, pola kerja.
- d. Pegawai Negeri dapat dapat berpindah antar instansi: Pimpinan Tinggi (Esselon II melalui Assesment), Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional Pusat,

dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja.

Agar dapat disosialisasikan kepada seluruh jajaran di Kementerian Hukum dan HAM RI, sebelum organisasi melaksanakan.

KESIMPULAN

1. Implementasi peningkatan kinerja melalui Sistem Merit terhadap Undang-Undang No.5 Tahun 2014 di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, belum pernah isosialisasikan di Unit-unit lingkungan Kementerian Hukum dan HAM seluruh Indonesia.
2. Perwujudan perubahan melalui merit sistem berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang peningkatan kinerja, yakni: Sistem Pola Karir, pelaksanaan belum terbangun dengan baik melalui, uji kompetensi melalui CAT, *assessment*, *fit and proper test*, sehingga belum tercipta pada peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM.
3. Eksistensi Pejabat masih membutuhkan pengetahuan untuk menangani hal-hal yang bersifat fasilitatif yang berfungsi untuk menjalankan waskat secara berjenjang sehingga pembinaan pegawai terlaksana. Dan harus dipersiapkan dengan baik mekanisme sarana yang mendukung dan dijalankan dengan obyektif dan sesuai dengan aturan yang berlaku pada isi Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Saran

1. Pelaksanaan Undang-undang No.5 Tahun 2014, saat dilaksanakan benar-benar dijalankan tanpa kepentingan tertentu untuk kemajuan organisasi, terbuka, transparan, terhadap rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai penempatan jabatan dan pengisian jabatan Pimpinan Tinggi, sesuai melalui hasil *asessement* dan

- Fit Proper Test*, agar hasil nilai seluruh peserta dapat langsung diterima secara professional.
2. *Fit and Proper Test* pada pelaksanaan Undang-undang No. 5 Tahun 2014, tentang ASN dapat dilaksanakan sebagai pemetaan kekuatan dan kekurangan sumber daya aparatur, sehingga hasil yang didapatkan dari *Fit and Proper Test* dapat di gunakan untuk bahan pengembangan pegawai, sekiranya pegawai bersangkutan butuh peningkatan kompetensi, dapat menjadi bahan pertimbangan penempatan pegawai pada suatu jabatan yang tepat dari kompetensi yang dimiliki.
 3. Untuk Pertimbangan job promosi pada isi Undang-undang ASN tidak semata-mata dari segi kompetensi namun juga dapat memperhatikan aspek social kultural dimana mengingat untuk suatu posisi jabatan tidak terlepas juga dengan mempertimbangkan unsur *trust/* kepercayaan dan unsur *acceptability person* tersebut pada lingkungan dimana pegawai tersebut akan ditempatkan.
 4. Menghasilkan pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Neopotisme (KKN).
 5. Proses peningkatan kinerja melalui tenaga-tenaga analis sesuai pada bidangnya.
 6. Pelaksanaan merit sistem dengan mengedepankan prinsip-prinsip professional atau kompetensi, kualifikasi, kinerja transparan, obyektif, bebas intervensi politik, untuk mewujudkan pegawai Kementerian Hukum dan HAM, menjadi professional, kompeten, integritas, menjadi pegawai siap melayani public secara prima.

Rekomendasi

Agar setiap pegawai dapat memahami Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN berdasarkan merit sistem, berkaitan dengan jabatan promosi terbuka sebagai bagian dari agenda Reformasi Birokrasi dapat membangun pada setiap pegawai di Kementerian Hukum dan HAM dibutuhkan: Peran pemimpin dapat menjadi teladan kepada bawahannya, yakni :

1. Untuk mengatasi tantangan global yakni pembinaan sumber daya manusia mengacu pada standar kompetensi internasional (world class|).
2. Lelang jabatan untuk aparatur yang memiliki kapasitas kompetensi kemampuan pegawai untuk mengisi posisi jabatan kosong.
3. Memperkecil Korupsi, Kolusi, Neopotisme (KKN) melalui rekrutmen jabatan secara transparan dan netral.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi, *Pembinaan SDM berbasis kompetensi*, PT Pustaka Binama Presindo Jakarta, 2011.
- Dunn, William N, *Analisis Kebijakan Publik*, Gajahmada University.Pres.2000
- Djemari Mandapi, *Assesment Dalam Pembelajaran*, Edisi Empat Gramedia Jakarta, 2008.
- Kaban, Amstrong, Michail, *Pengertian Kinerja*, Su7as.com
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengertian Peningkatan*, 1997, hlm. 1060 H. Malayu
- S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi PT. Bumi Aksara Jakarta, 2001
- Mangkuprawira, Syafry, *Manajemen SDM Stratejik*, Ghalia Indonesia Jakarta, 2002
- Moleong, Lexi. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2006.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Sosial*, Gajahmada University Press, 1995
- Soedjadi, FX, *Organization and Methods, Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Simandjuntak, Payaman, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga FE-UI Jakarta, 2000.
- Nurdin Usman, *Implementasi Kebijakan dan Politik*, CV. Pustaka Pelajar, 2000
- Widoyono, S.Eko Putro, *Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis Pendidikan dan Calon Pendidikan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000
- Undang-undang Aparatur Sipil Negara, No.5 Tahun 2014
- Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 16 Tahun 2012 tentang Tata cara pengisian jabatan structural Eselon (<http://ronawajah.wordpress.com/2008/02>)
<http://panselnas.menpan.go.id> dan <http://sscan.bkn.go.id>.

BIODATA PENULIS

Rr. Susana Andy Meyrina, S.Sos., M.A.P. Lahir di Semarang 18 Mei 1967 menyelesaikan Strata 1 Manajemen Sumber Daya Manusia di STIA-LAN Jakarta lulus pada Tahun 2004. Kemudian melanjutkan Strata 2 di STIA-LAN jurusan Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur lulus tahun 2014. Karir sebagai Pegawai Negeri Sipil di mulai pada Lembaga Pemasyarakatan Sukamiskin Bandung Tahun 1989 – 1997, kemudian pindah tugas ke Pusat Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM RI yang sekarang bernama Pusat Pengkajian dan Pengembangan kebijakan (Pusjianbang). Karir sebagai peneliti dimulai pada tahun 2010. Jabatan terakhir Peneliti Muda III.c. aktif menulis di Jurnal kebijakan Hukum. Alamat Kantor : Pusjianbang, Jalan Raya Gandul Cinere Komplek BPSDM Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan. No.Hp. 08567760970. e-mail susanaandimeyrina@yahoo.com

PETUNJUK PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM

Jurnal Kebijakan Ilmiah Kebijakan Hukum merupakan majalah ilmiah yang telah terakreditasi oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Jurnal ini memfokuskan pada bidang Kebijakan Hukum. Terbit sebanyak 3 (tiga) nomor dalam setahun (Maret, Juli, November). Jurnal Ilmiah kebijakan Hukum menerima naskah karya tulis ilmiah di bidang Hukum dan kebijakan hasil Penelitian, Kajian, dan tinjauan hukum yang belum pernah dipublikasikan di media lain dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Redaksi menerima naskah/karya ilmiah bidang Hukum dan Kebijakan dari dalam dan luar lingkungan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
2. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum menggunakan sistem Peer- Review dan Redaksi. Dewan redaksi dan Mitra Bestari akan memeriksa naskah yang masuk ke Redaksi dan berhak menolak naskah yang dianggap tidak memenuhi ketentuan
3. Naskah Tulisan dapat berupa :
 - Artikel hasil Penelitian
 - Artikel hasil Kajian
 - Artikel Konseptual (tulisan lepas/Karya tulis pendek)di bidang Hukum dan kebijakan, baik dalam lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia maupun dari luar
4. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dikirim dalam bentuk file elektronik (e-mail) dalam MS program Word Office atau dalam bentuk (hard copy) dan di sertai Curriculum Vitae
5. Jumlah halaman naskah maksimal 15 halaman, termasuk abstrak gambar, table dan daftar pustaka, bila lebih dari 15 halaman, redaksi berhak menyunting ulang dan apabila dianggap perlu akan berkonsultasi dengan penulis.
6. Sistematika artikel hasil Penelitian / Kajian harus mencakup :
 - **Judul;**

Judul di tulis dalam 2 bahasa, Bahasa Indonesia menggunakan huruf kapital 12 untuk bahasa Indonesia, judul bahasa Inggris menggunakan huruf kecil Italic font arial 11

Nama Penulis (diketik dibawah judul ditulis lengkap tanpa menyebutkan gelar. Jika penulis terdiri lebih dari satu orang maka harus ditambahkan kata penghubung “dan” (bukan lambang ‘&’). Nama Instansi Penulis (tanpa menyebutkan jabatan atau pekerjaan di instansi) ditulis menggunakan huruf kecil font arial 10
 - **Abstrak**

Abstrak ditulis dalam dua bahasa, Indonesia dan Inggris kata kunci minimal 3 (tiga) kata (maksimal 200 kata). Abstrak ditulis dalam 1 (satu) alinea dengan spasi 1 (satu) dan bentuk lurus margin kanan dan kiri/justify. Abstrak dalam bahasa Inggris ditulis dengan huruf miring (italic) di bawah abstrak tercantum minimal 3 (tiga) maksimal 5 (lima) kata kunci (keywords.) Abstrak memuat latar belakang, pertanyaan penelitian tujuan metodologi, pembahasan, kesimpulan dan saran. Hindari penggunaan singkatan dalam abstrak. menggunakan huruf kecil font arial 10
 - **Pendahuluan** (berisikan : latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan metodologi)

- **Metodologi penelitian** (berisi: Pendekatan, Sifat, Bentuk, Teknik Penarikan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisa Data)
 - **Pembahasan** (teori dan bahasan berdasarkan data)
 - **Penutup** (kesimpulan dan saran)
 - **Daftar Pustaka**
 - Setiap item naskah (pendahuluan, pembahasan dan penutup) di tulis dengan huruf besar di **bold**. Untuk sub item menggunakan huruf kecil dan di bold
7. Sistematika artikel Tinjauan Hukum (tulisan Lepas) harus mencakup :
- **Judul**
 - **Abstrak**
Cara penulisan abstrak sama seperti penulisan naskah Penelitian/Kajian
 - **Pendahuluan**
Tanpa menggunakan latar belakang, rumusan masalah tujuan dan metodologi
 - **Pembahasan**
sub item, terkait dengan masalah yang dibahas
 - **Penutup (harus menjawab permasalahan)**
Berisikan Kesimpulan dan Saran
8. Naskah ditulis diatas kertas A4 potrait, dengan 1,5 spasi. Menggunakan huruf arial 12 pt, halaman menggunakan angka. Kata asing di tulis dengan huruf miring (*italic*), apabila sudah ada bahasa Indonesia bahasa asing di tulis dalam kurung, untuk istilah yang sama selanjutnya di tulis dalam bahasa Indonesia.
9. Penulisan kutipan mulai volume 10 nomor 1 Tahun 2016 dan seterusnya menggunakan model catatan kaki (*foot not*). Penulisan model catatan kaki menggunakan huruf font arial 10. Penulisan model catatan kaki dengan tata cara penulisan sebagai berikut :

A. Kutipan (foot note) :

Buku

David Nunan, *Designing Tasks for the Communicative Classroom* (Cambridge: Cambridge University Press, 1989), hlm.34.

Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) hlm. 202.

Buku Tanpa Pengarang

Direktorat Jederal Pendidikan Tinggi, Depdikbud, *Kurikulum Pendidikan MIPA LPTK Program Strata-1 (S1)* (Jakarta: Depdikbud, 1990) hlm. 45.

Jurnal Atau Majalah Ilmiah

J. E. Paquette, "Minority Participation in Secondary Education: A Graned Descriptive Methodology". *Educational Evaluation and Policy Analysis*. Vol. 3 No. 2, Summer 1991, hlm 157.

Koran dan Majalah

Tri Budhi Satrio, "Kecap Nomor Tiga" (Kompas, 30 Desember, 2005), 14.

Alfred Gordimer, "Do Babies Sing?" (Psychology Today, 2005), 79

Internet

Smith Carr - Lionel Garret. "The Figurative Language" Open Dictionary Wikipedia,(<http://wikipedia.edu/com>, accessed on February 12, 2006)

Sartono Martodiarjo, "Gejolak Harga Minyak Dunia" Dunia Usaha List,(gnu@ussn.edu. diakses 13 Maret 2006)

Kutipan dari Undang-Undang dan Penerbitan Resmi Pemerintah

Republik Indonesia, Undang-undang Dasar 1945, Bab I, pasal 1.

Republik Indonesia, "Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan. Pasal 2

B. Penulisan Daftar Pustaka

- Bahan referensi yang digunakan sebaiknya edisi paling mutakhir
- Penulisan daftar pustaka diklasifikasikan berdasarkan jenis acuan yang digunakan, missal buku makalah/artikel/prosiding/ hasil penelitian internet dan praturan
- Penulisan daftar pustaka disusun berdasarkan alphabet;
- Penggunaan refenesi dari internet hendaklah menggunakan situs resmi yang dapat dipertanggung jawabkan.

Buku

Nunan, David. Designing Tasks for the Communicative Classroom Cambridge: Cambridge University Press, 1989

Arikunto,Suharismi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

Buku Tanpa Pengarang

Direktorat Jederal Pendidikan Tinggi, Depdikbud, Kurikulum Pendidikan MIPA LPTK Program Strata-1 (S1) Jakarta: Depdikbud, 1990

Jurnal Makalah Ilmiah

Paquette J. E., "Minority Participation in Secondary Education: A Graned Descriptive Methodology". Educational Evaluation and Policy Analysis. Vol. 3 No. 2, Summer 1991, hlm 157. Summer 1991-139-157

Internet

Smith Carr - Lionel Garret. "The Figurative Language" Open Dictionary Wikipedia,(<http://wikipedia.edu/com>) accessed on February 12, 2006)

Sartono Martodiarjo, "Gejolak Harga Minyak Dunia" Dunia Usaha (List,gnu@ussn.edu.) diakses 13 Maret 2006

Koran dan Majalah

Tri Budhi Satrio, "Kecap Nomor Tiga" Kompas, 30 Desember, 2005

Alfred Gordimer, "Do Babies Sing?" Psychology Today, 2005

Peraturan Dasar dan Peraturan Perundang-undangan.

Republik Indonesia, Undang-undang Dasar Negara. UUD 1945

Republik Indonesia Undang-undang Tentang Peradilan.UU Nomor 5 Tahun 1986.

10. Naskah dapat dikirim atau diserahkan secara langsung kepada :

Redaksi Jurnal Kebijakan Hukum

Pusat Pengkajian dan Pengembangan kebijakan

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

Jalan H.R Rasuna Said Kav. 4-5 Kuningan, Jakarta Selatan 12940

Telepon (021)-2525015, Faksimili (021)2522954

11. Melalui Email : jurnalkebijakanhukum@balitbangham.go.id

