

**STUDI PENDAHULUAN PEMBENTUKAN JABATAN FUNGSIONAL ANALIS
HUKUM DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM R.I.
(Preliminary Research for The Establishment of Functional Position of
Legal Analysis in The Ministry of Law and Human Rights)**

**Taufik H. Simatupang
Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan
Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
Jl. H.R. Rasuna Said Kavling 4 – 5, Jakarta Selatan 12940
Telp (021) 2525015 Faksimili (021) 2526438
Taufikhsimatupang73@gmail.com**

**Tulisan diterima: 16 Januari 2019; Direvisi: 6 Maret 2019;
Disetujui Diterbitkan: 13 Maret 2018**

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2019.V13.1-14>

Abstrak

Salah satu tugas Badan Pembinaan Hukum Nasional adalah melaksanakan analisa dan evaluasi hukum, agar peraturan perundang-undangan tetap relevan dengan kebutuhan kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu diperlukan seorang analis hukum yang mampu melakukan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kesiapan instansi pembina dalam pelaksanaan pembinaan pejabat fungsional analis hukum. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kesiapan instansi pembina dalam pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional Analis Hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder yang dikumpulkan berdasarkan penelusuran literatur dan data primer yang dikumpulkan secara terbatas melalui wawancara dengan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Pembinaan Hukum Nasional sudah mempersiapkan sebagian dokumen data pendukung, meskipun sebagian dokumen yang lain belum. Pembinaan pegawai dalam jabatan apapun termasuk jabatan fungsional adalah pembinaan yang menyangkut sistem karier dan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu instansi pembina diharapkan segera menyiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan, sebagaimana disarankan dalam hasil penelitian ini.

Kata kunci: studi pendahuluan; jabatan fungsional: analis hukum: Kementerian Hukum dan HAM RI.

Abstract

One of the tasks of the National Law Development Agency is to carry out legal analysis and evaluation, so that the laws and regulation are still relevant to the needs of the state. Therefore, we need a legal analyst who is able to analyze and evaluate the legislation. The problem in this research is the readiness of the supervisory agency in encouraging the legal analyst functional officials. The purpose of this research is to find out and analyze the readiness of the development agency in the development of the Legal Analyst Functional Position. The research used a normative judicial research method with a qualitative approach. The data used are secondary data collected based on literature search and primary data collected in a limited way by means of interviews with informants. The research results indicate that the National Laws Development Agency has prepared some supporting data documents, despite of some other documents remaining unprepared. Development of employees in any positions including those in the functional positions has been the development that relates to the employee career and performance. Therefore, the supervisory agency is expected to immediately prepare the necessary documents, as may be recommended by this research.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 sudah ditegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Sebagai negara hukum tentunya penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara harus selalu didasarkan pada aturan-aturan hukum yang berlaku. Oleh karena itu penyelenggara negara harus kuat, bersih dan berintegritas.¹

Sebagai negara hukum, maka tantangan ke depan dalam pembangunan bidang hukum adalah bagaimana mewujudkan sistem hukum nasional yang mantap², yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) berdasarkan keadilan dan kebenaran. Sasaran³ yang hendak dicapai adalah meningkatnya kualitas penegakan hukum dalam rangka penanganan berbagai tindak pidana, dengan arah kebijakan dan strategi⁴ melalui penguatan peraturan perundang-undangan yang mendukung penegakan hukum di berbagai bidang. Dalam konteks ini telah menempatkan Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) dalam posisi strategis sebagai kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan

HAM untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.⁵ Sekaligus, Kemenkumham sejatinya adalah kepanjangan tangan Presiden yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam pembangunan hukum nasional.

Sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Kemenkumham telah menetapkan rencana strategis⁶ kebijakan penyelarasan politik legislasi pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pembentukan peraturan perundang-undangan, dengan strategi sebagai berikut:

1. Menyelaraskan prolegnas undang-undang, prolegnas peraturan pemerintah, dan prolegnas peraturan presiden dengan arah pembangunan nasional melalui penguatan pada aspek pembinaan hukum nasional dalam fungsi perencanaan dan evaluasi keberadaan perundang-undangan.
2. Proses pembentukan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan lebih menerapkan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan mengedepankan partisipasi masyarakat dalam penyusunan.
3. Mendorong diselesaikannya proses pembahasan RUU KUHP, KUHP dan RUU yang berkaitan dengan penegakan hukum.

1 Taufik H. Simatupang, "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Daerah," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 11, no. 1 (2017): 12–25.

2 *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025*, 2007.

3 Lihat Lampiran *Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019*, 2015.

4 Ibid.

5 Pasal 2 *Peraturan Menteri Hukum Dan HAM Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM*, 2015.

6 Lihat *Peraturan Menteri Hukum Dan HAM Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum Dan HAM Tahun 2015 – 2019*, 2015.

4. Melaksanakan harmonisasi peraturan perundang-undangan secara tepat waktu.
5. Meningkatkan peran Kanwil Kemenkumham dalam memfasilitasi pembentukan produk hukum daerah.
6. Meningkatkan kompetensi sumber daya perancang peraturan perundang-undangan.
7. Meningkatkan kualitas fasilitasi pembentukan produk hukum daerah.

Untuk dan dalam rangka melaksanakan 7 (tujuh) strategi demi mencapai penyelarasan kebijakan politik legislasi nasional dan peningkatan kualitas pembentukan peraturan perundang-undangan diatas, maka Kemenkumham sangat membutuhkan Jabatan Fungsional Analis Hukum tenaga yang *expert*, tidak saja menguasai ilmu perundang-undangan tetapi juga substansi dari peraturan perundang-undangan tersebut. Hal ini mengingat masalah regulasi yang tumpang tindih dan saling bertentangan, baik secara vertikal maupun secara horizontal, adalah masalah sering terjadi dan berulang dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, di Indonesia.

Kebutuhan ini juga untuk melaksanakan tugas⁷ Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) untuk melaksanakan pembinaan hukum nasional. Untuk melaksanakan tugas tersebut BPHN menyelenggarakan fungsi-fungsi⁸ sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran di bidang pembinaan hukum nasional;
- b. Pelaksanaan analisa dan evaluasi hukum, perencanaan hukum, penyuluhan dan bantuan hukum, serta dokumentasi dan jaringan informasi hukum;

- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan analisa dan evaluasi hukum, perencanaan hukum, penyuluhan dan bantuan hukum, serta dokumentasi dan jaringan informasi hukum;
- d. Pelaksanaan administrasi Badan Pembinaan Hukum Nasional; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Untuk melaksanakan fungsi analisa dan evaluasi hukum Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional menyelenggarakan fungsi Pengembangan jabatan fungsional di lingkungan Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional.⁹

Dalam naskah akademik rencana pembentukan jabatan fungsional analis hukum, disebutkan bahwa saat ini peraturan perundang-undangan tidak berjalan secara efektif dan efisien, sehingga tidak maksimal dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Hal ini disebabkan karena jumlah peraturan perundang-undangan yang terlalu banyak (*hyperregulasi*), banyak ketentuan peraturan perundang-undangan yang disharmoni, ambigu, multi-interpretasi, menimbulkan biaya tinggi sehingga menghambat iklim ekonomi dan investasi. Menyikapi peraturan perundang-undangan yang terlalu banyak (*hyperregulasi*) ini, Menteri Hukum dan HAM Yasonna Laoly menyebut banyak undang-undang di Indonesia rawan saling tumpang tindih. "Saat ini permasalahan aturan undang-undang pertama tumpang tindih, disharmoni dan dikritik investor. Yasonna menyebut saat ini ada 60 ribu undang-undang yang tersebar di berbagai instansi. Presiden, kata dia, memerintahkannya untuk mengevaluasi dan mensinkronkan undang-undang tersebut supaya tidak tumpang tindih."¹⁰

7 Pasal 38 Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Kementerian Hukum Dan HAM, 2015.

8 Pasal 1031 dan 1032 Peraturan Menteri Hukum Dan HAM Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM.

9 Lihat Pasal 39 Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Kementerian Hukum Dan HAM.

10 "https://News.Detik.Com/Berita/d-3334692/Menkum-Ham-Ungkap-Penyebab-Banyak-Uu-Masih-Tumpang-Tindih (Diakses Tanggal Agustus 2018)."

Pembangunan substansi hukum sebagai bagian dari pembangunan hukum dalam rangka mewujudkan sistem hukum nasional, tentunya harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan. Untuk menjaga eksistensi peraturan perundang-undangan sehingga tetap relevan dengan kebutuhan kehidupan berbangsa dan bernegara, perlu selalu dan senantiasa dianalisis dan dievaluasi keberlakuan dan kebaruannya. Hasil analisis dan evaluasi tersebut tentunya akan merekomendasikan apakah peraturan perundang-undangan tersebut perlu diubah, dicabut atau tetap. Untuk dapat merekomendasikan hal dimaksud tentunya dibutuhkan tenaga profesional yang *expert*, tidak saja menguasai ilmu perundang-undangan tetapi juga substansi dari peraturan perundang-undangan tersebut. Dalam konteks inilah seorang analis hukum sangat dibutuhkan. Seorang analis hukum, yang menguasai substansi hukum dan ilmu perundang-undangan, sehingga setiap produk peraturan perundang-undangan yang dihasilkan tetap relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Rumusan Masalah

Bagaimanakah kesiapan instansi pembina dalam pelaksanaan pembinaan pejabat fungsional Analis Hukum ?

Tujuan

Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kesiapan instansi pembina dalam pelaksanaan pembinaan Jabatan Fungsional Analis Hukum.

Metode Penelitian

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan sebagai strategi untuk mengumpulkan dan memanfaatkan semua informasi yang terkait dengan pokok permasalahan.

2. Sifat

Penelitian/kajian ini bersifat deskriptif analisis dengan bentuk *preskriptif* yang bertujuan memberikan saran dan pendapat terkait rencana pembentukan Jabatan Fungsional Analis Hukum.

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam kegiatan penelitian/kajian ini adalah data sekunder yang dikumpulkan berdasarkan penelusuran literatur (*library research*) dan data primer (*field research*) yang dikumpulkan secara terbatas melalui serangkaian wawancara dengan informan di BPHN, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kantor Wilayah (Kanwil) Kemenkumham Sumatera Utara dan Balai Harta Peninggalan (BHP) Medan.

PEMBAHASAN

Perkembangan Manajemen Organisasi

Manajemen adalah penting untuk semua gerakan berhasilnya kegiatan dari sesuatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor modal penggunaan teknologi adalah perlu bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintah maupun organisasi kemasyarakatan lainnya. Namun demikian, faktor kecakapan dan keahlian manusia adalah lebih penting lagi sebab tidak ada suatu organisasi pun dalam mengejar tujuannya bisa tahan lama tanpa manajer yang baik.¹¹

Perkembangan teori manajemen dimulai dari teori manajemen klasik dengan pemikiran manajemen ilmiah dari Taylor dan teori organisasi klasik dari Mayo. Manajemen ilmiah menekankan pada upaya menemukan metode terbaik untuk melakukan tugas manajemen secara ilmiah. Sedangkan teori organisasiklasikmenekankanpadakebutuhan mengelola organisasi yang kompleks yang memfokuskan pada upaya menetapkan

11 *Brantas, Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2009). hlm 1

dan menerapkan prinsip dan keterampilan yang mendasari manajemen yang efektif. Perkembangan yang memberikan fokus yang sangat berbeda dari teori manajemen klasik disebut teori manajemen hubungan manusia yang ditandai dengan perubahan fokus manajemen yang lebih menekankan pada perilaku baik pada perilaku manusia maupun perilaku organisasi. Manajemen yang baik menurut teori neoklasik ini adalah manajemen yang memfokuskan diri pada pengelolaan staf secara efektif yang didasari akan pemahaman yang mendalam dari segi sosiologis maupun psikologis. Perkembangan selanjutnya yaitu dengan menekankan pendekatan sistem yang dipersatukan dan diarahkan dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang saling berkaitan. Namun saat ini penerapan manajemen didasarkan pada pendekatan kontingensi yang memadukan antara aliran ilmiah dengan perilaku dalam suatu sistem yang diterapkan menurut situasi dan lingkungan yang dihadapi.¹²

Manajemen di definisikan oleh James A. F. Stoner sebagai *proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan*. Oleh karena itu manajemen merupakan kerjasama dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangannya muncul aliran manajemen modern yang bersifat kuantitatif. Kehadiran teknologi komputer, membuat manajemen modern lebih informatif. Teknik-teknik ilmu manajemen ini membantu para manajer organisasi dalam berbagai kegiatan penting, seperti dalam hal penganggaran modal, manajemen *cash flow*, penjadwalan

produksi, strategi pengembangan produksi, perencanaan sumber daya manusia dan sebagainya. Namun demikian manajemen modern juga memiliki kelemahan karena kurang memberi perhatian kepada hubungan manusia. Oleh karena itu sangat cocok untuk bidang perencanaan dan pengendalian, tetapi tidak dapat menjawab masalah-masalah sosial individu seperti motivasi, organisasi dan kepegawaian. Konsep dari aliran ini sebenarnya sukar dipahami oleh para manajer karena menyangkut kuantitatif sehingga para manajer itu merasa jauh dan tidak terlibat dengan penggunaan teknik-teknik ilmu manajemen yang sangat ilmiah dan kompleks.¹³

Kehadiran aliran manajemen postmodern merupakan upaya mengatasi kekurangan manajemen modern dalam menjawab tantangan dan kebutuhan saat ini. Manajemen postmodern dikenalkan pertama kali oleh Peter Drucker dengan mengemukakan "*postmodern*" organisasi, dalam buku *Landmarks of Tomorrow*. Dimana organisasi terwadahi melalui manajemen secara longgar, cair, organik, dan bersifat *adhocratic (open corporate culture)*, bukan manajemen birokrasi yang berstruktur statis.¹⁴

Pencapaian Tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.¹⁵ Kuantitas

12 "Http://Madeaguspramanaputra.Blogspot.Com/2017/01/Sejarah-Teori-Manajemen.Html,." diakses 26 September 2018

13 "Http://Slametwahyudi70.Blogspot.Com/2014/04/Manajemen-Modern-Dan-Postmodern.Html,." diakses 26 September 2018

14 Ibid.

15 Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991). hlm 27.

dan kualitas sumber daya manusia sedapat mungkin harus diperhitungkan dalam rangka efisiensi dan efektivitas organisasi. Kecermatan memperhitungkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu tujuan organisasi, tujuan fungsional, adalah pencapaian tujuan di bidang sumber daya manusia yaitu keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal. Berbagai langkah dan prosedur tersebut biasanya terdiri dari perencanaan ketenagakerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan karier, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan hubungan kerja maupun pemensiunan. Singkatnya tujuan fungsional yang ingin dicapai adalah tersedianya sumber daya manusia yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.¹⁶

Prinsip-prinsip Organisasi Pemerintahan Yang Baik (*Good Governance*)

Secara etimologi kata pemerintahan berasal dari kata “perintah” yang kemudian mendapat imbuhan sebagai berikut:

1. Mendapat awalan “pe-“ menjadi kata “pemerintah” berarti badan atau organ elit yang melakukan pekerjaan mengurus suatu negara.
2. Mendapat akhiran “-an” menjadi kata “pemerintahan” berarti perihal, cara, perbuatan atau urusan dari badan yang berkuasa dan memiliki legitimasi.

Dalam mengelola pemerintahan secara baik dan benar, pemerintah hendaknya jangan hanya sebagai penjaga malam yang mementingkan ketertiban tetapi juga jangan

lupa pada ketenteraman dan kesejahteraan, jadi jangan hanya mampu berkuasa tetapi juga mampu untuk melayani.¹⁷

Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik terdiri dari:¹⁸

1. Profesionalitas;
2. Akuntabilitas;
3. Transparansi;
4. Pelayanan prima;
5. Demokrasi;
6. Efisiensi;
7. Efektifitas;
8. Supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Selanjutnya dikemukakan adanya empat unsur utama yang dapat memberikan gambaran suatu administrasi publik yang bercirikan pemerintahan yang baik sebagai berikut:

1. Akuntabilitas
Mengandung arti adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.
2. Transparansi
Pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik di tingkat pusat maupun daerah. Rakyat secara pribadi dapat mengetahui secara jelas dan tanpa ada yang ditutupi dalam proses perumusan kebijakan publik dan tindakan pelaksanaannya (implementasinya). Dengan kata lain, segala tindakan dan kebijaksanaan pemerintah baik di pusat maupun di daerah, harus selalu dilaksanakan secara terbuka dan diketahui umum.

¹⁶ Ibid. hlm 29.

¹⁷ Inu Kencana Syafii'e, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* (Jakarta: Refika Aditama, 2003).

¹⁸ *Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri*, n.d.

3. Keterbukaan

Prinsip ini menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilainya tidak transparan. Kepemerintahan yang baik, yang bersifat transparan dan terbuka akan memberikan informasi/data yang memadai bagi masyarakat sebagai bahan untuk melakukan penilaian atas jalannya pemerintahan. Dalam praktik, dewasa ini masih terlihat kenyataan misalnya dalam prosedur tender kompetitif suatu proyek pembangunan hingga penetapan keputusan pemenangnya, masih sering bersifat tertutup. Rakyat atau bahkan para pelaku tender dengan pemerintah sering tidak memperoleh kejelasan informasi tentang hasil atau kriteria penetapan pemenang tender proyek yang bersangkutan.

4. Aturan Hukum (*rule of law*)

Prinsip ini mengandung arti bahwa pemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh. Oleh karena itu, setiap kebijakan dan peraturan perundang-undangan harus selalu dirumuskan, ditetapkan dan dilaksanakan berdasarkan prosedur baku yang sudah melembaga dan diketahui oleh masyarakat umum, serta memiliki kesempatan untuk mengevaluasinya. Masyarakat membutuhkan dan harus dapat diyakinkan tentang tersedianya suatu proses pemecahan masalah perbedaan pendapat (*conflict resolution*), dan terdapat prosedur umum untuk membatalkan sesuatu peraturan atau perundangan tertentu. Hal ini penting untuk dikemukakan, mengingat bahwa kenyataannya sektor swasta dewasa ini terlibat dalam perekonomian nasional maupun internasional dan karenanya, terdapat kebutuhan untuk memiliki kejelasan tentang kerangka hukum yang

mampu melindungi hak-hak kepemilikan seseorang (*property rights*) dan yang mampu menghormati nilai-nilai perjanjian dalam suatu kontrak bisnis.

***Indepth Study* di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara**

Dalam penelitian/kajian Berdasarkan dilaksanakan *indepth study* sekaligus uji petik ke Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara. Hal ini mengingat Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara memiliki Pejabat Fungsional (Perancang Peraturan Perundang-undangan) yang relatif banyak, yang diasumsikan memiliki data dan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan pembinaan Jabatan Fungsional Analis Hukum nantinya.

Dari hasil diskusi dan wawancara di Kanwil, untuk Sumatera Utara terdapat 10 (sepuluh) orang Analis Hukum. Kesepuluh Analis Hukum adalah merupakan CPNS untuk JFU/Jabatan Pelaksana hasil rekrutmen Ditjen Administrasi Hukum Umum. Semuanya formasi Jabatan Pelaksana Analis Hukum ditempatkan di BHP. Untuk jenis pekerjaan yang dilakukan adalah pelayanan ke-BHP-an. Hal ini sesungguhnya kurang tepat karena di Kanwil, Analis Hukum juga sangat dibutuhkan. Terkait urgensi pembentukan Jabatan Fungsional Analis Hukum yang direncanakan BPHN dipandang sangat *urgent* (mendesak dan diperlukan), baik di tingkat pusat maupun daerah (Kanwil). Pengetahuan informan tentang Permenkumham Nomor 32 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Peraturan Perundang-undangan Melalui Jalur Non Litigasi, sangat baik dan mengetahui serta menyambut baik apabila dilaksanakan juga di tingkat Kanwil, mengingat masih banyak kalangan di tingkat provinsi yang belum mengetahuinya. Untuk gugatan yang masuk dari Sumatera Utara, secara khusus belum ada. Namun demikian sudah banyak yang bertanya ke Kanwil, terutama masalah-masalah

perizinan yang terkait dengan lingkungan hidup. Apabila Jabatan Fungsional Analis Hukum nantinya terbentuk, maka instansi pembinaanya lebih tepat di BPHN. Disisi lain tentunya perlu juga koordinasi dengan Ditjen Peraturan Perundang-undangan apabila dalam penyelesaian sengketa, sebagaimana maksud Permenkumham Nomor 32 Tahun 2017, juga membutuhkan tenaga Analis Hukum. Membandingkan dengan pembinaan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, maka untuk Jabatan Fungsional Analis Hukum nantinya harus memperhatikan hal-hal terkait penguasaan isu hukum aktual, Diklat penjenjangan, kepakaran dan volume/beban kerja. Artinya jumlah Jabatan Fungsional Analis Hukum harus berbanding lurus dengan beban kerja yang ada sehingga sifatnya proporsional antara satu provinsi dengan provinsi yang lain.

Menyikapi temuan bahwa 10 orang Analis Hukum semua berada di BHP, maka memunculkan pertanyaan, apakah analis hukum yang direkrut Ditjen AHU berbeda dengan rencana pembentukan Jabatan Fungsional Analis Hukum yang hendak digagas oleh BPHN? Hal ini menjadi penting karena dari hasil diskusi di BHP para CPNS Analis Hukum sesungguhnya melaksanakan pekerjaan Ke BHP-an seperti melakukan telaahan terkait Perwalian, SKHW dan lain-lain, bukan melakukan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan. Sampai saat ini pun para CPNS Analis Hukum masih bingung terkait Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mereka. Meskipun patut diapresiasi inisiatif CPNS Analis Hukum yang melakukan pekerjaan sehari-hari berupa penelusuran data terkait ke-BHP-an, kemudian melakukan diskusi, lalu menerbitkan ke Harian Lokal sebagai Catatan/Tulisan hukum. Di Medan sendiri sudah dilakukan kerjasama dengan Harian Sinar Indonesia Baru (SIB) untuk memuat telaahan analisis hukum dari BHP.

Kesiapan Instansi Pembina dalam Melaksanakan Pembinaan Pejabat Fungsional Analis Hukum

Pengorganisasian adalah merupakan fungsi kedua dalam manajemen dan pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah struktur organisasi. Pengertian struktur organisasi sendiri adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Struktur organisasi pada umumnya digambarkan dalam suatu bagan yang disebut bagan organisasi. Bagan organisasi adalah suatu gambar struktur organisasi yang formal, dimana dalam gambar tersebut ada garis-garis yang menunjukkan kewenangan dan komunikasi formal yang tersusun secara hierarkis. Pengertian organisasi sendiri adalah sekelompok orang (dua orang atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada 13 asas organisasi dalam penyusunan kelembagaan pemerintah¹⁹, yaitu:

1. Asas kejelasan tujuan

Organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan oleh karena itu dalam penyusunan organisasi harus jelas kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai.

19 Lembaga Administrasi Negara, *Dasar-Dasar Kepemerintahan Yang Baik* (Jakarta: LAN, 2008). hlm 32

2. Asas pembagian tugas

Tugas umum pemerintah dan pembangunan perlu dibagi habis ke dalam tugas-tugas departemen dan organisasi pemerintah, sehingga dapat dijamin adanya tanggung jawab dalam penyelenggaraan.

3. Asas fungsionalisasi

Dalam pelaksanaan tugas pemerintah harus ada satu instansi yang secara fungsional paling bertanggung jawab dalam penyelenggaraan.

4. Asas pengembangan jabatan fungsional

Tidak hanya berorientasi pada jabatan struktural melainkan juga kepada jabatan fungsional.

5. Asas koordinasi

Dalam penyusunan organisasi agar memungkinkan terwujudnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas.

6. Asas kesinambungan

Harus ada kesinambungan kebijakan dan program, tanpa ketergantungan kepada pejabat tertentu.

7. Asas kesederhanaan

Organisasi harus secara mudah menggambarkan dengan jelas siapa/unit apa mengerjakan apa, bekerja dengan siapa, dengan cara bagaimana.

8. Asas keluwesan

Hendaknya organisasi selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan keadaan.

9. Asas akordion

Organisasi dapat berkembang atau menciut sesuai dengan beban kerjanya, tetapi tidak boleh menghilangkan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan.

10. Asas pendelegasian wewenang

Menentukan tugas-tugas atau wewenang apa yang perlu didelegasikan dan tugas-tugas atau wewenang apa yang perlu dipegang pimpinan puncak.

11. Asas rentang kendali

Dalam menentukan jumlah satuan organisasi atau orang-orang yang dibawahi seorang pejabat pimpinan perlu diperhitungkan secara rasional.

12. Asas jalur dan staf

Dalam menyusun organisasi, perlu adanya kejelasan antara tugas pokok dan penunjang.

13. Asas kejelasan dalam pembaganan

Mengharuskan setiap organisasi menggambarkan struktur organisasinya dalam bagan organisasi.

Suatu organisasi akan dapat berjalan secara efektif dan efisien ditentukan banyak faktor, diantaranya adalah:

1. Tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai tujuan dan tujuan organisasi yang satu berbeda dengan yang lain. Hal ini mengakibatkan struktur organisasi yang satu dengan yang lain berbeda pula.

2. Teknologi yang digunakan

Teknologi yang digunakan akan mempengaruhi struktur organisasi. Misalnya organisasi perusahaan yang menggunakan teknologi produksi massa akan berbeda dengan yang memproduksi berdasarkan pesanan.

3. Manusia (orang-orang)

Orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi ini dapat mempengaruhi organisasi. Misalnya adanya orang-orang yang memiliki keahlian (spesialisasi) yang berbeda-beda. Juga orang-orang yang di luar organisasi dapat mempengaruhi struktur organisasi.

4. Besar kecilnya organisasi

Setiap organisasi mempunyai tujuan dan tujuan organisasi yang satu berbeda dengan yang lain. Hal ini mengakibatkan struktur organisasi yang satu dengan yang lain berbeda pula.

Dalam perkembangannya hingga saat ini, ada 6 (enam) bentuk organisasi, yaitu:

1. Organisasi lini
Organisasi lini adalah suatu bentuk organisasi yang di dalamnya terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dan bawahan. Tidak ada perbedaan antara pelaksana tugas pokok dan tugas penunjang.
2. Organisasi lini dan staf
Organisasi lini dan staf diadakan perbedaan antara unit pelaksana tugas pokok (lini) dan unit penunjang (staf).
3. Organisasi fungsional
Organisasi fungsional adalah suatu organisasi dimana pemimpin tertinggi melimpahkan wewenangnya kepada kepala unit struktural yang memimpin kelompok yang menduduki jabatan fungsional.
4. Organisasi lini dan fungsional
Suatu bentuk organisasi dimana pemimpin tertinggi melimpahkan wewenangnya kepada para pejabat fungsional.
5. Organisasi lini, fungsional dan staf
Bentuk ini seperti bentuk organisasi lini dan fungsional hanya kemudian ditambah atau dibentuk unit staf.
6. Organisasi matrix
Inti organisasi matrix adalah mengkombinasikan pola-pola fungsional dan hasil yang akan dicapai dalam kegiatan proyek.

Di dalam sistem kepegawaian Republik Indonesia, pengangkatan pegawai negeri sipil (yang sekarang dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil Negara/ASN) dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat, dan syarat objektif lainnya yaitu disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, kerjasama, dan dapat dipercaya. Jabatan dalam lingkungan

birokrasi pemerintah disebut sebagai jabatan karier, yang hanya dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil atau pegawai negeri yang setelah beralih status sebagai ASN. Adapun yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam satuan organisasi negara. Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional di lingkungan organisasi birokrasi pemerintah yang hanya dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil yang telah beralih status sebagai ASN. Dari definisi tersebut terdapat 2 macam Jabatan karier ASN yaitu :

1. Jabatan struktural
Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Kedudukan tersebut bertingkat-tingkat mulai dari tingkat terendah eselon IV/b sampai dengan tingkat tertinggi eselon I/a.
2. Jabatan fungsional
Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi, seperti peneliti, dokter, pustakawan dan lainnya. Dalam PP Nomor 16 Tahun 1994 dinyatakan bahwa jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Pembinaan mencerminkan dua aspek utama pelatihan yaitu aspek substansial dan aspek prosedural. Aspek substansial menyangkut kebijakan penyiapan sumber daya aparatur yang profesional yang memerlukan definisi yang jelas tentang kualifikasi profesionalisme yang ingin dicapai

pada berbagai bidang tugas. Pemahaman tentang jenis kewenangan dan volume tugas menjadi dasar penetapan kualifikasi aparat yang dibutuhkan, kualifikasi ini menyangkut aspek keahlian dan aspek perilaku.

Sedangkan pada aspek prosedural, kebijakan penyiapan sumber daya aparatur akan berkaitan dengan sifat pendidikan serta pelatihan yang akan diberikan guna memenuhi kebutuhan substansial. Pembinaan ASN secara umum diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, serta untuk mewujudkan ASN yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Pembinaan dan pengembangan kepegawaian menyangkut 2 (dua) hal pokok yang melingkupinya, yaitu pengembangan dalam peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintah dan pengembangan dalam peningkatan karier pegawai. Sehubungan dengan peningkatan karier pegawai, berikut adalah pengertian sistem karier yakni:

a. Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangan lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, ketaatan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karier dimungkinkan seseorang naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

1. Sistem karier terbuka

Sistem karier terbuka ialah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk menduduki jabatan yang lowong dalam suatu unit organisasi terbuka bagi setiap warga negara asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.

2. Sistem karier tertutup

Sistem karier tertutup adalah suatu sistem kepegawaian, dimana suatu jabatan yang lowong dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang luar.

Dalam sistem karier tertutup, mempunyai beberapa arti, yaitu:

- a) tertutup dalam arti departemen, artinya bahwa jabatan yang lowong dalam suatu departemen;
 - b) hanya di isi oleh pegawai yang telah ada dalam departemen itu dan tidak boleh diisi oleh pegawai dari departemen lain;
 - c) karier tertutup dalam arti negara, yaitu bahwa jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi pemerintah hanya dapat diisi oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi pemerintah. Dalam sistem karier tertutup dalam arti negara dimungkinkan perpindahan dari departemen yang satu ke departemen yang lain atau dari provinsi/kabupaten/kota/yang satu ke provinsi/kabupaten/kota yang lain.
- b. Sistem prestasi kerja yaitu suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya itu harus terbukti secara nyata. Di samping itu pembinaan juga dikelompokkan menjadi :
1. Pembinaan dalam kepangkatan;
 2. Pembinaan dalam jabatan;
 3. Pembinaan dalam pendidikan dan pelatihan;
 4. Pembinaan dalam disiplin.

Lebih lanjut di dalam Pasal 67 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pejabat fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pertama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional (JF). Lebih lanjut dalam Pasal 70 Jabatan Fungsional ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas instansi pemerintah;
2. Mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi dan/atau penilaian tertentu;
3. Dapat disusun dalam suatu jenjang jabatan berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi;
4. Pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesinya; dan
5. Kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk angka kredit.

Termasuk juga setiap pejabat fungsional, sebagaimana diatur dalam Pasal 70, harus menjamin akuntabilitas jabatan yang meliputi terlaksananya pelayanan fungsional berdasarkan keahlian tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi jabatan fungsional keahlian, dan pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi jabatan fungsional keterampilan.

Terkait dengan jabatan Analis Hukum yang ada di Kementerian Hukum dan HAM hasil rekrutmen tahun 2017, hasil diskusi yang sudah dilaksanakan Balitbang Hukum dan HAM tanggal 1 Agustus 2018, ternyata

adalah formasi untuk jabatan pelaksana. Dari hasil diskusi juga didapatkan informasi bahwa nama jabatan Analis Hukum tersebut dalam pelaksanaannya sudah diubah. Penamaan jabatan Analis Hukum sendiri pada dasarnya mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam lampiran Permenpan RB tersebut untuk urusan pemerintahan bidang hukum ada jabatan Analis Hukum. Untuk jabatan dimaksud kualifikasi pendidikannya adalah Sarjana (S1)/Diploma IV di bidang Ilmu Hukum/Ilmu Administrasi/Ilmu Pemerintahan atau bidang lain yang relevan, dengan tugas jabatan melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang hukum. Hal ini jelas berbeda dengan konsep jabatan fungsional Analis Hukum yang dimaksud oleh BPHN.

PENUTUP

Kesimpulan

Jabatan fungsional analis hukum berkaitan secara langsung dengan tugas dan fungsi Pusat Analisis dan Evaluasi yang ada di BPHN. Dalam pembentukannya harus memperhatikan keahlian, kompetensi, bersifat mandiri, profesional dan produk pekerjaan yang terukur. Termasuk juga pembinaan sistem karier, prestasi kerja, kepegangatan, jabatan, pendidikan dan pelatihan.

Saran

1. BPHN selaku instansi pembina segera mempersiapkan konsep Peraturan sebagai berikut:

- a. Menyiapkan Naskah Akademik Usulan Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Jabatan Fungsional Analisis Hukum dan angka Kreditnya;
 - c. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - d. Peraturan Menteri Hukum dan HAM tentang *Inpassing* Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - e. Peraturan Menteri Hukum dan HAM tentang Pedoman Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - f. Peraturan Menteri Hukum dan HAM tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - g. Peraturan Presiden tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Analisis Hukum;
 - h. Peraturan Menteri Hukum dan HAM tentang Petunjuk Pelaksanaan Metode Evaluasi dan Analisis Hukum;
 - i. Peraturan Menteri Hukum dan HAM tentang Standar Kualitas Hasil Kerja Jabatan Fungsional Analisis Hukum.
2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berkoordinasi dengan BPHN untuk merencanakan dan mempersiapkan materi dan kurikulum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tentang:
- a. Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Hukum Indonesia;
 - b. Teori, Teknik dan Ilmu Perundang-undangan;
 - c. Teknik Pembentukan Peraturan perundang-undangan;
 - d. Metodologi Riset dan Analisis Melalui Metode 5D;
 - e. Metode Penelitian Yuridis Normatif dan Empiris dengan Metode RIA dan CBA;
 - f. Pengantar Ilmu Komunikasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terima kasih kepada Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, Badan Kepegawaian Negara, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara dan Balai Harta Peninggalan Medan yang telah membantu dan turut memperkaya data serta analisis hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta Bandung, 2009.
- Badan Litbang Kementerian Dalam Negeri, *Metode Penelitian Sosial (Terapan dan Kebijakan)*, Jakarta, 2000.
- Hani, Handoko T. Hani, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 1984.
- <https://news.detik.com/berita/d-3334692/menkum-ham-ungkap-penyebab-banyak-uu-masih-tumpang-tindih-diakses-tanggal-Agustus-2018>.
- <http://madeaguspramanaputra.blogspot.com/2017/01/sejarah-teori-manajemen.html>, diakses tanggal 26 sptember 2018.
- <http://slametwahyudi70.blogspot.com/2014/04/manajemen-modern-dan-postmodern.html>, diakses tanggal 26 September 2018.
- [http://milmanyusdi.blogspot.com/2009/11/pembinaan-pegawai-fungsional pada.html](http://milmanyusdi.blogspot.com/2009/11/pembinaan-pegawai-fungsional-pada.html)
- Leavitt, Harold, J. *Pengelolaan, Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, Lembaga Manajemen FE UI, Jakarta, 1993.
- Lembaga Administrasi Negara, *Dasar-dasar Kepemerintahan yang Baik*, LAN, Jakarta, 2008.
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang *Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2015 – 2019*.
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri*.
- Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019*.
- Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 Tentang *Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung 2002.
- Syafi'ie, Inu Kencana. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Refika Aditama, Jakarta, 2003.
- Sanapiah, Faisal. *Format-format Penelitian Sosial*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Siagian, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1991.
- Simatupang, Taufik H., "Peran Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Dalam Rangka Harmonisasi Peraturan Daerah," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 11, no. 1 (2017).
- Sumhudi, M. Aslam. *Komposisi Riset Disain*, Lembaga Penelitian Universitas Trisakti, Jakarta, 1985.
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang *Rencana Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025*.