



BAPPENAS

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional



Indonesia Judicial Research Society

Rekomendasi Kebijakan **Penguatan Tata Kelola Kelembagaan Bidang Hukum** dalam RPJMN 2025-2029



2024

**REKOMENDASI KEBIJAKAN
PENGUATAN TATA KELOLA KELEMBAGAAN BIDANG HUKUM
DALAM RPJMN 2025-2029**

KETUA PELAKSANA:

Dewo Broto Joko Putranto, S.H., LL.M.
Direktur Hukum dan Regulasi, Kementerian PPN/Bappenas

TIM PENULIS

**Direktorat Hukum dan Regulasi,
Kementerian PPN/Bappenas:**

Rezafaraby
Mushaddiq Amir
Tanti Dian Ruhama
Noor Andrini Wuryandari
Irfan
Robby Hasiantara Sirait
Yucky Anggun Anggrainy
Anggi Saraswati
Septian Dwi Wibowo
Suha Qoriroh

**Indonesia Judicial Research Society
(IJRS):**

Marselino H. Latuputty
Adery Ardhan Saputro
Aditya Weriansyah
Muhammad Rizaldi
Gregorius Yoseph Laba
Arsa Ilmi Budiarti
Bunga Pertiwi Tontowi Puteri
Aisyah Assyifa

PENINJAU AHLI

Choky Risda Ramadhan
Dio Ashar Wicaksana

DITERBITKAN OLEH

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia (Bappenas)
dan
Indonesia Judicial Research Society (IJRS)

Hak Cipta © 2024

KATA PENGANTAR

Dewo Broto Joko Putranto, S.H., LL.M.

Direktur Hukum dan Regulasi, Kementerian PPN/Bappenas

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Rekomendasi Kebijakan Penguatan Kelembagaan Hukum dapat diselesaikan dengan baik.

Rekomendasi Kebijakan Penguatan Tata Kelola Kelembagaan Hukum merupakan rekomendasi yang disusun atas pemantauan beserta analisis yang dilakukan secara mendalam terhadap Kementerian dan/atau Lembaga dibidang Hukum. Kegiatan pemantauan dan analisis yang dilakukan berdasarkan kondisi saat ini pada 9 (sembilan) Kementerian dan/atau Lembaga dibidang Hukum, serta menghasilkan sebuah rekomendasi penguatan kelembagaan di bidang hukum kedepan. Rekomendasi yang disusun untuk penguatan kelembagaan hukum, diantaranya Mahkamah Agung (MA), Mahkamah Konstitusi (MK), Komisi Yudisial (KY), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), Komisi Nasional HAM, Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), Kementerian Hukum dan HAM.

Rekomendasi yang disusun selaras dengan Program Prioritas pada Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2025-2029, yaitu program prioritas Penguatan Kelembagaan, Pelayanan dan Penegakan Hukum. Penguatan kelembagaan hukum dilakukan tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan lembaga hukum yang mampu dan kuat dalam penegakan dan pelayanan hukum saja, akan tetapi juga menyangkut bagaimana tata kelola dilakukan secara transparan, akuntabel, inklusif, bermanfaat, serta memiliki dampak bagi masyarakat luas.

Pada kesempatan ini, kami turut mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan rekomendasi kebijakan ini, baik Tim Penyusun Kementerian PPN/Bappenas, Indonesia Judicial Research Society (IJRS), Kementerian/Lembaga terkait, serta pakar manajemen organisasi yang telah berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan dan peran serta terhadap penyusunan rekomendasi kebijakan ini.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah berkontribusi. Kritik dan saran diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Jakarta, Desember 2024

Dewo Broto Joko Putranto, S.H., LL.M.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR SINGKATAN	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	2
B. RUMUSAN MASALAH	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. METODOLOGI PENELITIAN	5
E. KERANGKA TEORI	7
F. BATASAN PENELITIAN.....	8
G. SISTEMATIKA PENELITIAN	9
BAB II.....	11
TEORI KELEMBAGAAN DAN REGULASI MENGENAI PENATAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PEMENUHAN SARANA PRASARANA DI KEMENTERIAN/LEMBAGA SEKTOR HUKUM.....	11
A. TEORI KELEMBAGAAN	13
1. Perkembangan Teori Kelembagaan.....	13
2. Teori Kelembagaan <i>Middle Range</i>	16
3. Kajian Kelembagaan dalam Kelembagaan Hukum	17
4. Aspek Sumber Daya Manusia dan Sarana-Prasarana dalam Kajian Kelembagaan Hukum.....	18
B. KERANGKA REGULASI DAN TATA KELOLA TERKAIT SUMBER DAYA MANUSIA	20
1. Kerangka Regulasi dan Tata Kelola SDM ASN	20
2. Kerangka Regulasi dan Tata Kelola SDM Non-ASN yang merupakan Pejabat Negara	26
3. Kerangka Regulasi dan Tata Kelola SDM pada Lembaga Non-Struktural	28
C. KERANGKA REGULASI DAN TATA KELOLA TERKAIT SARANA PRASARANA.....	31
BAB III.....	37
HASIL TEMUAN PERMASALAHAN TATA KELOLA KELEMBAGAAN DI KEMENTERIAN/LEMBAGA PADA SEKTOR HUKUM.....	37
A. HASIL TEMUAN PADA LEMBAGA PERADILAN	39
1. MAHKAMAH AGUNG.....	39
2. Mahkamah Konstitusi	55
3. Komisi Yudisial	61
B. HASIL TEMUAN PADA LEMBAGA HUKUM LAINNYA DI BIDANG PELAYANAN, PENERAPAN, DAN PENEGAKAN HUKUM.....	69
1. Kementerian Hukum dan HAM	69
2. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.....	91
3. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)	97
4. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan	105
5. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).....	109
6. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).....	114
BAB IV	119

ANALISIS DAN REKOMENDASI HASIL TEMUAN PENGUATAN KELEMBAGAAN HUKUM	119
A. LEMBAGA KEKUASAAN KEHAKIMAN	121
1. Mahkamah Agung	121
2. Mahkamah Konstitusi	127
3. Komisi Yudisial	133
B. LEMBAGA HUKUM LAINNYA DI BIDANG PELAYANAN, PENERAPAN, DAN PEMBANGUNAN HUKUM.....	140
1. Kementerian Hukum dan HAM	140
2. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK).....	149
3. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.....	154
4. Komnas Perempuan	160
5. LPSK	163
6. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).....	168
BAB V	173
REKOMENDASI DAN RENCANA AKSI PENGUATAN KELEMBAGAAN BIDANG HUKUM	173
MATRIKS AKSI PENGUATAN KELEMBAGAAN HUKUM INDONESIA TAHUN 2025-2029	175

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Fungsi dan Kewenangan Mahkamah Agung	40
Tabel 3.2. Kedudukan dan SOTK Mahkamah Agung	41
Tabel 3.3. Fungsi dan Wewenang MA berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009	43
Tabel 3.4. Fungsi dan Wewenang MA berdasarkan UU Peradilan Umum	45
Tabel 3.5. Tugas dan Fungsi Unit Kerja Eselon I Kementerian Hukum dan HAM	71
Tabel 3.6. Hasil Evaluasi SOTK BPHN Tahun 2023	75
Tabel 3.7. Penguatan Kelembagaan Ditjen Imigrasi	75
Tabel 3.8. Satuan Kerja Direktorat Jenderal Imigrasi	77
Tabel 3.9. Pemenuhan Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu terkait Hukum di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	80
Tabel 3.10. Data UPT Piloting Penyelenggaraan ULD Tahun 2021-2024	86
Tabel 3.11. Alur Proses Pelaksanaan SPPT-TI di Ditjen PAS Kumham	87
Tabel 3.12. Jumlah Berbagi Pakai Data antara OSS dengan Ditjen AHU	90
Tabel 3.13. Fungsi dan Wewenang PPATK	92
Tabel 3.14. Komposisi dan Jumlah Pegawai Komnas HAM 2020-2023	101
Tabel 3.15. Nilai Indeks SPBE Komnas HAM 2022-2023	103
Tabel 3.16. Daftar Sistem Berbasis Teknologi Informasi oleh Komnas HAM untuk Menunjang Kinerja Internal	104
Tabel 3.17. Anjab-ABK di Lingkungan LPSK Tahun 2023	111
Tabel 3.18. HCDP LPSK 2020-2024 (Program Pengembangan Pegawai LPSK)	113
Tabel 4.1. Anggaran Biaya Tambahan (ABT) yang Diajukan LPSK (2020-2023)	166
Tabel 4.2. Standar Biaya Keluaran per Tindak Pidana di LPSK	166
Tabel 4.3. Penghitungan Restitusi (2020 - Juni 2024)	167

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1. Jumlah Pegawai MA di Tingkat Pusat hingga Daerah	48
Grafik 3.2. Jumlah Pegawai MK per Unit Kerja Tahun 2023	58
Grafik 3.3 Jumlah Pegawai MK berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2023	58
Grafik 3.4. Jumlah Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia hingga September 2024	89
Grafik 3.5. Proyeksi Jumlah Pegawai Komnas HAM 2024-2028	102
Grafik 4.1. Perbandingan Perkara yang Ditangani MK (2008-2020)	129
Grafik 4.2. Jumlah Kasus Aduan Dugaan Pelanggaran HAM yang diterima Komnas HAM (2020-2023)	157
Grafik 4.3. Jumlah Terlindung yang Diberikan Layanan Perlindungan LPSK (2020-2023)	165

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Struktur Organisasi Mahkamah Agung	39
Gambar 3.2. Alur Proses Seleksi Calon Hakim TA 2021	50
Gambar 3.3 Struktur Organisasi Mahkamah Konstitusi	55
Gambar 3.4. Struktur Organisasi Komisi Yudisial	61
Gambar 3.5. Struktur Organisasi Kementerian Hukum dan HAM	69
Gambar 3.6. Capaian Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemenkumham Tahun 2021	84
Gambar 3.7. Struktur Organisasi PPATK	91
Gambar 3.8. Struktur Organisasi Komnas HAM	97

Gambar 3.8. Struktur Organisasi Komnas Perempuan	105
Gambar 3.9. Struktur Organisasi LPSK	109
Gambar 3.10. Struktur Organisasi KPK	114
Gambar 4.1. Jumlah Perkara Konstitusi yang Ditangani MK (2003-2023)	128
Gambar 4.2. Strategi Penyebarluasan Wawasan HAM	158
Gambar 4.3. Kerangka Upaya Transformatif Super Prioritas (Game Changers)	170

DAFTAR SINGKATAN

AD/ART	Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga
Anjab-ABK	Analisis Jabatan-Analisis Beban Kinerja
APH	Aparat Penegak Hukum
ASN	Aparatur Sipil Negara
BPHN	Badan Pembinaan Hukum Nasional
BPSDM	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
BRIN	Badan Riset dan Inovasi Nasional
BSK	Badan Strategi Kebijakan
BSSN	Badan Siber dan Sandi Negara
DBK	Dana Bantuan Korban
Ditjen AHU	Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
Ditjen HAM	Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia
Ditjen KI	Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual
Ditjen PAS	Direktorat Jenderal Pemasarakatan
Ditjen PP	Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan
FGD	<i>Focus Group Discussion</i>
HAM	Hak Asasi Manusia
Itjen	Inspektorat Jenderal
KEPPH	Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim
Kemen PAN RB	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
KIP	Komisi Informasi Publik
K/L	Kementerian/Lembaga
KPK	Komisi Pemberantasan Korupsi
KY	Komisi Yudisial
Lapas	Lembaga Pemasarakatan
LNS	Lembaga Non Struktural
LPAS	Lembaga Penempatan Anak Sementara

LPKA	Lembaga Pembinaan Khusus Anak
LPSK	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban
MA	Mahkamah Agung
MK	Mahkamah Konstitusi
MKMK	Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi
Perda	Peraturan Daerah
Permen	Peraturan Menteri
Permenkumham	Peraturan Menteri Hukum dan HAM
Perpres	Peraturan Presiden
PKY	Penghubung Komisi Yudisial
PLB	Pemeriksaan Lintas Batas
PLBN	Pos Lintas Batas Negara
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PPATK	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
PP	Peraturan Pemerintah
PPID	Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Hukum
PPNS	Penyidik Pegawai Negeri Sipil
PPPK	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
Progsun	Program Penyusunan
PSO	Penyederhanaan Struktur Organisasi
Pusanev	Pusat Analisis dan Evaluasi
RPerpres	Rancangan Peraturan Presiden
RPP	Rancangan Peraturan Pemerintah
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RPJPN	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
RUU	Rancangan Undang-Undang
SDM	Sumber Daya Manusia
Setjen	Sekretariat Jenderal

Setkab	Sekretariat Kabinet
Setneg	Kementerian Sekretariat Negara
SIASN	Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara
SIMPEG	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
Simpusako	Sistem Informasi Perlindungan Saksi dan Korban
SIPINTER	Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit
SKJ	Standar Kompetensi Jabatan
SK KMA	Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung
SOTK	Susunan Organisasi Tata Kerja
SPBE	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
SPPA	Sistem Peradilan Pidana Anak
SPS	<i>Single Prosecution System</i>
SPPT-TI	Sistem Peradilan Pidana Teknologi berbasis Teknologi Informasi
TPI	Tempat Pemeriksaan Imigrasi
UUD NRI 1945	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
UU	Undang-Undang
VTF	<i>Victim Trust Fund</i>

BAB 1

Pendahuluan



A. LATAR BELAKANG

Upaya mencapai visi Indonesia Emas 2045 dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 dituangkan ke dalam 8 (delapan) agenda transformasi pembangunan nasional.¹ Salah satu dari delapan agenda transformasi tersebut berupa landasan transformasi yaitu Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia yang didalamnya memuat fokus transformasi kelembagaan hukum dengan mengedepankan keseimbangan antara kepastian, keadilan, dan kemanfaatan.² Dalam mencapai agenda transformasi tersebut, tahapan pembangunan pertama (2025-2029) dari periode pembangunan jangka panjang 2025-2045, difokuskan pada penguatan fondasi transformasi.³

Penguatan fondasi transformasi kelembagaan hukum dilakukan dengan mewujudkan sistem penegakan hukum yang bebas korupsi, berperspektif HAM, dan berbudaya hukum. Hal tersebut dilakukan dengan berbasis akuntabilitas kelembagaan hukum melalui dukungan digitalisasi (sarana prasarana teknologi informasi), peningkatan kualitas dan integritas Sumber Daya Manusia (SDM) kelembagaan hukum, serta mewujudkan kelembagaan hukum yang tepat fungsi.

Penguatan tata kelola kelembagaan hukum dilakukan tidak hanya untuk menghasilkan lembaga hukum yang mampu dan kuat dalam menegakkan hukum. Namun, menyangkut juga tentang bagaimana tata kelola tersebut dilakukan secara transparan, akuntabel, inklusif, bermanfaat, serta memiliki dampak. Selain itu, transformasi kelembagaan hukum perlu diarahkan untuk mewujudkan proses penegakan dan pelayanan hukum yang terpadu, efisien, dan berlandaskan HAM.⁴

Dalam dokumen rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah nasional (RPJMN), transformasi kelembagaan hukum difokuskan pada 2 (dua) kelembagaan, yaitu penguatan lembaga kekuasaan kehakiman serta penguatan lembaga hukum di bidang pelayanan, penerapan, dan pembangunan hukum. Lembaga kekuasaan kehakiman meliputi Mahkamah Agung (MA), Mahkamah Konstitusi (MK), dan Komisi Yudisial (KY). Sedangkan lembaga hukum di bidang pelayanan, penerapan, dan pembangunan hukum meliputi Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Pusat Pelaporan dan

¹ Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 telah disahkan melalui Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024.

² Kementerian PPN/Bappenas, *Dokumen Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045*, 68.

³ *Ibid.*

⁴ Direktorat Hukum dan Regulasi Kementerian PPN/Bappenas, "Background Study Rencana Pembangunan jangka Menengah Nasional 2025-2029 Bidang Hukum dan Regulasi" (Jakarta: Direktorat Hukum dan Regulasi Kementerian PPN/Bappenas, 201-202).

Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), dan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan).

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa tahap pembangunan pertama pada periode 2025-2029 berfokus pada penguatan fondasi untuk transformasi pembangunan. Agar penguatan fondasi tersebut menjadi tepat sasaran dan sesuai kebutuhan faktual, diperlukan identifikasi dan pemetaan permasalahan terhadap Kementerian/Lembaga (K/L) yang menjadi fokus kajian ini. Setidaknya, dalam rangka penguatan fondasi masing-masing Kementerian/Lembaga tersebut dapat dilakukan melalui identifikasi pada 3 (tiga) isu utama yakni tata kelola SDM, penguatan kewenangan dan struktur kelembagaan, serta pemenuhan sarana prasarana.

Dalam konteks tata kelola SDM, sebagai contoh, MA telah melakukan Analisis Jabatan (Anjab) namun belum melakukan Analisis Beban Kinerja (ABK), sehingga belum proporsional antara beban kerja dengan ketersediaan hakim dan pegawai. Sedangkan untuk beberapa K/L lain yang sudah melakukan Anjab-ABK, kendati sudah memiliki proyeksi kebutuhan pegawai dengan identifikasi beban kinerja secara proporsional, namun pemenuhan kebutuhan pegawai secara proporsional dengan beban kinerja belum terlaksana. Contohnya, KPK sudah melakukan Anjab-ABK pada tahun 2020, dimana hasil Anjab-ABK yang dilakukan menunjukkan terdapat kebutuhan SDM setidaknya 4.114 orang, namun yang baru terpenuhi saat ini hanya sebanyak 2.195 orang. Hal yang sama juga terjadi di Kemenkumham, pemetaan yang dilakukan oleh unit kerja Sekretariat Jenderal (Setjen) Kemenkumham, dimana terdapat kebutuhan sebanyak 103.885 pegawai, akan tetapi yang masih terpenuhi hanya 64.926 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 878 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK), sehingga terdapat kekurangan sekitar 38.081 orang pegawai.⁵

Dalam konteks penguatan struktur kelembagaan, keberadaan kantor perwakilan/sekretariat provinsi LPSK, Komnas HAM dan kantor penghubung KY saat ini hanya terdapat di beberapa daerah tertentu. Berdasarkan hasil pemetaan yang dilakukan oleh Komnas HAM dan LPSK, adanya kebutuhan untuk menambah beberapa kantor perwakilan/sekretariat provinsi baru di beberapa daerah sebagai tindak lanjut dari banyaknya aduan yang masuk dari daerah tertentu. Hal ini dapat dilihat di wilayah Nusa Tenggara Timur dan Bangka Belitung, dimana terdapat banyak permohonan yang diterima oleh LPSK yang berkaitan dengan korban tindak pidana

⁵ Data diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan data dukung dari Kementerian/Lembaga terkait.

perdagangan orang dan perlu segera dilindungi LPSK. Sementara untuk wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, masih banyak ditemukan korban dugaan pelanggaran HAM berat yang memerlukan penanganan dari Komnas HAM. Selain itu, untuk mengoptimalkan pengawasan serta tindakan-tindakan advokasi hakim yang dilakukan oleh KY terhadap perilaku hakim, menjaga martabat, kehormatan dan marwah hakim maupun menerima aduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran kode etik hakim di tingkat daerah, KY masih memerlukan dukungan penambahan Kantor Penghubung KY (PKY) di beberapa daerah tertentu.⁶

Selain itu, untuk sarana prasarana, dukungan pembangunan gedung dan fasilitas maupun sistem informasi penanganan perkara di beberapa K/L terkait masih sangat diperlukan. Sebagai contoh, dalam rangka pemenuhan akomodasi yang layak dalam proses peradilan, MA masih memerlukan pemenuhan fasilitas untuk seluruh satuan kerja hingga ke tingkat daerah agar terlaksana pemenuhan aksesibilitas bagi kelompok rentan sesuai standar dan kebutuhan.⁷ Kemudian, untuk mewujudkan partisipasi publik yang bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, perlu adanya integrasi sistem di internal Kemenkumham pada tingkat unit kerja eselon I, yaitu antara Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) dengan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan (Ditjen PP), sehingga diharapkan proses penyusunan Peraturan Perundang-undangan (PUU) dari tahap perencanaan hingga penyusunan dapat saling terkait dan terintegrasi. Masyarakat dapat berpartisipasi secara bermakna tidak hanya untuk didengarkan pendapatnya (*right to be heard*), namun juga untuk dipertimbangkan pendapatnya (*right to be considered*) dan hak untuk mendapatkan jawaban atau penjelasan atas pendapat yang diberikan (*right to be explained*).⁸

Berangkat dari uraian permasalahan tersebut, kajian Penguatan Kelembagaan Hukum ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara komprehensif berbagai tantangan yang masih dihadapi oleh Kementerian/Lembaga terkait agar dapat menghasilkan rekomendasi dan kebijakan yang tepat sasaran untuk mendukung penguatan kelembagaan hukum dalam dokumen perencanaan pembangunan nasional. Kajian ini juga mengusung konsep *evidence-based policy* yang dilaksanakan melalui *desk research*, wawancara mendalam bersama Kementerian/Lembaga yang menjadi objek kajian, serta pelaksanaan *focus group discussion* bersama ahli di bidang SDM

⁶ Diperoleh berdasarkan hasil wawancara bersama Kementerian/Lembaga terkait sepanjang bulan Mei-Juni 2024.

⁷ *Ibid.*

⁸ Konsep partisipasi secara bermakna terdapat dalam Putusan MK Nomor 34/PUU-XX/2022 dan Putusan MK Nomor 91-PUU-XVIII/2020.

maupun kelembagaan dan tata kelola organisasi secara umum. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi masukan penting dan dapat ditindaklanjuti oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia (Bappenas) dan Kementerian terkait untuk upaya perbaikan berkelanjutan dan pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran guna penguatan kelembagaan hukum.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana tata kelola dan pengaturan terkait kelembagaan, sumber daya manusia dan pemenuhan sarana prasarana di Kementerian/Lembaga pada sektor hukum?
2. Bagaimana pelaksanaan dari tata kelola dan pengaturan di Kementerian/Lembaga pada sektor hukum terkait kelembagaan, sumber daya manusia dan pemenuhan sarana prasarana?
3. Bagaimana kebutuhan penguatan Kementerian/Lembaga pada sektor hukum terkait kelembagaan, sumber daya manusia dan pemenuhan sarana prasarana?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. mengidentifikasi tata kelola dan pengaturan terkait kelembagaan, sumber daya manusia, dan pemenuhan sarana prasarana di Kementerian/Lembaga pada sektor hukum;
2. mengidentifikasi pelaksanaan tata kelola dan pengaturan di Kementerian/Lembaga pada sektor hukum terkait kelembagaan, sumber daya manusia, dan pemenuhan sarana prasarana; dan
3. memberikan rekomendasi penguatan Kementerian/Lembaga pada sektor hukum terkait kelembagaan, sumber daya manusia, dan pemenuhan sarana prasarana.

D. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif atau pendekatan yang menekankan kepada perolehan gambaran mengenai suatu fenomena dari pengalaman dan perspektif objek penelitian secara mendalam.⁹ Pendekatan ini menggunakan analisis data secara induktif, di mana tema dan pola muncul dari data tanpa adanya hipotesis awal dan peneliti membangun analisis dan pemahaman dari

⁹ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2013), 98.

data yang dikumpulkan.¹⁰ Terdapat beberapa cara pengambilan data untuk pendekatan kualitatif yaitu wawancara, observasi, analisis dokumen, dan analisis data digital maupun audiovisual.¹¹ Untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, peneliti menggunakan analisis dokumen dan wawancara melalui teknik *focus group discussion* (FGD). Dokumen yang dianalisis dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, kajian peraturan perundang-undangan, hasil penelitian-penelitian relevan yang terdahulu, termasuk laporan tahunan maupun laporan kinerja dan dokumen kementerian/lembaga terkait yang dapat diakses secara publik maupun dibagikan kepada tim peneliti secara privat. Dalam konteks wawancara melalui FGD, tim peneliti melakukan wawancara sepanjang bulan Mei-Juni 2024 kepada Kementerian/Lembaga sektor hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Mahkamah Agung
2. Mahkamah Konstitusi
3. Komisi Yudisial
4. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
5. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban
6. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
7. Komisi Pemberantasan Korupsi
8. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
9. Komisi Nasional Perempuan

Dalam wawancara melalui FGD ini, tim peneliti menggali informasi mengenai kewenangan (tugas dan fungsi) institusi terkait, beserta kendala dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan kewenangannya, baik dari aspek regulasi, sumber daya manusia, maupun sarana prasarana, serta masukan dari institusi terhadap penguatan kelembagaannya kedepan. Wawancara dilakukan terhadap perwakilan personil biro dan/atau pusat di institusi terkait yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, penguatan kelembagaan dan pemenuhan sarana prasarana. Misalnya, untuk isu terkait tata kelola SDM maka yang diwawancara adalah perwakilan dari Kesekjenan terutama dari Biro SDM masing-masing Kementerian/Lembaga. Untuk isu tata kelola kelembagaan, wawancara dilakukan terhadap lintas unit di masing-masing K/L yaitu terdapat perwakilan dari Kesekjenan maupun dari unit teknis yang terkait, contohnya kelembagaan pengelola tunggal regulasi di Kementerian Hukum dan HAM maka yang turut diwawancarai adalah Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan maupun perwakilan dari Kesekjenan. Untuk isu pemenuhan kebutuhan

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ John W. Creswell & David J. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*, 5th ed. (CA: SAGE Publications, 2018), 124.

sarana prasarana, wawancara juga dilakukan secara lintas terhadap unit terkait misalnya dari Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) maupun Biro Umum masing-masing Kementerian/lembaga yang tugas dan fungsinya terkait identifikasi dan pemenuhan kebutuhan sarpras. Wawancara dilakukan terhadap sekitar 20-25 orang responden dari masing-masing perwakilan Kementerian/Lembaga dan dibagi per unit maupun Tim Peneliti yang disesuaikan dengan isu masing-masing. Berdasarkan hasil FGD dan wawancara mendalam, Tim Peneliti kemudian akan melakukan *coding* dan pengolahan data wawancara lebih lanjut untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

E. KERANGKA TEORI

Pendekatan kelembagaan penting untuk mengkaji dan memperkuat kinerja lembaga hukum. Pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana aturan, norma, dan struktur mempengaruhi perilaku dan efektivitas kerja lembaga hukum. Dalam RPJMN 2025-2029 ditekankan bahwa transformasi kelembagaan perlu dijadikan salah satu penguatan supremasi hukum di Indonesia.¹² North menjelaskan bahwa institusi atau lembaga adalah "*the rules of the game*" dalam masyarakat, yang mencakup aturan formal seperti hukum dan peraturan, serta norma informal seperti adat dan praktik sosial.¹³ Dengan menggunakan pendekatan kelembagaan tersebut, dapat diidentifikasi bagaimana aturan formal dan informal berpengaruh dalam lembaga hukum, serta bagaimana hal tersebut dapat diubah untuk meningkatkan kinerja dan keadilan.

Melalui kajian penguatan kelembagaan hukum, penelitian ini dapat menggali secara mendalam tentang dinamika organisasi, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, struktur kelembagaan, dan sarana-prasarana. Menurut Scott, lembaga terdiri dari tiga pilar: regulatif, normatif, dan kognitif, yang semuanya mempengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungannya.¹⁴ Dalam konteks sumber daya manusia, misalnya, pendekatan kelembagaan menyoroti bagaimana aturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan lembaga dapat membentuk kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Lingkungan kelembagaan menetapkan standar yang harus

¹² Kementerian PPN/Bappenas, *Dokumen Rancangan Teknokratik RPJMN 2025-2029*, 61.

¹³ Douglass C. North, *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance* (Cambridge: Cambridge University Press, 1990), 3-5.

¹⁴ W. Richard Scott, *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*, 4th ed. (California: Sage Publications, Inc, 2014), 59 -62

dipatuhi oleh organisasi. Sehingga memastikan kesesuaian organisasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia dengan aturan dan norma yang berlaku.

Di sisi struktur kelembagaan, teori kelembagaan menekankan bahwa organisasi akan selalu menyesuaikan diri dengan tekanan eksternal untuk mencapai legitimasi. DiMaggio dan Powell menggambarkan proses ini sebagai "isomorfisme institusional," di mana organisasi cenderung meniru struktur dan praktik yang dianggap sah atau terlegitimasi oleh struktur yang lebih besar di luar organisasi mereka.¹⁵ Ini sangat relevan dalam lembaga hukum, di mana kepatuhan terhadap standar dan regulasi eksternal sangat penting untuk mempertahankan kepercayaan publik. Misalnya, lembaga hukum didorong untuk mengadopsi prosedur administrasi yang transparan dan akuntabel untuk memenuhi tuntutan dari badan pengawas dan masyarakat.

Dorongan adaptasi organisasi dalam teori kelembagaan juga terjadi dalam konteks sarana dan prasarana. Meyer dan Rowan mengemukakan bahwa sarana dan prasarana sering kali diadopsi bukan hanya untuk efisiensi operasional, tetapi juga untuk meningkatkan legitimasi organisasi.¹⁶ Contohnya, pengadilan membangun fasilitas yang ramah disabilitas untuk menunjukkan komitmen terhadap inklusifitas dan akses keadilan, atau menggunakan teknologi canggih untuk menunjukkan komitmen terhadap akuntabilitas dan efisiensi.

F. BATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki batasan penelitian yang berfokus pada beberapa K/L terkait dan pada 3 (tiga) isu utama yaitu SDM, Kelembagaan (kewenangan dan struktur organisasi), dan Sarana Prasarana sebagai objek penelitian, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan berfokus pada Kementerian/Lembaga pada sektor hukum di Indonesia yang telah disebutkan di atas. Pemilihan Kementerian/Lembaga sektor hukum di atas dilakukan atas dasar kebutuhan pendalaman kelembagaan hukum yang termuat dalam RPJMN 2025-2029. Adapun untuk lembaga lainnya seperti Kepolisian dan Kejaksaan, saat ini sedang dilakukan kajian serupa secara terpisah di luar penelitian ini;

¹⁵ Paul J. DiMaggio dan Walter W. Powell, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review* 48, no. 2 (1983): 147–160.

¹⁶ John W. Meyer and Brian Rowan, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology* 83, no. 2 (1977): 340-363.

2. Penelitian ini juga hanya akan membahas 3 (tiga) isu utama pada masing-masing Kementerian/Lembaga, antara lain tata kelola SDM, penguatan kewenangan dan kelembagaan hukum, dan pemenuhan kebutuhan sarana prasarana. Adapun isu-isu tersebut dipilih berdasarkan adanya kebutuhan pendalaman secara khusus dalam 3 (tiga) isu tersebut. Hal ini tidak berarti bahwa isu lainnya tidak penting, namun belum merupakan prioritas yang ingin dilihat dalam penelitian ini;
3. Penelitian ini hanya akan menggunakan metode pengumpulan data berupa analisis dokumen dan FGD dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ditentukan karena adanya keterbatasan dalam hal waktu maupun sumber daya.

G. SISTEMATIKA PENELITIAN

Sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I	Pendahuluan Bab ini membahas latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, kerangka teori, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.
BAB II	Kerangka Regulasi dan Tata Kelola terkait Kelembagaan, Sumber Daya Manusia, dan Pemenuhan Sarana Prasarana di Kementerian/Lembaga Sektor Hukum Bab ini membahas mengenai kerangka regulasi yang menjadi dasar kewenangan dan tata kelola kelembagaan hukum setiap Kementerian/Lembaga sektor hukum serta pemenuhan sarana prasarana pada Kementerian/Lembaga sektor hukum.
BAB III	Pelaksanaan Tata Kelola Kelembagaan di Kementerian/Lembaga pada Sektor Hukum Saat ini Bab ini membahas mengenai pelaksanaan kewenangan dan tata kelola kelembagaan oleh Kementerian/Lembaga sektor hukum.
BAB IV	Kebutuhan Tata Kelola Kelembagaan di Kementerian/Lembaga pada Sektor Hukum Kedepan Bab ini membahas mengenai kebutuhan tata kelola kelembagaan pada Kementerian/Lembaga sektor hukum yang meliputi kebutuhan sumber daya manusia, kelembagaan, dan sarana prasarana.

BAB V**Rekomendasi dan Rencana Aksi Penguatan Kelembagaan Hukum**

Bab ini membahas rekomendasi dan rencana aksi penguatan kelembagaan pada Kementerian/Lembaga sektor hukum kedepannya.

BAB 2

**Teori Kelembagaan
dan Regulasi Mengenai
Penataan Sumber Daya
Manusia serta Pemenuhan
Sarana Prasarana di
Kementerian/Lembaga
Sektor Hukum**



Bagian ini akan menjabarkan mengenai teori kelembagaan, regulasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, dan pemenuhan sarana prasarana di berbagai Kementerian/Lembaga pada sektor hukum. Penjabaran mengenai teori kelembagaan diperlukan untuk membantu menganalisis dan mengetahui bentuk dari kelembagaan hukum yang berupa struktur institusi; kinerja institusi; dan bagaimana seharusnya penyelenggaraan kewenangan dari institusi hukum tersebut.¹⁷ Sementara penjabaran mengenai regulasi pengelolaan SDM pada Kementerian/Lembaga sektor hukum diperlukan untuk mengetahui manajemen dan tata kelola SDM. Perlu juga dicermati bahwa Kementerian/Lembaga yang menjadi bahan kajian memiliki beberapa perbedaan terkait landasan pengaturan sumber daya manusianya. Contohnya, terkait Mahkamah Agung terdapat dua model pengelolaan SDM yang berbeda, yakni Hakim yang merupakan pejabat negara, sehingga tidak tunduk pada pengaturan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan pegawai Mahkamah Agung yang berada di bawah Sekretariat Jenderal MA yang tunduk pada UU ASN. Berbeda halnya dengan Kemenkumham, yang keseluruhan pegawainya adalah aparatur sipil negara, sehingga tunduk pada pengaturan pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara beserta turunannya (kecuali untuk Menteri dan Staf Khusus Menteri).

Terdapat pula pengaturan manajemen SDM yang berbeda untuk lembaga seperti Komnas Perempuan, yang mana kendati memiliki Sekretariat Jenderal tetapi pegawai badan pekerja di Komnas Perempuan bukan merupakan pegawai ASN, sehingga tidak tunduk pada UU ASN. Oleh karenanya, pada bagian ini akan diuraikan berbagai dasar hukum serta kewenangan terkait pengelolaan manajemen kepegawaian di beberapa Kementerian/Lembaga yang menjadi bahan kajian pada penelitian ini.

Dalam hal kebutuhan pemenuhan sarana dan prasarana, bagian ini akan mengidentifikasi beberapa aturan yang mewajibkan terpenuhinya sarana dan prasarana pada masing-masing Kementerian/Lembaga sektor hukum. Contohnya, Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan pengadilan untuk dapat menyediakan sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas dalam proses peradilan. Kebutuhan sarana dan prasarana yang dibahas juga termasuk terkait kebutuhan untuk penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Perpres SPBE).

¹⁷ Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective* (New York: Russell Sage Foundation, 1987), 14.

A. TEORI KELEMBAGAAN

Bagian ini akan menguraikan mengenai Teori Kelembagaan yang berkembang dalam disiplin keilmuan dan kaitannya dalam kajian kelembagaan hukum.

1. Perkembangan Teori Kelembagaan

Teori Kelembagaan secara umum mencoba untuk menjelaskan bagaimana struktur dan proses dalam organisasi mempengaruhi perilaku individu dan kelompok. Struktur dan proses merupakan serangkaian aturan, prosedur, nilai, norma yang dijadikan landasan praktik organisasi (berbentuk interaksi), agar perilaku individu-individu (berbentuk peran) di dalamnya dapat terarah dan terkoordinasi menuju tujuan bersama.¹⁸ Dalam konteks ini, teori kelembagaan juga menekankan pentingnya legitimasi dari lingkungan dan bagaimana organisasi beradaptasi dengan lingkungan sosial dan budaya di sekitarnya.¹⁹

Lembaga dalam teori kelembagaan didefinisikan sebagai "*sistem peran dan interaksi yang diterima dan terorganisir*."²⁰ Lembaga-lembaga ini terbentuk dan berkembang dari struktur serta praktik yang telah berlangsung lama, yang kemudian mendapatkan legitimasi dari masyarakat. Dalam kajian organisasi, lembaga berfungsi sebagai kerangka kerja yang memungkinkan organisasi dapat berjalan.²¹ Karena lembaga beroperasi dalam organisasi, strukturnya - sistem peran dan interaksi - dipengaruhi oleh organisasi tempat lembaga tersebut berada. Organisasi tertentu akan mencerminkan bagian kelembagaan tertentu yang khas dari organisasi lainnya. Organisasi-organisasi ini mencakup berbagai jenis entitas, termasuk organisasi hukum.

Pada intinya, teori kelembagaan menjelaskan bagaimana struktur dan proses dalam organisasi, seperti aturan, norma, dan nilai mempengaruhi perilaku individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Lembaga, dalam konteks ini, adalah sistem peran dan interaksi yang telah berkembang dan diterima oleh masyarakat. Lembaga berfungsi sebagai tulang punggung yang memungkinkan organisasi beroperasi sesuai harapan.

Dalam ilmu politik, pembahasan tentang kelembagaan berkembang menjadi lebih politis melalui pendekatan *institutionalism*, yaitu studi tentang bagaimana

¹⁸ W. Richard Scott, *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*, 4th Edition (California: Sage Publications, Inc, 2014), 182.

¹⁹ *Ibid.*, 183.

²⁰ William Ocasio, "Institutions and Their Social Construction: A Cross-Level Perspective," *Organization Theory* 4, no. 3 (2023): 1–21. <https://doi.org/10.1177/26317877231194368>..

²¹ *Ibid.*

institusi membentuk dan mempengaruhi perilaku, kekuasaan, dan kebijakan.²² Gagasan utama dari pendekatan ini adalah untuk memahami bagaimana kerangka institusional membentuk perilaku aktor, menjelaskan penggunaan sumber daya institusional untuk mempertahankan kepentingan dan hubungan tata kelola, menganalisis perubahan institusi akibat tekanan eksternal, mengeksplorasi kapasitas institusi yang diperlukan untuk mencapai tujuan kebijakan, serta menganalisis pola interaksi aktor dalam kebijakan tertentu.²³

Teori institusionalisme ini sangat cocok digunakan untuk menganalisis kondisi makro kebijakan dan hubungan antar institusi, maupun mikro dalam hal hubungan antar aktor. Dalam perkembangannya, pendekatan institusionalisme telah berkembang dari *old institutionalism*, yang hanya berfokus pada struktur formal dan aturan institusi, menjadi *new institutionalism*. Pendekatan baru ini tidak hanya melihat elemen formal, tetapi juga elemen informal seperti norma, rutinitas, dan hubungan antar aktor.²⁴ Adapun dalam kajian ini, penggambaran dan analisis akan lebih banyak berfokus pada struktur dan aturan kelembagaan. Hubungan antar aktor dan/atau institusi hanya akan dijelaskan secara terbatas dan tidak dievaluasi secara mendalam. Hal ini bertujuan untuk memusatkan perhatian pada pemetaan struktur kelembagaan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana institusi.

Studi kelembagaan mengkaji baik organisasi formal maupun informal, yang masing-masing memiliki dinamikanya yang khas. Secara khusus, kajian ini berfokus pada organisasi formal yakni institusi hukum. Organisasi formal adalah struktur yang terdiri dari posisi, peran, atau jabatan resmi yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan individu-individu di dalamnya. Karena dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, karakteristik organisasi formal akan bervariasi sesuai dengan tujuan yang dilayaninya.²⁵

Organisasi formal memerlukan inisiatif, kreativitas dan eksperimen dalam merancang serta mengatur ulang strukturnya, guna memastikan bahwa mereka tetap relevan dalam mencapai tujuannya.²⁶ Hal ini berarti, perubahan dalam organisasi formal tidak bersifat spontan, namun memerlukan perencanaan yang

²² Stephen Bell, "Institutionalism: Old and New," dalam *The Handbook of Political Science*, ed. Mark Beeson and Richard Eccleston (Cambridge: Cambridge University Press, 2022), 1

²³ *Ibid.*, 9 -13

²⁴ *Ibid.*, 3 - 4

²⁵ Paul du Gay and Thomas Lopdrup Hjorth, "Organizing States: The Continuing Relevance of Formal Organization within Political Administration," *Organization Theory* 5 (2024): 1–18. <https://doi.org/10.1177/26317877241235944>.

²⁶ *Ibid.*

matang. Selain itu, organisasi formal membutuhkan aturan eksplisit dan mekanisme akuntabilitas yang kuat untuk memastikan bahwa proses pengambilan keputusan terbuka dan transparan bagi semua pihak yang terlibat, serta memberikan gambaran yang jelas tentang peran dan tugas masing-masing.²⁷ Sebagai sistem yang terstruktur, organisasi formal dirancang untuk mencapai tujuan melalui tindakan yang terkoordinasi, dengan menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, akuntabilitas, dan kemampuan beradaptasi.

Dalam teori kelembagaan, organisasi formal memainkan peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi tata kelola, baik melalui struktur formal seperti hierarki pengambilan keputusan dan aturan, maupun melalui elemen informal seperti norma dan pola interaksi.²⁸ Teori kelembagaan memberikan analisis terhadap tata kelola dengan menjelaskan perilaku aktor dalam institusi, serta dinamika antar institusi yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.

Terdapat setidaknya 2 (dua) level interaksi yang dilihat oleh teori kelembagaan, yaitu interaksi internal atau di dalam organisasi dan interaksi antar organisasi. Kajian ini secara khusus akan lebih mendalami level interaksi internal organisasi. Dalam konteks internal organisasi, teori kelembagaan biasanya melihat beberapa hal berikut:²⁹

- a. Pelembagaan: Proses pelembagaan terjadi dan dipertahankan melalui aktivitas sosial para individu. Ini berarti bahwa dinamika internal organisasi dipengaruhi oleh interaksi dan peran individu dalam organisasi.
- b. Pengalaman Subjektif: Institusi dirasakan secara subjektif oleh anggota organisasi melalui interaksi mereka dengan peran-peran lain di dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa dinamika internal dibentuk oleh pengalaman dan interaksi individu di dalam organisasi.
- c. Faktor Eksternal: Dinamika internal organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal tetapi juga oleh faktor eksternal yang membentuk praktik di dalam organisasi.
- d. Praktek Bersama: Dinamika internal dibentuk melalui pemahaman dan praktek bersama di antara anggota organisasi, yang berkontribusi pada pembentukan dan pemeliharaan kerangka kelembagaan secara keseluruhan.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ B. Guy Peters, "Institutional Theory," dalam *Handbook on Theories of Governance*, ed. Christopher Ansell and Jacob Torfing, 2nd ed. (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2022), 323–324

²⁹ Ocasio, *Institutions and Their Social Construction*, 15.

2. Teori Kelembagaan *Middle Range*

Penjelasan teori kelembagaan dapat dilihat pada level abstrak sebagaimana yang disampaikan diatas, teori kelembagaan juga memiliki beberapa teori *middle range* yang lebih aplikatif untuk dijadikan alat analisis kajian kelembagaan. Melalui teori *middle range*, peneliti dapat menggali secara lebih mendalam hal-hal spesifik seperti pengelolaan sumber daya manusia, struktur kelembagaan dan sarana-prasarana. Teori atau kerangka konsep dari W. Richard Scott dalam bukunya "*Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*" menjelaskan elemen inti dari lembaga adalah regulasi, normatif dan kognitif.³⁰ Ketiga inti elemen dari lembaga yang dimaksud berkontribusi pada struktur dan fungsi lembaga. Masing-masing elemen inti dari lembaga juga memainkan peran yang berbeda, namun ketiga elemen tersebut saling berhubungan dalam membentuk perilaku organisasi dan norma organisasi.

Gagasan konseptual lain yang berkembang dalam teori kelembagaan adalah mengenai "Isomorfisme institusional" yang dikembangkan oleh DiMaggio dan Powell.³¹ Isomorfisme Institusional mengacu pada proses di mana organisasi-organisasi pada bidang tertentu menjadi semakin mirip satu sama lain dari waktu ke waktu. Konsep ini ditujukan untuk memahami bagaimana organisasi beradaptasi dengan lingkungan dan tekanan-tekanan yang dihadapi. Isomorfisme Institusional sangat relevan untuk melihat lembaga negara, dimana kepatuhan terhadap standar dan regulasi eksternal sangat penting untuk mempertahankan kepercayaan publik.

Selain teori atau gagasan konseptual yang lahir dari disiplin keilmuan seperti di atas, juga terdapat gagasan konseptual lain yang lahir dari praktik dan dapat dioperasionalkan secara langsung untuk perbaikan organisasi. Salah satu diantaranya adalah *framework* mengenai kapasitas institusional. *Framework* ini berfokus pada pengukuran dan analisis kapasitas institusi dalam menjalankan fungsinya. Gagasan ini terhubung langsung dengan praktik sehingga dapat menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan penilaian dan perbaikan kapasitas kelembagaan secara lebih konkret.

Framework kapasitas institusional mengacu pada kemampuan organisasi untuk secara efektif menjalankan fungsinya, mencapai misinya dan mempertahankan keberadaannya. Dalam mengkaji kapasitas institusional,

³⁰ Scott, *Institutions and Organizations*, 182

³¹ Paul J. DiMaggio and Walter W. Powell, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review*, 1983, 48(2), 147-160.

organisasi perlu ditempatkan sebagai sebuah sistem yang didalamnya terdapat komponen-komponen yang saling bekerjasama. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah: fungsi administratif, fungsi manajemen program, struktur dan budaya organisasi, serta sumber daya.³² Komponen-komponen organisasi ini kemudian dinilai melalui sebuah instrumen yang diterapkan secara konsisten untuk memastikan setiap kondisi dicatat sehingga dapat mencerminkan perubahan dan perkembangan organisasinya. Tujuan utamanya adalah melakukan penguatan lembaga berdasarkan penilaian.

Proses selanjutnya yang juga penting adalah pengembangan kapasitas untuk penguatan kelembagaan. Pengembangan kapasitas merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kemampuan organisasi untuk bekerja secara efektif.³³ Kapasitas yang dikembangkan dalam proses ini mencakup pada kemampuan menyeluruh organisasi termasuk sumber daya manusia yang kompeten, kemampuan kolektif, serta struktur yang mendukung dalam pengelolaan, serta infrastruktur yang dapat diandalkan.

Teori kelembagaan tidak hanya menawarkan konsep-konsep abstrak, tetapi juga menyediakan teori-teori *middle range* yang lebih aplikatif untuk menganalisis aspek-aspek spesifik kelembagaan. Dengan menggabungkan konsep-konsep teoritis dan praktis, kajian penguatan kelembagaan hukum ini dapat memberikan panduan yang konkret dan operasional untuk perbaikan dan penguatan organisasi secara berkelanjutan.

3. Kajian Kelembagaan dalam Kelembagaan Hukum

Meskipun kajian kelembagaan muncul dan berkembang dalam ilmu sosial, di antaranya dalam perspektif ekonomi, politik, sosiologi dan organisasi, kajian penguatan kelembagaan hukum juga memiliki kontribusi untuk menggali kondisi sistem hukum. Lawrence Friedman menjelaskan bahwa operasi sistem hukum perlu dilihat sebagai sebuah organisme kompleks dimana struktur, substansi dan kultur saling berhubungan.³⁴ Di dalam organisme ini, lembaga-lembaga hukum bekerja dan saling berinteraksi. Lembaga-lembaga hukum ditempatkan Friedman sebagai pencatat, memiliki fungsi rutin untuk pemberkasan dan pemeliharaan catatan terkait dengan proses hukum.³⁵

³² USAID, *Measuring Institutional Capacity* (2011), diakses di pada 28 Agustus 2023, https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadw115.pdf,

³³ Heather Baser and Peter Morgan, *Capacity, Change and Performance: Study Report*, Discussion Paper No. 59B (April 2008), 51–52.

³⁴ Lawrence M. Friedman, *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial* (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2021), 17.

³⁵ *Ibid.*, 21.

Gagasan Friedman ini kemudian dikembangkan dalam rangka untuk mengukur pembangunan hukum. Struktur hukum Friedman diposisikan sebagai bentuk dari institusionalisasi hukum, yang menjelaskan susunan institusi hukum, kinerja institusi dan bagaimana seharusnya wewenang institusi dijalankan.³⁶ Dalam konteks ini, struktur hukum dijelaskan melalui konsep kelembagaan hukum yang berkaitan dengan kerja organisasi dan lembaga yang membentuk suatu sistem hukum.³⁷

Gagasan kelembagaan hukum yang lebih politis digambarkan oleh Daniel S. Lev. Lev menerangkan, “*suatu sistem hukum terdiri dari berbagai proses formal, yang melahirkan lembaga-lembaga formal, bersama-sama dengan proses informal di sekelilingnya. Dalam negara modern lembaga sentral sistem hukum adalah birokrasi*”.³⁸ Gagasan Lev ini dapat diartikan bahwa kerja-kerja lembaga birokrasi dalam bidang hukum telah menjadi instrumen untuk melihat bagaimana sistem hukum bekerja dalam sebuah negara. Melalui pendekatan historis, Lev melihat bahwa perubahan yang terjadi dalam kelembagaan hukum dipengaruhi oleh dinamika politik negara, dimana perubahan tersebut kemudian mempengaruhi kondisi hukum masyarakat.³⁹

Kajian penguatan kelembagaan hukum memiliki peran penting dalam memahami dan mengembangkan sistem hukum dalam konteks kelembagaan hukum. Melalui kajian penguatan kelembagaan hukum, struktur hukum diwujudkan dengan institusionalisasi hukum yang mencakup susunan, kinerja, dan pelaksanaan wewenang institusi hukum. Lebih jauh lagi, kajian penguatan kelembagaan hukum juga dapat menggali dinamika perubahan dalam kelembagaan hukum yang dipengaruhi berbagai faktor eksternal di luar institusi hukum itu sendiri. Dengan demikian, kajian penguatan kelembagaan hukum dalam konteks hukum memberikan kerangka untuk memahami bagaimana struktur dan dinamika internal lembaga hukum berperan dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum di masyarakat.

4. Aspek Sumber Daya Manusia dan Sarana-Prasarana dalam Kajian Kelembagaan Hukum

Kajian ini akan berfokus pada 2 (dua) komponen organisasi dalam kelembagaan hukum:

³⁶ Direktorat Hukum dan Regulasi Bappenas dan Masyarakat Pemantau Peradilan FH UI, *Indeks Pembangunan Hukum di Indonesia Tahun 2022*, (Depok: UI Publishing, 2024), 31

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Daniel S. Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia: Kesenambungan dan Perubahan*, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 1990), 111.

³⁹ *Ibid.*, 129 - 152.

a. Sumber Daya Manusia

Kekuatan hukum formal salah satunya bergantung kepada jumlah dan mutu dari sumber daya profesional.⁴⁰ Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia telah menjadi komponen penting agar organisasi berjalan secara efektif dan sesuai dengan fungsinya. Kerangka kerja pengembangan kelembagaan menyoroti pentingnya sumber daya manusia dalam tata kelola atau praktik manajemen, yang menekankan perlunya keterampilan dan jumlah staf yang sesuai untuk mencapai misi organisasi.⁴¹ Dalam kajian pembangunan hukum, aspek sumber daya manusia menjadi komponen untuk melihat kualitas kinerja penanganan perkara, melalui: 1) tingkat kecukupan personil, 2) tingkat pengembangan kapasitas personil institusi penegak hukum, dan 3) tingkat kesesuaian pengelolaan sumber daya manusia institusi penegak hukum.⁴²

b. Sarana-Prasarana

Sarana-prasarana memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi dengan menyediakan infrastruktur yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan dan tujuan utama organisasi. Sarana-prasarana merupakan bagian tidak terpisahkan dari sistem manajemen dan praktik pengelolaan organisasi.⁴³ Sarana-prasarana juga membantu menyelenggarakan fungsi dasar institusi - khususnya lembaga negara, melayani berbagai kebutuhan masyarakat dan memberikan rasa aman, melalui ketersediaan sarana-prasarana yang memadai.⁴⁴ Disamping itu penyediaan sarana dan prasarana sering kali dilakukan tidak hanya untuk efisiensi operasional, tetapi juga untuk meningkatkan legitimasi organisasi.⁴⁵ Misalnya pembangunan fasilitas yang ramah disabilitas di lembaga peradilan untuk menunjukkan komitmen terhadap inklusifitas dan akses keadilan. Berdasarkan perspektif ini, kajian mengenai pembangunan hukum menempatkan komponen sarana-prasarana untuk mengukur kinerja lembaga hukum, yang dilihat dari tingkat pemenuhan

⁴⁰ *Ibid.*, 130.

⁴¹ USAID, *Measuring Institutional Capacity* (2011), diakses pada 28 Agustus, 2024, https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadw115.pdf.

⁴² Direktorat Hukum dan Regulasi Bappenas dan Masyarakat Pemantau Peradilan FH UI, *Indeks Pembangunan Hukum di Indonesia Tahun 2022*, "Lampiran Metadata Indeks Pembangunan Hukum 2022" (2022), 37–40.

⁴³ USAID, *Measuring Institutional Capacity*

⁴⁴ Ocasio, *Institutions and Their Social Construction*, 15

⁴⁵ John W. Meyer and Brian Rowan, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology* 83, no. 2 (1977): 340–363.

sarana-prasarana pelayanan khusus untuk kelompok rentan di institusi penegak hukum.⁴⁶

B. KERANGKA REGULASI DAN TATA KELOLA TERKAIT SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bagian ini, kerangka regulasi dan tata kelola sumber daya manusia yang dikaji antara lain pegawai ASN, pegawai non-ASN yang merupakan pejabat negara, dan pegawai non-ASN pada lembaga nonstruktural.

1. Kerangka Regulasi dan Tata Kelola SDM ASN

Landasan hukum kepegawaian negara pada mulanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Dalam perkembangannya, dibentuk Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (UU 5/2014) Tentang Aparatur Sipil Negara dengan tujuan untuk menjawab permasalahan manajemen aparatur sipil negara terkait rekrutmen, pengangkatan, penempatan, promosi, kompetensi, dan kualifikasi yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Undang-Undang ini melahirkan sejumlah hal baru seperti penerapan sistem merit, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Undang-Undang ini juga membagi ASN menjadi PNS dan PPPK.

Kebutuhan reformasi birokrasi dan transformasi aparatur sipil negara di Indonesia melatarbelakangi inisiatif untuk mengatur kembali Undang-Undang terkait ASN. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU 20/2023) mengatur ulang sejumlah ketentuan terkait ASN yang sebelumnya diatur melalui UU 5/2014. Beberapa ketentuan pada UU 5/2014 tetap dipertahankan, namun terdapat sejumlah ketentuan yang baru diatur dalam UU 20/2023, diantaranya penguatan pengawasan Sistem Merit, penetapan kebutuhan PNS dan PPPK, kesejahteraan PNS dan PPPK, penataan tenaga honorer, digitalisasi Manajemen ASN, dan transformasi komponen Manajemen ASN.

a. Kategori, Status, Kedudukan, dan Hak ASN

UU 20/2023 mendefinisikan ASN sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi

⁴⁶ Direktorat Hukum dan Regulasi Bappenas dan Masyarakat Pemantau Peradilan FH UI, *Indeks Pembangunan Hukum di Indonesia Tahun 2022*, lampiran Metadata Indeks Pembangunan Hukum 2022, 37–40.

pemerintah.⁴⁷ pendefinisian ini masih sejalan dengan ketentuan sebelumnya dalam UU 5/2014. Jika dibandingkan dengan UU 8/1994, yang dimaksud dengan pegawai negeri meliputi PNS, anggota Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Lebih lanjut, PNS dibagi atas PNS Pusat dan PNS daerah serta adanya ketentuan bahwa pejabat berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap di samping pegawai negeri.⁴⁸

Berbeda dengan ketentuan tersebut, dalam UU 5/2014 dan UU 20/2023, ASN terdiri PNS dan PPPK. PNS merupakan Warga Negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁴⁹ Semntara itu, PPPK merupakan WNI yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.⁵⁰ UU 20/2023 mendelegasikan pengaturan lebih lanjut mengenai ruang lingkup tugas/jabatan dan mekanisme kerja PPPK melalui Peraturan Pemerintah.⁵¹ Akan tetapi, hingga sekarang peraturan ini belum dibentuk sehingga pelaksanaan manajemen PPPK masih merujuk pada PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pegawai ASN baik PNS maupun PPPK berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.⁵² Oleh karenanya, dalam menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah, pegawai ASN diharuskan bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.⁵³ Dalam kedudukannya tersebut, ASN menjalankan fungsi antara lain pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.⁵⁴

Dari sisi jabatan, UU 20/2023 menggolongkan ASN dalam 2 (dua) jabatan yakni jabatan manajerial dan jabatan non manajerial.⁵⁵ Jabatan manajerial terdiri atas jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan

⁴⁷ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 1 ayat (1) juncto Pasal 5.

⁴⁸ *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Pasal 2.

⁴⁹ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 1 angka 3

⁵⁰ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 1 angka 4 .

⁵¹ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 6.

⁵² *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 8.

⁵³ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 9.

⁵⁴ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 10 .

⁵⁵ *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*, Pasal 13.

pengawas.⁵⁶ Setiap jabatan manajerial memiliki kompetensi dan persyaratan dalam pengisian jabatan tersebut.⁵⁷ Sementara itu, jabatan non manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan jabatan pelaksana. Jabatan fungsional bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai keahlian dan/atau melaksanakan keterampilan tertentu, sementara jabatan pelaksana bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana.⁵⁸ UU 20/2023 mendelegasikan pengaturan lebih lanjut mengenai jabatan manajerial dan jabatan non manajerial dalam Peraturan Pemerintah.⁵⁹ Namun, hingga saat ini peraturan tersebut belum dibentuk sehingga ketentuan terkait hal tersebut masih merujuk pada PP No. 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

UU 20/2023 juga mengatur hak dan kewajiban ASN. Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materil dan/atau non material yang meliputi penghasilan (gaji atau upah), motivasi (finansial dan/atau non finansial, tunjangan fasilitas (jabatan dan/atau individu), jaminan sosial (kesehatan, kecelakaan kerja, kemarian, pensiun, dan hari tua), lingkungan kerja (fisik dan/atau nonfisik), pengembangan diri (talenta dan karier dan/atau kompetensi), dan bantuan hukum (litigasi dan.atau nonlitigasi).⁶⁰

UU 20/2023 mendelegasikan pengaturan lebih lanjut mengenai jaminan pensiun dan jaminan hari tua untuk Pegawai ASN dalam Peraturan Pemerintah.⁶¹ Namun, hingga saat ini peraturan tersebut belum dibentuk sehingga ketentuan terkait hal tersebut masih merujuk pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. Selain itu, terdapat juga delegasi pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai jaminan sosial bagi ASN⁶² dan Peraturan Pemerintah mengenai hak dan kewajiban Pegawai ASN yang hingga saat ini masih belum terbentuk. Oleh karenanya, ketentuan terkait jaminan sosial bagi ASN merujuk pada PP No. 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan

⁵⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 14.

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 16.

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 18 .

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 17 dan Pasal 18 ayat (5) .

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21.

⁶¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 22 ayat (5).

⁶² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 23.

Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara sementara terkait hak dan kewajiban ASN merujuk pada PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

b. Kelembagaan ASN

Dari aspek kelembagaan, UU 20/2023 mengatur bahwa Presiden merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN yang kemudian didelegasikan sebagian kewenangannya tersebut kepada kementerian dan/atau lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi di bidang;⁶³

- 1) perumusan dan penetapan kebijakan strategis, serta koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian manajemen;
- 2) perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
- 3) perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN; dan
- 4) pengawasan penerapan sistem merit.

c. Manajemen Kepegawaian ASN

UU 20/2023 menyebutkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Adapun ruang lingkup manajemen ASN meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penguatan budaya kerja dan citra institusi, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan pengakuan, dan pemberhentian.⁶⁴

- 1) Perencanaan kebutuhan

Kebijakan perencanaan kebutuhan ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) berdasarkan prioritas nasional sesuai dokumen perencanaan pembangunan nasional.⁶⁵

- 2) Pengadaan

Perencanaan dan pelaksanaan pengadaan pegawai ASN dilakukan oleh setiap instansi pemerintah dengan adanya pengumuman terbuka.⁶⁶

- 3) Penguatan budaya kerja dan citra institusi

⁶³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 26 .

⁶⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 31.

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 32.

⁶⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 35.

Nilai dasar ASN serta kode etik dan kode perilaku ASN merupakan panduan Pegawai ASN dalam berperilaku dan membangun budaya kerja dan citra institusi.⁶⁷ Internalisasi nilai dasar ASN serta kode etik dan kode perilaku ASN dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah. UU 20/2023 mendelegasikan pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai kode etik dan kode perilaku ASN. Namun hingga saat ini peraturan turunan tersebut terbentuk sehingga ketentuan terkait ini masih merujuk pada beberapa peraturan terkait seperti PP No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4) Pengelolaan kinerja

Pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah berwenang melaksanakan pengelolaan kinerja yang didelegasikan secara berjenjang.⁶⁸ Hasil pengelolaan kinerja ini digunakan untuk menjamin efektivitas dalam pengembangan pegawai ASN dan dijadikan sebagai persyaratan atau pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan pengakuan serta penerapan sanksi. UU 20/2023 mendelegasikan pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai pengelolaan kinerja.⁶⁹ Namun, hingga saat ini peraturan tersebut belum terbentuk sehingga pelaksanaan pengelolaan kinerja merujuk pada Peraturan Menteri PAN RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

5) Pengembangan talenta dan karier

Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier talenta dan karier antara lain kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.⁷⁰ Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta baik dalam 1 (satu) instansi pemerintah, antar instansi pemerintah, atau ke luar instansi pemerintah. Mobilitas talenta ini diselenggarakan berdasarkan sistem merit melalui manajemen talenta. UU 20/2023 mendelegasikan pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai pengembangan talenta dan karier dalam

⁶⁷ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 34.

⁶⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 43.

⁶⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 45.

⁷⁰ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 46.

Peraturan Pemerintah.⁷¹ Hingga saat ini peraturan tersebut sedang dalam tahap penyusunan.⁷²

6) Pengembangan kompetensi

Pegawai ASN diwajibkan melakukan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan melalui pembelajaran (melalui sistem pembelajaran terintegrasi) secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.⁷³

7) Pemberian penghargaan dan pengakuan

Pemberian penghargaan dan pengakuan bagi instansi pusat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), sementara bagi instansi daerah bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Adapun komponen penghargaan dan pengakuan ini diberikan secara adil, layak, dan kompetitif.⁷⁴

8) Pemberhentian

Terdapat 2 (dua) kategori pemberhentian ASN antara lain pemberhentian atas permintaan sendiri yang dilakukan apabila pegawai ASN mengundurkan diri dan pemberhentian tidak atas permintaan sendiri yang diberlakukan apabila pegawai ASN meninggal dunia, melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945, mencapai batas usia pensiun atau berakhirnya masa perjanjian kerja, terdampak perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah, tidak cakap jasmani atau rohani, tidak berkinerja, melakukan pelanggaran disiplin berat, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun, dipidana dengan pidana penjara atau kurungan karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, dan/atau menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Bagi pegawai ASN yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa dilakukan pemberhentian sementara untuk mendukung proses hukum. Sementara itu, khusus untuk PNS, dapat diberhentikan sementara apabila diangkat menjadi pejabat negara,

⁷¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 48.

⁷² Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, "Tim Penyusun RPP Manajemen ASN Bahas Substansi Pengembangan Talenta dan Karier," 6 Mei 2024, diakses 30 Juli 2024, <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/tim-penyusun-rpp-manajemen-asn-bahas-substansi-pengembangan-talenta-dan-karier>.

⁷³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 49.

⁷⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 50 .

diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, atau menjalani cuti di luar tanggungan negara.⁷⁵

UU 20/2023 mendelegasikan pengaturan lebih lanjut mengenai manajemen ASN dalam Peraturan Pemerintah. Namun hingga saat ini peraturan tersebut belum dibentuk sehingga pelaksanaan ketentuan terkait manajemen ASN masih merujuk pada PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

d. Digitalisasi Manajemen ASN

Digitalisasi Manajemen ASN dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh.⁷⁶ Digitalisasi manajemen ASN ini dilaksanakan dengan menyediakan berbagai layanan digital yang mendukung Manajemen ASN dan terintegrasi secara nasional serta sejalan dengan transformasi organisasi dan sistem kerja ASN, serta wajib memperhatikan prinsip keberlangsungan, kerahasiaan, dan keamanan siber.

2. Kerangka Regulasi dan Tata Kelola SDM Non-ASN yang merupakan Pejabat Negara

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dalam kajian ini terdapat beberapa lembaga yang memiliki aturan terkait SDM yang berbeda, atau dengan kata lain, tidak mengikuti rezim hukum UU ASN. Adapun lembaga negara yang memiliki pengelolaan SDM secara berbeda karena merupakan pejabat negara antara lain Mahkamah Agung, Komisi Yudisial, Komisi Pemberantasan Korupsi, dan Mahkamah Konstitusi. Hal ini disebutkan pada Pasal 58 UU 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pejabat negara diantaranya:

- a. Ketua, wakil ketua, ketua muda, dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali hakim ad hoc;
- b. Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;
- c. Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;
- d. Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi.

Selain itu, ketentuan tersebut juga dapat ditemukan pada pengaturan masing-masing di lembaga terkait yakni:

⁷⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 52.

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 63.

- a. Pasal 19 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa hakim adalah pejabat negara.
- b. Pasal 21 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi bahwa pimpinan KPK merupakan pejabat negara;
- c. Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial bahwa anggota Komisi Yudisial adalah pejabat negara;
- d. Pasal 5 Undang-Undang (UU) No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa Hakim Konstitusi adalah pejabat negara.

Mahkamah Agung

Untuk Mahkamah Agung, regulasi terkait lembaga dapat ditemukan dalam:

- a. Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 1985 Mahkamah Agung;
- b. Undang-undang (UU) No. 2 Tahun 1986 Peradilan Umum;
- c. Undang-undang (UU) No. 8 Tahun 2004 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum;
- d. Undang-undang (UU) No. 49 Tahun 2009 Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum.

Dalam regulasi tersebut, dapat ditemukan terkait tata cara dan syarat pengangkatan dan pemberhentian Hakim, syarat terkait pengangkatan Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi. Diatur pula terkait hak-hak Hakim seperti gaji pokok, tunjangan, biaya dinas dan hak-hak lainnya (rumah jabatan, jaminan kesehatan dan sarana transportasi milik negara) termasuk hak untuk diberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan tugasnya.

Komisi Yudisial

Pada Komisi Yudisial, dapat ditemukan pengaturannya dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial. Dalam regulasi tersebut dapat ditemukan pengaturan terkait tata cara dan syarat dari pengangkatan dan pemberhentian anggota Komisi Yudisial dan hak anggota.

Mahkamah Konstitusi

Untuk Mahkamah Konstitusi, dapat ditemukan pengaturan terkait kelembagaan serta tata cara pengangkatan, syarat, pemberhentian Hakim

Konstitusi serta hak dan masa jabatannya dalam sejumlah undang-undang antara lain:

- a. Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi;
- c. Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang; dan
- d. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

Komisi Pemberantasan Korupsi

Untuk KPK, pengaturan terkait kelola SDM dapat ditemukan pada:

- a. Undang-undang No. 30 Tahun 2002 Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- b. Undang-undang No. 10 Tahun 2015 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Menjadi Undang-Undang
- c. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2019 Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

3. Kerangka Regulasi dan Tata Kelola SDM pada Lembaga Non-Struktural

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, selain kerangka regulasi manajemen SDM ASN dan SDM Non-ASN yang merupakan pejabat negara, terdapat pula kerangka regulasi manajemen SDM yang berbeda dari kedua model tersebut, yakni kerangka regulasi manajemen SDM pada lembaga nonstruktural. Komnas Perempuan merupakan lembaga nonstruktural yang menjadi objek kajian penelitian ini. Kendati memiliki Sekretaris Jenderal, pegawai Komnas Perempuan bukan merupakan pegawai ASN, sehingga tidak mengikuti rezim hukum UU ASN.

Komnas Perempuan merupakan lembaga yang dibentuk dalam rangka pencegahan dan penanggulangan masalah kekerasan terhadap perempuan serta penghapusan segala bentuk tindak kekerasan yang dilakukan terhadap

perempuan.⁷⁷ Dasar hukum pembentukan Komnas Perempuan adalah Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan beserta perubahannya pada Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2024.

Secara keorganisasian, Komnas Perempuan terdiri dari Komisi Paripurna dan Badan Pekerja. Komisi Paripurna merupakan pemegang kekuasaan tertinggi yang melaksanakan tugas Komnas Perempuan yang ditetapkan serta menyusun dan menetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Komnas Perempuan. Jumlah anggota Komisi Paripurna adalah 19 orang dengan 1 (satu) orang ketua, 2 (dua) orang wakil ketua, dan anggota. Sementara itu, Badan Pekerja Komnas Perempuan dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan mempunyai tugas memberikan dukungan staf, administrasi, dan pemikiran kepada Komisi Paripurna dalam melaksanakan tugas Komnas Perempuan. Adapun susunan Badan Pekerja terdiri dari atas Koordinator Bidang dan Koordinator Subkomisi (paling banyak 13 orang), Asisten Koordinator Bidang dan Asisten Koordinator Subkomisi (paling banyak 39 orang); dan Staf Pelaksana (paling banyak 43 orang yang meliputi Staf Divisi, Staf Pendukung, dan Staf Pembantu Umum).⁷⁸

Susunan organisasi, tata kelola, dan sumber daya manusia Komnas Perempuan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa Struktur Organisasi Komnas Perempuan terdiri dari Komisi Paripurna yang terdiri dari Pimpinan dan Anggota serta Badan Pekerja yang terdiri dari Sekretaris Jenderal, Koordinator, Asisten Koordinator, dan Staf. Sementara itu alat kelengkapan Komnas Perempuan terdiri dari pimpinan, sub komisi; unit kerja khusus dan atau Pelapor Khusus, divisi/bidang; dewan etik; dan tim ad hoc.⁷⁹

Kendati pelaksanaan tugas Komnas Perempuan dibiayai oleh APBN⁸⁰, SDM Komnas Perempuan yang tersebar pada organisasi dan setiap alat kelengkapannya tidak berasal dari ASN. Berdasarkan AD/ART Komnas

⁷⁷ Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Pasal 1 angka 1.

⁷⁸ Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Pasal 16.

⁷⁹ Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan, Pasal 8.

⁸⁰ Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Pasal 21.

Perempuan, struktur organisasi dan pembentukan alat kelengkapan Komnas Perempuan adalah sebagai berikut:⁸¹

a. Komisi Paripurna

Merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di Komnas Perempuan, yang terdiri dari seorang Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Komisi Paripurna. Ketua Komisi Paripurna adalah Anggota Komisi Paripurna yang dipilih oleh Komisi Paripurna sebagai Ketua Komisi Paripurna dan sekaligus sebagai Ketua Komnas Perempuan. Adapun Anggota Komisi Paripurna Komnas Perempuan merupakan warga negara Indonesia yang memiliki integritas, kemampuan, pengetahuan, wawasan kemanusiaan dan kebangsaan serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengupayakan tercapainya tujuan Komnas Perempuan, yang dipilih dan ditetapkan oleh Sidang Komisi Paripurna.

b. Badan Pekerja

Merupakan alat kelengkapan Komnas Perempuan yang memberikan dukungan staf, administrasi, dan pemikiran kepada Komisi Paripurna, dalam pelaksanaan tugas Komnas Perempuan. Badan Pekerja yang terdiri dari Sekretaris Jenderal, Koordinator, Asisten Koordinator, dan Staf. Sekretaris Jenderal merupakan pemimpin Badan Pekerja yang diangkat dan diberhentikan oleh Ketua Komnas Perempuan dengan persetujuan Sidang Komisi Paripurna. Sementara itu, Koordinator atau Bidang diangkat dan diberhentikan oleh Sekretaris Jenderal.

c. Pimpinan

Merupakan Anggota Komisi Paripurna yang dipilih dan ditetapkan sebagai Ketua dan atau Wakil Ketua Komisi Paripurna, dalam Sidang Komisi Paripurna. Pimpinan terdiri dari seorang Ketua dan 2 (dua) orang Wakil Ketua.

d. Sub Komisi

Merupakan alat kelengkapan pelaksana operasional kegiatan Komnas Perempuan yang bersifat tetap, yang melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan Komnas Perempuan, guna mencapai tujuannya. Sub Komisi dibentuk dan ditetapkan oleh Sidang Komisi Paripurna dan bertanggungjawab kepada Sidang Komisi Paripurna.

e. Unit Kerja Khusus

Merupakan alat kelengkapan Komnas Perempuan yang bersifat sementara, dibentuk oleh Sidang Komisi Paripurna untuk menyikapi peristiwa pelanggaran

⁸¹ *Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan*, Bab III, "Struktur Organisasi Komnas Perempuan."

HAM Perempuan yang membutuhkan penanganan cepat dan komprehensif, baik berbasis isu maupun wilayah. Unit Kerja Khusus dipimpin oleh seorang Anggota Komisi Paripurna yang diangkat oleh Komisi Paripurna.

f. Dewan Etik

Merupakan alat kelengkapan Komnas Perempuan yang berfungsi menyelesaikan masalah-masalah terkait pelanggaran Kode Etik Komnas Perempuan 3 oleh Anggota Komisi Paripurna dan atau Anggota Badan Pekerja. Anggota Dewan Etik merupakan individu yang memiliki integritas dan pemahaman tentang kelembagaan Komnas Perempuan, serta kompetensi dalam penyelesaian pelanggaran etik. Pembentukan Dewan Etik diusulkan oleh pimpinan komnas perempuan.⁸²

g. Tim Adhoc

Merupakan alat kelengkapan Komnas Perempuan yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Tim Adhoc berasal dari Anggota Komisi Paripurna dan Anggota Badan Pekerja dan atau mitra Komnas Perempuan.

Selain menguraikan struktur organisasi, alat kelengkapan dan pembagian kewenangan, AD/ART Komnas Perempuan juga mengatur terkait tata kelola lembaga serta pengelolaan SDM. Pimpinan Komnas Perempuan memiliki tugas mengarahkan tata kelola lembaga yang kredibel dan akuntabel, serta manajemen kinerja yang profesional.⁸³ Sementara itu, Sekretaris Jenderal Komnas Perempuan bertugas memfasilitasi ketersediaan dukungan administrasi, keuangan, SDM untuk pelaksanaan tugas Komnas Perempuan secara tepat waktu dan tepat guna. Untuk mewujudkan hal tersebut, Sekretaris Jenderal dan unsur yang ada di bawahnya berperan membantu pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan Anggota Komisi Paripurna dan Anggota Badan Pekerja.⁸⁴

C. KERANGKA REGULASI DAN TATA KELOLA TERKAIT SARANA PRASARANA

Ketentuan mengenai standar sarana prasarana di institusi pada sektor hukum, terdapat berbagai acuan kerangka regulasi yang mengatur tentang sarana prasarana untuk institusi dapat menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya secara efektif dan

⁸² Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan, Pasal 23 .

⁸³ Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan, Pasal 23 .

⁸⁴ Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan, Pasal 31 .

inklusif. Salah satunya adalah **Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik** yang mengatur bahwa setiap penyelenggara berkewajiban menyediakan sarana, prasarana, dan/atau fasilitas pelayanan publik yang mendukung terciptanya iklim pelayanan yang memadai.⁸⁵ Hal ini didukung dengan komponen standar pelayanan publik minimum adalah;

1. dasar hukum
2. persyaratan
3. jangka waktu penyelesaian;
4. biaya/tarif;
5. produk pelayanan;
- 6. sarana, prasarana, dan/atau fasilitas;**
7. kompetensi pelaksana;
8. pengawasan internal;
9. penanganan pengaduan, saran, dan masukan;
10. jumlah pelaksana;
11. jaminan pelayanan yang memberikan kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan;
12. jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan dalam bentuk komitmen untuk memberikan rasa aman, bebas dari bahaya, dan risiko keragu-raguan; dan
13. evaluasi kinerja pelaksana.

Lebih lanjut dalam UU ini turut dijelaskan mengenai pengelolaan sarana prasarana dan/atau fasilitas pelayanan publik⁸⁶ dan pelayanan dengan perlakuan khusus kepada anggota masyarakat tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk sarana, prasarana, dan/atau fasilitas pelayanan publik dengan perlakuan khusus dilarang digunakan oleh orang yang tidak berhak.⁸⁷ Secara umum dapat dijelaskan bahwa institusi di sektor hukum yang menjalankan peran pelayanan publik, diwajibkan memberikan jaminan ketersediaan dan kualitas sarana prasarana yang memadai terhadap masyarakat maupun kelompok khusus lainnya.

Dalam konteks sarana prasarana di pelayanan publik bagi kelompok khusus, dapat merujuk kepada **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas** di mana UU ini mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk aksesibilitas terhadap sarana dan prasarana publik dan dalam hal menetapkan

⁸⁵ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*, Pasal 15.

⁸⁶ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*, Pasal 26-28.

⁸⁷ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*, Pasal 29-30.

kewajiban pemerintah untuk menyediakan sarana dan prasarana yang ramah disabilitas. Kebutuhan sarana prasarana bagi kelompok khusus di pelayanan publik ini juga diatur dalam **Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional HAM 2021-2025**, di mana menetapkan langkah-langkah untuk memastikan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung hak-hak asasi manusia, termasuk bagi kelompok strategis seperti penyandang disabilitas dan kelompok rentan lainnya.

Pada sektor pelayanan hukum, terdapat **Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Penyandang Disabilitas dalam Proses Peradilan** di mana peraturan ini mencakup penyediaan akomodasi yang layak dalam bentuk sarana dan prasarana fisik, layanan informasi, komunikasi, dan dukungan teknis lainnya di berbagai tahap proses peradilan, termasuk penyidikan, penuntutan, pemeriksaan di pengadilan, dan pelaksanaan putusan. Peraturan bertujuan untuk memastikan penyandang disabilitas mendapatkan akses yang setara dan inklusif dalam semua tahapan proses peradilan. Peraturan ini mencakup penyediaan fasilitas fisik dan layanan yang memadai, termasuk aksesibilitas di gedung pengadilan, kantor polisi, dan kantor kejaksaan, serta jalur pejalan kaki dan toilet yang sesuai untuk kursi roda.

Prosedur peradilan juga diatur agar memudahkan partisipasi penyandang disabilitas, seperti penggunaan juru bahasa isyarat, pendamping, atau alat bantu komunikasi lainnya. Selain itu, informasi harus disediakan dalam format yang mudah diakses, seperti braille, audio, dan teks mudah dibaca, serta aksesibilitas digital pada situs web resmi lembaga peradilan. Peraturan ini juga mengharuskan pelatihan bagi aparat penegak hukum dan petugas peradilan lainnya tentang hak-hak penyandang disabilitas dan cara memberikan akomodasi yang layak. Kerjasama antara lembaga peradilan, pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil, dan pihak-pihak lain juga diatur untuk mendukung penyediaan akomodasi yang layak. Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan akomodasi ini dilakukan untuk memastikan kepatuhan, dengan sanksi administratif bagi yang tidak mematuhi ketentuan. PP Nomor 39 Tahun 2020 ini memberikan kerangka hukum untuk menghormati dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas dalam sistem peradilan di Indonesia.

Terkait dengan sarana dan prasarana khusus yang berkaitan anak berhadapan hukum, terdapat peraturan mengenai **Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA)**. SPPA adalah keseluruhan proses penyelesaian perkara anak yang berhadapan hukum mulai tahap penyidikan sampai dengan tahap pembimbingan setelah menjalani proses pidana, yang didasarkan pada perlindungan, keadilan, non diskriminasi, kepentingan terbaik bagi anak, penghargaan terhadap anak, kelangsungan hidup dan

tumbuh kembang anak.⁸⁸ Peraturan SPPA diatur dalam **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak (UU SPPA)**, undang-undang ini merupakan landasan hukum utama yang mengatur sistem peradilan pidana anak di Indonesia. UU ini mengatur tata cara penanganan anak yang berkonflik dengan hukum, termasuk hak-hak anak, proses peradilan, dan lembaga-lembaga yang terlibat dalam penanganan anak. Adapun, mengenai sarana dan prasarana, UU SPPA ini mengatur tentang:

1. Bantuan Hukum dan Pendamping Hukum (Pasal 23): Korban Anak atau Saksi Anak yang berhadapan dengan hukum wajib mendapatkan bantuan hukum atau pendamping hukum lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Anak juga wajib untuk didampingi oleh orang yang bisa dipercayai oleh Anak pada setiap tingkat pemeriksaan.
2. Ruang Pelayanan Khusus Anak (Pasal 30): pada tahap penangkapan dan penahanan, anak wajib ditempatkan di Ruang Pelayanan Khusus Anak. Ada pun jika tidak terdapat ruang Pelayanan Khusus Anak, maka Anak dapat ditempatkan di LPSK.
3. Ruang Diversi/Mediasi (Pasal 52): pada tahap proses diversi, kegiatan tersebut dapat di Ruang Mediasi pengadilan.
4. Ruang Sidang Khusus Anak (Pasal 53): pada saat persidangan, anak harus disidangkan di Ruang Sidang Khusus Anak yang terpisah dari ruang sidang bagi orang dewasa.
5. Fasilitas Perekaman Elektronik (Pasal 58): Anak Korban dan Anak Saksi memiliki hak untuk mengikuti persidangan di luar pengadilan melalui perekaman elektronik jika tidak dapat hadir secara langsung.
6. Fasilitas Pemeriksaan Jarak Jauh Langsung dengan Alat Komunikasi Audio Visual (Pasal 58): Anak Korban dan Anak Saksi juga dapat mengikuti persidangan jarak jauh menggunakan alat komunikasi Audio Visual.
7. Fasilitas rehabilitasi, jaminan keselamatan serta informasi pengembangan perkara (Pasal 90): Anak Korban dan Anak Saksi berhak mendapatkan fasilitas yang memenuhi kebutuhan: rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial, baik di dalam lembaga maupun di luar lembaga; jaminan keselamatan, baik fisik, mental, maupun sosial; dan kemudahan dalam mendapatkan informasi mengenai perkembangan perkara.

⁸⁸ *Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak*, Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 .

8. Pelatihan dan Pendidikan (Pasal 92): UU SPPA menekankan perlunya pelatihan dan pendidikan terpadu bagi para aparat penegak hukum, agar mereka memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam menangani anak yang berhadapan dengan hukum.
9. Pada pasal 105, UU SPPA menekankan perlunya membangun saran berikut secara merata: Bapas di kabupaten/kota, membangun LPKA dan LPAS di provinsi, serta membangun LPKS.

Selain dalam hal sarana prasarana pelayanan publik bagi kelompok khusus, Kementerian/Lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya turut menerapkan **Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)** sebagai prasarana untuk efektivitas birokrasi. SPBE merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. SPBE merupakan berwujudan dari *e-government* yang ditujukan untuk: tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel; pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya; dan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu.⁸⁹

Pelaksanaan SPBE oleh kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah sejauh ini dilakukan secara mandiri sesuai dengan kapasitas masing-masing, sehingga tingkat kemajuan SPBE bervariasi pada setiap institusi. Namun, agar terdapat sinergi dalam pelaksanaan SPBE, maka pemerintah mendorong adanya Rencana Induk SPBE Nasional yang tertuang dalam **Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik**. Peraturan ini merupakan payung hukum utama yang mengatur pelaksanaan SPBE di Indonesia. Ada pun terkait dengan kebutuhan sarana dan prasarana, Perpres tersebut mengatur:

1. Proses bisnis Arsitektur SPBE⁹⁰ (Pasal 23 dan Pasal 24): proses bisnis ini ditujukan untuk memberikan pedoman penggunaan data dan informasi, serta penerapan aplikasi SPBE, keamanan SPBE dan layanan SPBE, yang terintegrasi.
2. Akses dan pertukaran data (Pasal 26 ayat 3): instansi pusat dan pemerintah daerah menyediakan akses data dan informasi yang memenuhi standar interoperabilitas data dan informasi⁹¹.

⁸⁹ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, *Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*, diakses 14 Oktober, 2024, <https://www.menpan.go.id/site/kelembagaan/sistem-pemerintahan-berbasis-elektronik-spbe-2>.

⁹⁰ Arsitektur SPBE adalah kerangka dasar yang mendeskripsikan integrasi proses bisnis, data dan informasi, infrastruktur SPBE, aplikasi SPBE, dan keamanan SPBE untuk menghasilkan layanan SPBE yang terintegrasi.

⁹¹ Interoperabilitas data dan informasi mengacu pada kemampuan sistem yang berbeda untuk bertukar, memahami, dan menggunakan data serta informasi dengan cara yang efisien dan efektif.

3. Infrastruktur SPBE (Pasal 27): infrastruktur ini terdiri dari Infrastruktur SPBE Nasional, dan Infrastruktur SPBE Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Ada pun Infrastruktur SPBE Nasional terdiri dari: Pusat Data nasional; Jaringan Intra pemerintah; dan Sistem Penghubung Layanan pemerintah. Sedangkan Infrastruktur SPBE Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah terdiri dari: Jaringan Intra Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah; dan Sistem Penghubung Layanan Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.
4. Aplikasi SPBE (Pasal 34): pembangunan dan pengembangan Aplikasi SPBE yang terdiri dari Aplikasi Umum dan Aplikasi Khusus. Aplikasi Umum merupakan aplikasi yang dibangun oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara. Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah diharuskan menggunakan Aplikasi Umum ini, sedangkan Aplikasi Khusus merupakan aplikasi yang dibangun oleh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah masing-masing.
5. Keamanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Pasal 40 dan Pasal 41): Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah harus menerapkan Keamanan SPBE dengan menjamin kerahasiaan, keutuhan, ketersediaan, keaslian, dan kenirsangkalan (*nonrepudiation*) sumber daya terkait data dan informasi, Infrastruktur SPBE, dan Aplikasi SPBE.
6. Layanan SPBE (Pasal 42): Layanan SPBE yang perlu disediakan adalah layanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik, dan layanan publik berbasis elektronik.

BAB 3

Hasil Temuan Permasalahan Tata Kelola Kelembagaan di Kementerian/Lembaga pada Sektor Hukum



Bab ini akan membahas mengenai hasil temuan dari pelaksanaan tata kelola kelembagaan Kementerian/Lembaga pada sektor hukum yang meliputi dasar kewenangan, pengelolaan SDM, dan pemenuhan kebutuhan sarana prasarana. Hasil temuan diperoleh melalui wawancara mendalam pada masing-masing Kementerian/Lembaga yang menjadi objek penelitian.

Dasar kewenangan serta tugas dan fungsi dari masing-masing lembaga dalam penelitian ini berasal dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), Undang-Undang (UU), Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (Perpres), maupun Peraturan internal K/L tertentu, yang dimana bergantung pada klasifikasi Kementerian/Lembaga tersebut. Contohnya Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, dan Komisi Yudisial merupakan Lembaga Tinggi Negara yang dasar pengaturannya bersumber dari UUD NRI 1945, yang kemudian kewenangannya diatur lebih lanjut pada tingkat Undang-Undang. Selanjutnya, terdapat pula Kemenkumham yang dasar pengaturannya berasal dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara yang kemudian pengaturannya lebih lanjutnya didelegasikan pada tingkat Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Hukum dan HAM.

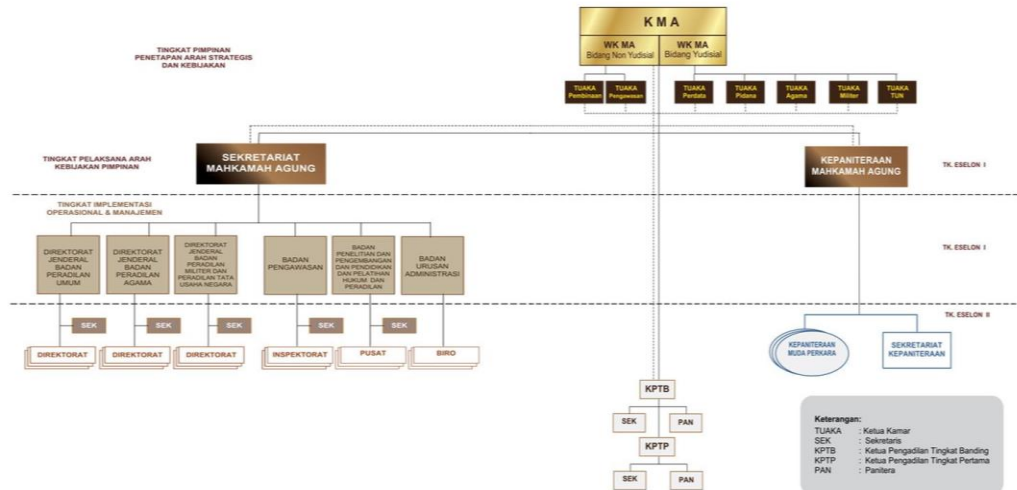
Terdapat pula lembaga-lembaga yang diklasifikasikan sebagai Lembaga Non Struktural yang dasar kewenangannya berdasarkan atribusi dari berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam kajian ini terdapat beberapa LNS yang bersumber dari UU yakni Komisi Nasional Hak asasi Manusia, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, serta Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Sementara itu, terdapat pula satu LNS yang kewenangannya merupakan atribusi pada tingkat Peraturan Presiden, yakni Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, yang mana diatur melalui Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 serta perubahannya melalui Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2024.

A. HASIL TEMUAN PADA LEMBAGA PERADILAN

1. MAHKAMAH AGUNG

a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.1. Struktur Organisasi Mahkamah Agung



Kekuasaan Kehakiman merupakan cabang kekuasaan yang secara konstitusional diatur secara tersendiri dalam Bab IX UUD NRI 1945. Pada bab tersebut, konstitusi mengatur mengenai 3 lembaga negara yang berkaitan dengan kehakiman yaitu Mahkamah Agung, Komisi Yudisial, dan Mahkamah Konstitusi. Dalam hal ini, konstitusi mengatur bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, serta oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.⁹² Ketentuan tersebut kembali diatur melalui **Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kekuasaan Kehakiman) terutama pada Pasal 18**, disertai dengan ketentuan kelembagaan lainnya yang berlaku untuk MA dan MK. Dalam UU Kekuasaan Kehakiman, MA dan MK sebagai pelaku kekuasaan kehakiman memiliki kedudukan, wewenang, dan sumber daya manusianya sendiri.⁹³

Berdasarkan UU Kekuasaan Kehakiman, MA berkedudukan sebagai pengadilan negara tertinggi dari empat badan peradilan yang berada di dalam empat lingkungan peradilan yaitu lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, dan lingkungan peradilan tata

⁹² *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 24 ayat (2).

⁹³ Pada bagian ini hanya akan membahas aspek kelembagaan dari MA sebagaimana diatur dalam UU Kekuasaan Kehakiman, sedangkan pembahasan aspek kelembagaan dari MK akan dibahas pada bagian selanjutnya secara terpisah.

usaha negara.⁹⁴ Sebagai konsekuensi dari kedudukan MA tersebut, UU Kekuasaan Kehakiman juga memberikan kekuasaan kepada MA untuk mengatur sendiri perihal organisasi, administrasi, dan finansial MA serta badan peradilan yang berada di bawahnya.⁹⁵ Hal ini merupakan perwujudan dari kebijakan sistem satu atap dimana MA secara mandiri mengurus, tidak hanya hal-hal menyangkut teknis yudisial, tetapi juga organisasi, administrasi, dan finansial.⁹⁶

UU Kekuasaan Kehakiman juga mengatur mengenai wewenang MA, yang tersebar dalam beberapa fungsi yaitu, fungsi peradilan, fungsi pengawasan, fungsi nasehat, dan fungsi lainnya. Berikut ini adalah penjabaran wewenang MA dalam UU Kekuasaan Kehakiman berdasarkan fungsi-fungsi tersebut:

Tabel 3.1. Fungsi dan Kewenangan Mahkamah Agung

No.	Fungsi	Wewenang MA	Dasar Hukum
1.	Peradilan	Mengadili pada tingkat kasasi terhadap putusan yang diberikan pada tingkat terakhir oleh pengadilan di semua lingkungan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung	Pasal 20 ayat (2) huruf a
		Menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang	Pasal 20 ayat (2) huruf b
		Mengadili putusan yang telah berkekuatan tetap yang diajukan untuk peninjauan kembali.	Pasal 24 ayat (1)
2.	Nasihat	Memberi keterangan, pertimbangan, dan nasihat masalah hukum kepada lembaga negara dan lembaga pemerintahan	Pasal 22 ayat (1)
3.	Pengawasan	Melakukan pengawasan tertinggi terhadap penyelenggaraan peradilan pada semua badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung	Pasal 39 ayat (1)
		Melakukan pengawasan internal atas tingkah laku hakim	Pasal 39 ayat (3)

⁹⁴ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 20 ayat (1).

⁹⁵ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 21 ayat (1).

⁹⁶ Sebelumnya, berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 1970 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kekuasaan Kehakiman Lama), urusan organisasi, administrasi, dan finansial MA dan badan peradilan di bawahnya berada di bawah departemen kehakiman.

No.	Fungsi	Wewenang MA	Dasar Hukum
		Bersama dengan KY menetapkan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim	Pasal 41 ayat (3)
		Memeriksa hakim yang diduga telah melakukan pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku hakim	Pasal 43
4.	Lainnya	Mengajukan 3 orang untuk menjadi calon Hakim Konstitusi	Pasal 34
		mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang	Penjelasan Umum (par.2)

Terkait dengan kelembagaan MA, saat ini pengaturannya melalui UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dua kali, pertama pada tahun 2004 dan kedua pada tahun 2009.⁹⁷ UU MA kembali menegaskan sistem satu atap yang juga diterapkan dalam UU Kekuasaan Kehakiman. Dalam hal ini, UU MA mengatur secara lebih teknis urusan kelembagaan MA sebagai pengadilan tertinggi, yang sebelumnya merupakan urusan Departemen Kehakiman. Berikut ini adalah beberapa pengaturan terkait kelembagaan MA yang diatur secara khusus dalam UU MA:

Tabel 3.2. Kedudukan dan SOTK Mahkamah Agung

No.	Aspek	Ketentuan	Pasal
1.	Organisasi / Tempat Kedudukan	Mahkamah Agung berkedudukan di ibukota Negara Republik Indonesia	Pasal 3
2.	Organisasi / Susunan	Susunan Mahkamah Agung terdiri atas pimpinan, hakim anggota, panitera, dan seorang sekretaris	Pasal 4 ayat (1)
		Pimpinan Mahkamah Agung terdiri atas seorang ketua, 2 (dua) wakil ketua, dan beberapa orang ketua muda.	Pasal 5 ayat (1)
		Wakil Ketua Mahkamah Agung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas wakil ketua bidang yudisial dan wakil ketua bidang non yudisial.	Pasal 5 ayat (2)
		Wakil ketua bidang yudisial membawahi ketua muda perdata, ketua muda pidana, ketua muda agama, ketua muda militer,	Pasal 5 ayat (3)

⁹⁷ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 juncto Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung.

No.	Aspek	Ketentuan	Pasal
		dan ketua muda tata usaha negara	
		Wakil ketua bidang non-yudisial membawahi ketua muda pembinaan dan ketua muda pengawasan.	Pasal 5 ayat (5)
3.	Organisasi Kepaniteraan /	Pada Mahkamah Agung ditetapkan adanya kepaniteraan yang dipimpin oleh seorang panitera yang dibantu oleh beberapa orang panitera muda dan beberapa orang panitera pengganti.	Pasal 18
4.	Administrasi Sekretariat /	Pada Mahkamah Agung ditetapkan adanya sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Mahkamah Agung.	Pasal 25 ayat (1)
		Pada Sekretariat Mahkamah Agung dibentuk beberapa direktorat jenderal dan badan yang dipimpin oleh beberapa direktur jenderal dan kepala badan.	Pasal 25 ayat (3)
5	Anggaran	Mahkamah Agung berwenang menetapkan dan membebaskan biaya proses penyelesaian perkara	Pasal 81A ayat (5)

Sejak perubahan pertama, UU MA mengatur mengenai susunan pimpinan MA yang salah satu unsurnya adalah ketua muda. Dalam struktur organisasi MA, kedudukan ketua muda berada di bawah wakil ketua. Hal ini merupakan perwujudan dari kebutuhan akan adanya pembidangan (spesialisasi) hukum di MA.⁹⁸ Pasalnya, sistem pemeriksaan yang berlaku pada masa UU MA 1985 menggunakan metode tim yang tidak menerapkan sistem spesialisasi penanganan perkara, sehingga komposisi majelis dapat diisi oleh hakim yang memiliki latar belakang berbeda-beda satu sama lain dan tidak sejalan dengan jenis perkara yang ditangani.⁹⁹ Oleh karena itu, pada tahun 2011, MA memberlakukan sistem kamar melalui SK KMA No. 142/KMA/SK/IX/2011 tentang Pedoman Sistem Kamar di MA. Dengan demikian, hakim agung dikelompokkan berdasarkan spesialisasinya dan dapat melakukan rapat pleno

⁹⁸ Asep Nursobah, "Sejarah Sistem Kamar pada Mahkamah Agung," *Artikel Khusus Newsletter Kepaniteraan Mahkamah Agung RI*, 19 Juli, 2021, diakses 30 Juli 2024, <https://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/sistem-kamar/sejarah-sistem-kamar>.

⁹⁹ *Ibid.*

kamar untuk mendiskusikan isu hukum yang menjadi permasalahan demi menjaga konsistensi putusan.

Dalam hal pelaksanaan tugas, berbagai fungsi yang dimiliki oleh MA berdasarkan UU Kekuasaan Kehakiman mengalami penegasan kembali dalam UU MA. Dalam hal ini, penegasan tersebut dilakukan dengan mencantumkan kembali pasal-pasal mengenai fungsi MA, baik di bidang peradilan, nasihat, dan pengawasan. Selain itu, UU MA juga memberikan pengaturan tambahan atau pengaturan lebih lanjut mengenai wewenang yang dimiliki oleh MA dalam menjalankan fungsi-fungsinya tersebut. Berikut ini adalah beberapa pengaturan tersebut:

Tabel 3.3. Fungsi dan Wewenang MA berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2009

No.	Fungsi	Wewenang MA	Dasar Hukum
1.	Peradilan	<p>Tambahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. memeriksa dan memutus sengketa tentang kewenangan mengadili; 2. wewenang memutus pada tingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili dan lingkup kewenangannya 3. kewajiban memberikan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi mengenai putusan dan biaya dalam proses peradilan 4. wewenang memutus dalam tingkat pertama dan terakhir, semua sengketa yang timbul karena perampasan kapal asing dan muatannya oleh kapal perang Republik Indonesia <p>Pengaturan lebih lanjut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. alasan membatalkan putusan di tingkat kasasi; 2. alasan membatalkan permohonan pengujian peraturan di bawah undang-undang; 3. tata cara permohonan pengujian peraturan di bawah undang-undang; 4. kewenangan memutus pada tingkat pertama dan terakhir permohonan pk 5. alasan-alasan pk 6. hukum acara pemeriksaan kasasi 7. hukum acara pemeriksaan sengketa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. pasal 28 ayat (1) huruf b 2. pasal 33 ayat (1) 3. pasal 32B 4. pasal 33 ayat (2) <ol style="list-style-type: none"> 1. pasal 30 ayat (1) 2. pasal 31 ayat (2) 3. pasal 31A 4. pasal 34 5. pasal 67 6. pasal 43-55 7. pasal 56-65 8. pasal 66-77 9. pasal 78

No.	Fungsi	Wewenang MA	Dasar Hukum
		tentang kewenangan mengadili 8. hukum acara pemeriksaan pk 9. hukum acara pemeriksaan sengketa yang timbul karena perampasan kapal	
2.	Nasihat	Pengaturan lebih lanjut: 1. wewenang memberikan pertimbangan hukum kepada presiden dalam permohonan grasi dan rehabilitasi 2. wewenang memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam bidang hukum baik diminta maupun tidak kepada Lembaga Tinggi Negara yang lain.	1. pasal 35 2. pasal 37
3.	Pengawasan	Tambahan: 1. wewenang pengawasan atas Penasihat Hukum dan Notaris Pengaturan lebih lanjut: 1. meminta keterangan tentang hal-hal yang bersangkutan dengan teknis peradilan dari semua Lingkungan Peradilan 2. memberi petunjuk, tegoran, atau peringatan yang dipandang perlu kepada Pengadilan di semua Lingkungan Peradilan	1. pasal 36 1. pasal 32 ayat (3) 2. pasal 32 ayat (4)

Terkait fungsi peradilan, MA pada dasarnya menyelenggarakan juga mekanisme penyelesaian perkara di luar pengadilan. Hal tersebut pada dasarnya telah diatur dalam UU Kekuasaan Kehakiman. MA kemudian mengatur lebih lanjut hal tersebut melalui Perma No. 1 Tahun 2016 tentang Mediasi. Dalam penyelenggaraan mediasi di pengadilan, MA memiliki beberapa wewenang, antara lain:

- 1) perencanaan kebijakan, pengkajian dan penelitian Mediasi di Pengadilan;
- 2) pembinaan, pemantauan dan pengawasan pelaksanaan Mediasi di Pengadilan;
- 3) pemberian akreditasi dan evaluasi lembaga sertifikasi Mediasi terakreditasi;
- 4) penyebaran informasi Mediasi; dan

- 5) pengembangan kerjasama dengan organisasi, lembaga atau pihak lainnya, baik tingkat nasional, regional, maupun internasional dalam bidang Mediasi.

Selain tersebar di dalam UU Kekuasaan Kehakiman dan UU Mahkamah Agung, beberapa kewenangan MA dapat pula ditemukan dalam UU Peradilan Umum.¹⁰⁰ Selain dalam UU Peradilan Umum, beberapa undang-undang lain yang juga mengatur kewenangan Mahkamah Agung dapat ditemukan pada UU Peradilan Agama, UU Peradilan Tata Usaha Negara dan UU Peradilan Militer. Namun semua undang-undang tadi pada pokoknya mengatur hal yang sama, perbedaannya masing-masing undang-undang mengatur kekhususan terkait masing-masing kompetensi peradilan. Sehingga, pada bagian di bawah ini, hanya akan dipaparkan kewenangan MA di dalam UU Peradilan Umum saja. Berikut tabel mengenai kewenangan Mahkamah Agung di dalam UU Peradilan Umum.

Tabel 3.4. Fungsi dan Wewenang MA berdasarkan UU Peradilan Umum

No.	Fungsi	Wewenang MA	Dasar Hukum
1.	Kelembagaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. MA melakukan proses seleksi pengangkatan hakim pengadilan negeri dengan KY 2. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian hakim pengadilan kepada Presiden 3. Mengangkat ketua dan wakil ketua pengadilan 4. Ketua MA mengusulkan kepada Presiden terkait ketua, wakil ketua, dan hakim pengadilan yang diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya, dengan alasan dipidana penjara karena melakukan kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap 5. MA mengusulkan pemberhentian ketua, wakil ketua, dan hakim pengadilan yang diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya, dengan alasan melakukan perbuatan tercela, melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 14A UU 49/2009 2. Pasal 16 ayat (1) dan (1a) UU 49/2009 3. Pasal 16 ayat (2) UU 49/2009 4. Pasal 20 ayat (2) UU 49/2009 5. Pasal 20 ayat (3) dan (4) UU 49/2009 6. Pasal 22 ayat (1) UU 49/2009

¹⁰⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 juncto Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum.

No.	Fungsi	Wewenang MA	Dasar Hukum
		<p>terus-menerus selama 3 (tiga) bulan, melanggar sumpah atau janji jabatan, melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 UU 49/2009</p> <p>6. Ketua MA dapat memberhentikan sementara ketua, wakil ketua, dan hakim pengadilan sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, huruf e dan huruf f.</p>	
2.	Peradilan	Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim Pengadilan dapat ditangkap atau ditahan atas perintah Jaksa Agung setelah mendapat persetujuan Ketua Mahkamah Agung, kecuali dalam hal tertentu sebagaimana pasal 26 ini.	Pasal 26 UU 8/2004
3.	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan pembinaan dan pengawasan umum terhadap Hakim dilakukan oleh Ketua MA MA melakukan pengawasan internal atas tingkah laku hakim MA melakukan koordinasi dengan KY dalam hal pengawasan hakim dan dalam hal terdapat perbedaan hasil pengawasan, MA melakukan pemeriksaan bersama dengan KY MA menetapkan kode etik bersama dengan KY 	<ol style="list-style-type: none"> Pasal 13 ayat (1) UU 8/2004 Pasal 13A ayat (1) UU 49/2009 Pasal 13C ayat (1) dan (2) UU 49/2009 Pasal 13E UU 49/2009

Dari penjabaran di atas terkait fungsi dan kewenangan Mahkamah Agung, terdapat beberapa catatan perihal penguatan kelembagaan Mahkamah Agung. **Kesatu**, hingga saat ini (Oktober 2024) Kepala Unit Kerja Eselon I yaitu Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung masih kosong. Mahkamah Agung pernah mengajukan penyederhanaan organisasi dengan mengusulkan penghapusan Badan Urusan Administrasi tersebut.¹⁰¹ Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, Mahkamah Agung mengusulkan untuk melakukan perubahan struktur organisasi pada biro Perencanaan dan Organisasi serta Biro Hukum dan Humas (Unit Kerja Eselon II), yaitu dengan cara memisahkan

¹⁰¹ Wawancara dengan perwakilan Mahkamah Agung pada 16 Mei 2024.

Unit Kerja tersendiri yaitu Biro Perencanaan dan Biro Organisasi maupun Biro Hukum dan Biro Humas (Unit Kerja setingkat Eselon II).¹⁰²

Kedua, kini urusan pembatalan peraturan daerah hanya tinggal kewenangan Mahkamah Agung semata dengan terbitnya Putusan MK No. 137/PUU-XIII/2015 dan Putusan No. 56/PUU-XIV/2016 yang menyatakan bahwa Menteri Dalam Negeri dan Gubernur inkonstitusional ketika melakukan pembatalan atas Perda Provinsi, Perda Kabupaten/Kota, Pergub, dan Perbup/Perwal. Sehingga, praktis kewenangan melakukan pembatalan tersebut hanya ada di Mahkamah Agung semata. Sebagai informasi, pada 2021 berdasarkan catatan dari Komnas Perempuan terdapat 441 peraturan daerah yang bersifat diskriminatif dan melanggar hak konstitusional.¹⁰³ Terhadap persoalan demikian banyak pihak yang berharap agar pelaksanaan pengujian uji materiil Mahkamah Agung dilaksanakan secara terbuka.¹⁰⁴ Selain itu, Mahkamah Agung juga belum mengatur terkait tata cara pelaksanaan pengujian secara formil, baru pemeriksaan hak uji materiil saja yang diatur di dalam PERMA 1/2011. Hal ini akan dibahas lebih lanjut pada bagian selanjutnya.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

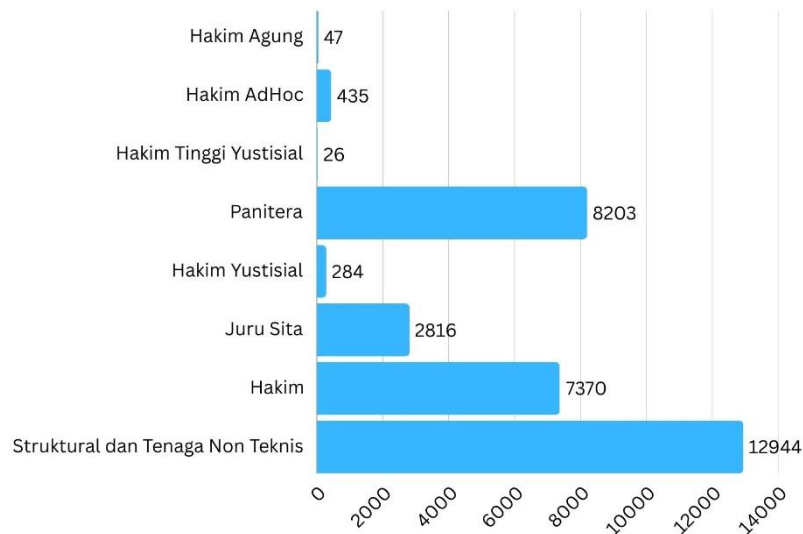
Terkait tata kelola sumber daya manusia pada Mahkamah Agung, harus disadari bahwa tidak hanya terbatas pada urusan hakim agung semata melainkan termasuk mengenai persoalan hakim-hakim pada pengadilan dibawahnya, termasuk dengan pegawai ASN non-hakim. Berdasarkan Laporan Tahunan MA pada Tahun 2023, total keseluruhan SDM MA (per Desember 2023) baik di tingkat pusat hingga daerah sebanyak 32.125 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ AJI Yogyakarta, "Banyak Produk Hukum Diskriminatif, Sudutkan Kelompok Minoritas" <https://ajiyogyakarta.com/banyak-produk-hukum-diskriminatif-sudutkan-kelompok-minoritas-23214/>, diakses pada 17 Oktober 2024. Lihat juga *Rekomendasi Agenda Prioritas Percepatan Reformasi Hukum*, Tim Percepatan Reformasi Hukum Kemenko Polhukam, 71.

¹⁰⁴ *Rekomendasi Agenda Prioritas Percepatan Reformasi Hukum*, 71.

Grafik 3.1. Jumlah Pegawai MA di Tingkat Pusat hingga Daerah



Berdasarkan hasil *desk review* dan wawancara yang dilakukan, berikut beberapa gambaran isu mengenai tata kelola sumber daya manusia, diantaranya:

1) Ketercukupan Jumlah Sumber Daya Manusia

Secara ideal, untuk mengetahui cukup atau tidaknya jumlah hakim adalah dengan menghitung beban kerja yang dibutuhkan dengan jumlah sumber daya manusia yang dimiliki. Saat ini, pada tingkat Mahkamah Agung, jumlah hakim agung masih mengalami kekurangan yakni dari 60 (enam puluh) jumlah Hakim Agung yang dibutuhkan sedangkan saat ini tersedia 52 (lima puluh dua) orang. Pada pengadilan tingkat pertama lingkungan peradilan agama, jumlah hakim yang masih dibutuhkan sejumlah 5.600 (lima ribu enam ratus) orang hakim yang dibutuhkan. Dampak dari kekurangan tersebut mempengaruhi secara langsung pada beban kinerja yang tidak proporsional, sehingga seringkali persidangan dilakukan dengan hakim tunggal bahkan 1 (satu) hakim harus menangani 500 (lima ratus) hingga 600 (enam ratus) perkara per tahun. Sekalipun kebutuhan hakim terpenuhi, namun hal ini tidak dapat menjawab kebutuhan hakim di pengadilan kelas I. Hal ini dikarenakan penambahan jumlah hakim baru hanya akan berdampak pada penumpukan di hakim pengadilan kelas II. Penyebabnya adalah tidak dimungkinkannya adanya akselerasi perpindahan dari hakim baru di Pengadilan Kelas II menjadi hakim Pengadilan Kelas I, karena bertentangan dengan PP Nomor 41 Tahun 2002 dan SK KMA 48/KMA/SK/II/2017. Adanya SK KMA tersebut

menyebabkan kekosongan hakim di tingkat Pengadilan Kelas I dan IA akibat adanya moratorium penerimaan hakim serta adanya penumpukan hakim di bawah yang tidak bisa mengalami kenaikan. Dari segi pegawai non-hakim, terdapat kebutuhan yang mendesak untuk ketercukupan panitera pengganti di pengadilan tingkat pertama dan juru sita.

2) Pengelolaan Manajemen Kepegawaian

Mahkamah Agung sendiri juga ternyata belum memiliki Analisis Jabatan (Anjab) dikarenakan belum adanya kejelasan terkait berbagai status termasuk status hakim serta manajemen kepegawaian untuk pegawai negeri Mahkamah Agung, contohnya panitera yang dimana ketentuan tidak dapat sejalan dengan PP Manajemen Kepegawaian ASN.

Pegawai Mahkamah Agung, misalnya panitera mempunyai pengaturan khusus yang terdapat pada UU Peradilan Umum, Agama, dan TUN sehingga pengaturan khusus tersebut bertentangan dengan PP Manajemen Kepegawaian. Akibatnya, beberapa ASN seperti panitera tidak mempunyai jenjang karir yang jelas dan tidak bisa naik jabatan, karena tidak dapat menerapkan ketentuan yang ada di PP Manajemen Kepegawaian. Contohnya adalah dalam UU Peradilan Umum telah ditentukan usia pensiun dari panitera pengganti, sehingga akan bertentangan dengan PP Manajemen ASN. Begitu juga dengan tidak adanya kejelasan terhadap status jabatan apakah panitera pengganti di pengadilan tingkat pertama adalah jabatan fungsional atau struktural. Hal ini berbeda jika membandingkan dengan Mahkamah Konstitusi yang dimana dalam undang-undang secara tegas telah dinyatakan panitera merupakan jabatan fungsional. Oleh karenanya, perlu adanya PP Manajemen Kepegawaian MA sebagai pelaksana dari UU Kekuasaan Kehakiman.

3) Perekrutan Hakim

Merujuk pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pengadaan Hakim, bahwa penerimaan Calon Hakim pada Tahun 2021 akan dilaksanakan melalui jalur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam Jabatan Analis Perkara Peradilan, yang selanjutnya akan dialokasikan menjadi Calon Hakim. Mekanisme seleksi dilakukan melalui seleksi yang dilakukan oleh penyelenggara seleksi yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN RB. Disaat Jabatan Calon Analis Perkara

Peradilan (Calon Hakim) diangkat menjadi PNS, dimana para calon hakim mengikuti serangkaian seleksi secara internal di lingkungan Mahkamah Agung untuk menjadi jabatan Hakim. Hanya saja yang dapat mengikuti

seleksi Hakim yang dimaksud dikhususkan untuk orang-orang yang lolos dalam seleksi CPNS Jabatan Analis Perkara Peradilan di Tahun 2021 saja (terbatas).

Gambar 3.2. Alur Proses Seleksi Calon Hakim TA 2021

Pelamar APP

Pelamar yang mendaftar Analis Perkara Peradilan (APP) pada seleksi CPNS TA 2021, diproyeksikan untuk menjadi Calon Hakim.

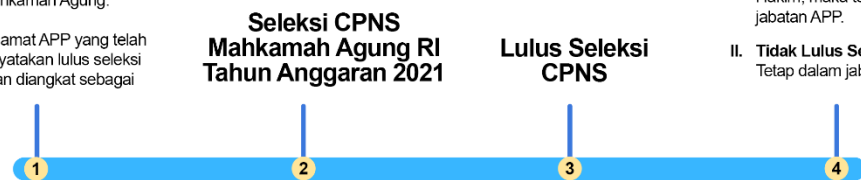
Pelaksanaan seleksi APP mengacu pada prosedur seleksi CPNS yang ditetapkan oleh PANSELNAS, sebagaimana tercantum dalam pengumuman Mahkamah Agung.

Pelamar APP yang telah dinyatakan lulus seleksi akan diangkat sebagai

Calon Hakim

APP yang telah diangkat menjadi PNS, selanjutnya akan diseleksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjadi Calon Hakim, dengan ketentuan sbb:

- I. **Lulus Seleksi Calon Hakim**
Mengikuti pendidikan Calon Hakim, apabila tidak lulus dalam pendidikan Calon Hakim, maka tetap dalam jabatan APP.
- II. **Tidak Lulus Seleksi**
Tetap dalam jabatan APP.



Bila melihat rangkaian seleksi pengadaan Calon Hakim pada Tahun Anggaran 2017 (Perma Nomor 2 Tahun 2017), seleksi tidak dilakukan melalui jabatan Analis Perkara Peradilan, melainkan langsung melalui Jabatan Calon Hakim. Mekanisme seleksi CPNS Pengadaan Calon Hakim dilakukan melalui seleksi yang dilakukan oleh penyelenggara seleksi yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN RB. Pengangkatan sebagai CPNS/PNS/Calon Hakim ditetapkan oleh Sekretaris Mahkamah Agung. Selanjutnya Ketua MA mengusulkan PNS/Calon Hakim yang telah lulus Pendidikan Calon Hakim kepada Presiden untuk diangkat menjadi Hakim.

Masih ada kekosongan pengaturan terkait status kepegawaian hakim. Pasal 19 UU 48/2009 menegaskan hakim sebagai pejabat negara namun belum ada aturan pelaksana UU tersebut sehingga mempengaruhi rekrutmen dan pembinaan karir. Hakim sebagai Pejabat Negara maka kebutuhannya tidak bisa terpenuhi melalui Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), namun harus melalui pengadaan kepegawaian hakim. Hal ini masih menunggu Perpres terkait pengadaan hakim.

Seleksi perekrutan Hakim saat ini dilakukan melalui seleksi yang dilakukan oleh penyelenggara yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN RB. Ketentuan dan aturan-aturan seleksi hakim secara umum mengikuti aturan main Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PAN RB. Sistem rekrutmen Hakim saat ini dipandang tidak sesuai dengan status Hakim sebagai pejabat negara, dimana sistem yang dilakukan seharusnya dilakukan oleh Mahkamah Agung, seperti seleksi Komisioner di beberapa Lembaga.

Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 26/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa pembinaan organisasi, administrasi dan keuangan bagi Pengadilan Pajak dilakukan oleh Mahkamah Agung yang secara bertahap dilaksanakan selambat-lambatnya tanggal 31 Desember 2026. Pengadilan Pajak selama ini diselenggarakan 2 (dua) institusi berbeda, yakni MA untuk pembinaan teknis yudisial dan Kementerian Keuangan terkait pembinaan organisasi, administrasi, dan keuangan. Sehingga dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut mandatkan Pengadilan Pajak secara penuh berada di bawah MA.

4) Promosi, Mutasi, Rotasi Hakim

Promosi dan mutasi pegawai ASN di lingkungan Mahkamah Agung dilaksanakan melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1/SEK/I/2019. Khusus untuk promosi dan mutasi Hakim masih merujuk SK KMA 48/KMA/SK/II/2017. Namun perlu direvisi mengingat kosongnya jabatan hakim di PN kelas I dan IA, maka butuh untuk penyesuaian agar adanya akselerasi hakim dari tingkat II pada PP 41/2002 tentang kenaikan pangkat dan jabatan Hakim. PP 41/2002 perlu diubah sesuai dengan tantangan dan kebutuhan saat ini, terutama untuk menyikapi tidak adanya perekrutan calon hakim untuk dalam beberapa tahun. Berdampak pada pola jenjang jabatan harus disesuaikan agar tidak terdapat kekosongan jabatan hakim di pengadilan-pengadilan tertentu.

5) Kesejahteraan Hakim

Isu kesejahteraan hakim merupakan dorongan yang sudah lama diusulkan namun belum mendapatkan perhatian. Terdapat beberapa catatan dari para hakim atas isu ini. **Kesatu**, ketentuan terkait gaji dan tunjangan jabatan hakim masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 (PP 94/2012) yang disamakan dengan pengaturan gaji pokok pegawai negeri sipil. Ketentuan tersebut dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan angka inflasi yang terus meningkat selama 12 (dua

belas) tahun terakhir.¹⁰⁵ Selain dari segi inflasi, besaran yang diberikan dinilai tidak proporsional apabila dihadapkan dengan beban kerja hakim di lapangan beserta risiko yang diemban.¹⁰⁶ Pengaturan terkait gaji hakim pun berbeda, hakim karier diatur oleh PP 94/2012, hakim pajak diatur melalui Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor: 16/PMK.01/2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 194/PMK.01/2015 tentang Pemberian Tunjangan dan Ketentuan Lain Bagi Hakim Pada Pengadilan Pajak dan hakim ad hoc diatur oleh Perpres 5/2013 jo Perpres 42/2023. Khusus untuk hakim pajak, berdasarkan Putusan MK bernomor 26/PUU-XXI/2023 ditegaskan bahwa secara berangsur-angsur sampai hingga 31 Desember 2026 urusan organisasi, administrasi dan keuangan bagi Pengadilan Pajak dilakukan oleh Mahkamah Agung.

Kedua, tunjangan kinerja yang hilang dan tunjangan kemahalan yang tidak merata. Disamping gaji pokok, tunjangan hakim pun mendapatkan beberapa catatan. Selain isu tunjangan yang sudah tidak disesuaikan sejak 12 (dua belas) tahun lalu, para hakim menilai perlu adanya pembahasan terkait tunjangan kinerja yang sudah tidak ada sejak tahun 2012, tunjangan transportasi dan tunjangan kemahalan yang dinilai tidak merata.¹⁰⁷ Tunjangan kemahalan dan tunjangan transportasi yang ada saat ini, dinilai tidak mencerminkan kondisi geografis dan aksesibilitas yang sebenarnya ada di lapangan. Kondisi demikian mempengaruhi standar yang layak terhadap penghasilan hakim.¹⁰⁸

Ketiga, sama halnya dengan gaji pokok, masalah tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap hak pensiun hakim yang nantinya akan menurun drastis ketika hakim sudah tidak mendapatkan hak terhadap tunjangan-tunjanganannya. Mengingat selama ini gaji pokok hakim begitu kecil dibandingkan dengan besaran tunjangan jabatannya, sehingga ketika pensiun besarannya akan turun sangat drastis.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Pembahasan disarikan dari Solidaritas Hakim Indonesia, *Press Release: Catatan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012*.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Pembahasan bagian ini disarikan dari Solidaritas Hakim Indonesia, *Press Release: Catatan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012*.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana dan Prasarana

Kebutuhan dalam isu sarana dan prasarana yang teridentifikasi adalah sebagai berikut. **Kesatu**, sarana dan prasarana yang dibutuhkan adalah terkait kebutuhan gedung pengadilan yang belum ada terutama Pengadilan Militer dan Pengadilan TUN, termasuk perbaikan atas gedung yang sudah tidak layak karena usia gedung yang sudah tua.¹¹⁰ **Kedua**, selain terkait urusan gedung pengadilan, terdapat juga masukan terkait perlunya perbaikan atas rumah dinas yang sudah sangat tidak layak, dan masih terdapat bahkan pengadilan yang tidak memiliki rumah dinas. Bagi hakim yang memiliki rumah dinas, hakim dibebankan juga untuk membayar sewa rumah dinas tersebut. selain itu, kondisi rumah dinas yang tidak layak, sering kali membuat hakim harus membayar biaya perawatan dan perbaikan yang sangat besar.¹¹¹

Ketiga, untuk urusan keamanan, hakim juga menyoroti soal keamanan hakim yang perlu pembahasan lanjutan. Salah satu upaya untuk memastikan keamanan hakim dalam pengadilan adalah dengan terbitnya PERMA 5/2020 dan PERMA 6/2020 tentang Protokol Persidangan dan Keamanan dalam Lingkungan Peradilan. Studi yang dilakukan Komisi Yudisial mengenai implementasi kedua peraturan tersebut menunjukkan sekitar 70% pengadilan telah sesuai dengan protokol keamanan yang diatur di dalam PERMA. Akan tetapi, untuk memperjelas implementasi, KY menyampaikan bahwa perlu adanya pengaturan lanjutan seperti pembuatan SOP untuk untuk memperjelas penerapannya. Selain itu, ditemukan masalah lain dalam penerapan PERMA tersebut seperti keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran.¹¹² Di samping hal tersebut, terdapat masukan dari para hakim untuk penting pula melihat konsep Polisi Khusus Pengadilan seperti US Marshal di Amerika Serikat atau Polisi Khusus Kereta Api (Polsuska) dalam konteks pengamanan di pengadilan.

Keempat, dari sisi kebutuhan untuk mendukung sarana prasarana yang berhubungan dengan teknologi, masih banyak pengadilan yang membutuhkan *scanner* untuk mendukung *e-court*. Selain itu, terdapat kebutuhan atas perbaikan server yang perlu diperbaiki terutama di satuan

¹¹⁰ Wawancara dengan perwakilan Mahkamah Agung pada 16 Mei 2024.

¹¹¹ Pembahasan disarikan dari Solidaritas Hakim Indonesia, *Press Release: Catatan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012*.

¹¹² Miko Ginting, "KY Beri Perhatian Terhadap Jaminan Keamanan Hakim dan Persidangan," diakses 29 September 2024, https://www.komisiyudisial.go.id/frontend/pers_release_detail/299/ky-beri-perhatian-terhadap-jaminan-keamanan-hakim-dan-persidangan.

kerja yang ada di daerah serta kebutuhan pengadaan atas *recorder* untuk membantu panitera dalam mencatat risalah persidangan agar semakin meringankan beban kerja dan mendapatkan hasil yang lebih cepat. Hal ini dapat dilihat pada penggunaan *recorder* pada panitera di Mahkamah Konstitusi.¹¹³

Kelima, terkait pemenuhan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas di lingkungan peradilan, pemerintah telah menerbitkan PP Nomor 39 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Penyandang Disabilitas dalam Proses Peradilan. PP ini menegaskan akomodasi yang layak di peradilan melalui modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan, baik bagi penyandang disabilitas fisik, intelektual, mental maupun sensorik. Melalui PP ini kemudian ditindaklanjuti melalui peraturan internal di masing-masing lingkungan peradilan misalnya di lingkungan Badan Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara diatur melalui Keputusan Dirjen Badilmiltun Nomor 256/DjMT/Kep/12/2021 tentang Pedoman Layanan Bagi Penyandang Disabilitas di Lingkungan PTUN, maupun di lingkungan Badan Peradilan Umum melalui Keputusan Dirjen Badilum Nomor 1692/DJU//SK/PS.00/12/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan bagi Penyandang Disabilitas di Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri.

Sebagai dampaknya, berdasarkan peraturan-peraturan internal tersebut, di masing-masing lingkungan peradilan telah berupaya memenuhi standar minimum akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas. Misalnya, berdasarkan data Indeks Pembangunan Hukum Tahun 2021 diperoleh informasi bahwa sejumlah 78 pengadilan negeri telah memiliki ruang sidang ramah disabilitas, 197 pengadilan di seluruh Indonesia memiliki lahan parkir khusus, 118 pengadilan memiliki spot khusus disabilitas pada ruang sidang, 164 pengadilan memiliki kursi tunggu khusus penyandang disabilitas, 184 pengadilan memiliki toilet khusus penyandang disabilitas, serta 165 pengadilan telah memiliki antrian prioritas untuk penyandang disabilitas.¹¹⁴

¹¹³ HukumOnline, "Panitera Pengadilan, Tak Sekadar Jenjang Karir", diakses 12 Oktober 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/panitera-pengadilan-tak-sekadar-jenjang-karir--lt4c8ee8cea8a1a/?page=1>.

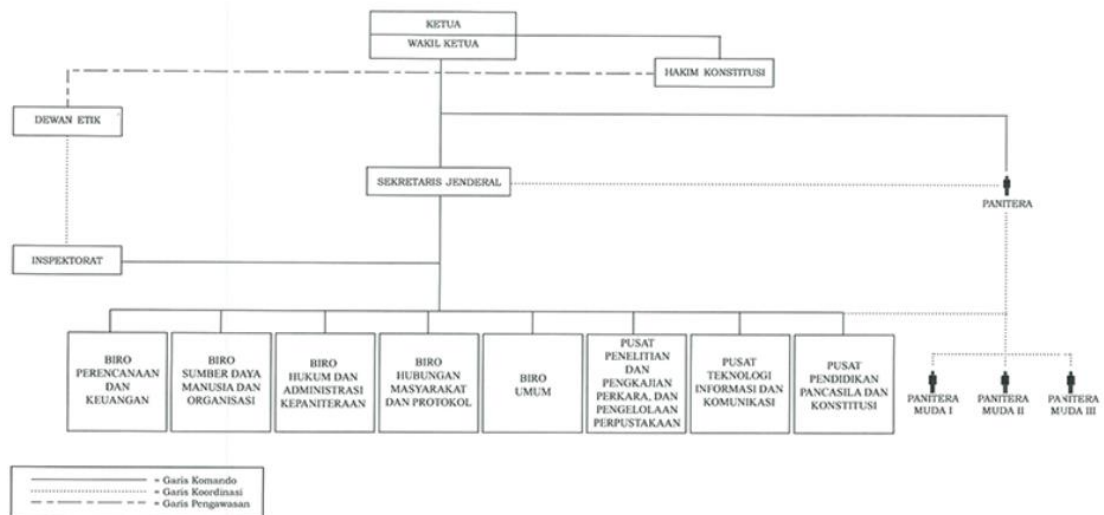
¹¹⁴ Direktorat Hukum dan Regulasi Kementerian PPN/Bappenas, Laporan Indeks Pembangunan Hukum Tahun 2021 (Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas, 2022), 57-59.

2. Mahkamah Konstitusi

MK merupakan lembaga negara yang dibentuk berdasarkan amandemen ketiga UUD NRI 1945. Adapun kedudukan, tugas, fungsi, dan wewenang MK tercantum dalam UUD 1945 dan beberapa undang-undang. Penguatan kelembagaan, SDM, dan kebutuhan Sarpras MK diuraikan dibawah ini.

a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.3 Struktur Organisasi Mahkamah Konstitusi



Amandemen ketiga UUD NRI 1945 mendudukan MK dalam cabang kekuasaan kehakiman. Hal ini termuat dalam Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 bahwa:

*“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah **Mahkamah Konstitusi.**”*

Ketentuan ini diatur kembali dalam Pasal 1 angka 3 UU Kekuasaan Kehakiman bahwa Mahkamah Konstitusi adalah pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih lanjut, UU Kekuasaan Kehakiman memuat sejumlah kewenangan yang dimiliki oleh MK yakni mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:¹¹⁵

- 1) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;
- 2) memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar;

¹¹⁵ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 29 ayat (1), dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 24C ayat (1).

- 3) memutuskan pembubaran partai politik; dan
- 4) memutuskan perselisihan tentang hasil pemilihan umum.

Selain kewenangan tersebut, MK juga wajib memberikan putusan atas pendapat Dewan Perwakilan Rakyat mengenai dugaan pelanggaran oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden menurut Undang-Undang Dasar.¹¹⁶

Adanya kebutuhan pengaturan lebih lanjut memungkinkan MK diatur secara khusus dalam sebuah Undang-Undang. MK pertama kali diatur secara khusus pada tingkat Undang-Undang melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK). Dalam perjalanannya, UU ini mengalami beberapa kali perubahan diantaranya perubahan pertama melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, perubahan kedua melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014, dan terakhir perubahan ketiga melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020.

UU MK mengatur sejumlah hal pokok terkait MK, diantaranya kedudukan dan susunan, kewenangan, pengangkatan dan pemberhentian hakim konstitusi, serta hukum acara Mahkamah Konstitusi. Berdasarkan UU MK, Hakim Konstitusi merupakan pejabat negara sehingga kedudukan protokoler dan hak keuangan pimpinan dan anggotanya berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat negara.¹¹⁷ Adapun susunan hakim MK terdiri dari seorang Ketua merangkap anggota, seorang Wakil Ketua merangkap anggota, dan 7 (tujuh) orang anggota Hakim Konstitusi.¹¹⁸ Keanggotaan hakim konstitusi ini diajukan masing-masing 3 (tiga) orang oleh Mahkamah Agung, DPR, dan Presiden.¹¹⁹

Terkait kewenangan, UU MK mengatur kembali kewenangan MK sebagaimana telah diatur dalam UUD NRI 1945 dan UU Kekuasaan Kehakiman yang meliputi kewenangan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan UUD NRI 1945, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum serta memutus pendapat Dewan Perwakilan Rakyat mengenai dugaan pelanggaran

¹¹⁶ *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*, Pasal 29 ayat (2), dan *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 24C ayat (2).

¹¹⁷ *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi*, Pasal 5 dan Pasal 6.

¹¹⁸ *Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi*, Pasal 4.

¹¹⁹ *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi*, Pasal 18.

oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden menurut UUD NRI 1945.¹²⁰ Lebih lanjut, ketentuan terkait hukum acara MK meliputi pengajuan permohonan, pendaftaran permohonan dan penjadwalan sidang, alat bukti, pemeriksaan, dan putusan serta tata cara permohonan dan pemeriksaan berdasarkan kewenangan MK sebagaimana disebutkan sebelumnya di atas.

Terkait dengan pemilihan kepala daerah (Pilkada) untuk memilih Gubernur, Bupati, dan Walikota, secara pengaturannya di Indonesia mengalami beberapa kali perubahan, khususnya ketentuan terkait penyelesaian sengketa Pilkada.¹²¹ Kewenangan penyelesaian sengketa pilkada awalnya dimiliki oleh MA berdasarkan Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.¹²² Namun, MK dalam putusan Nomor 072-73/PUU-II/2004 memerintahkan pengalihan penyelesaian perselisihan hasil Pilkada dari MA ke MK. Dalam perkembangan selanjutnya, UU terkait Pilkada masuk ke dalam rezim Pemilu yang mana penyelesaian sengketa Pilkada menjadi kewenangan MK.¹²³

Lebih lanjut, MK melalui Putusan Nomor 97/PUU-XI/2013 mengatur bahwa kewenangan penyelesaian sengketa hasil pilkada dilakukan oleh badan peradilan khusus. Namun hingga saat ini badan peradilan khusus tersebut belum terbentuk sehingga kewenangan mengadili perselisihan hasil pemilihan masih diserahkan kepada MK. Terakhir melalui Putusan MK Nomor 85/PUU-XX/2022¹²⁴, MK menafsirkan bahwa UUD NRI 1945 tidak lagi membedakan antara pemilu nasional dengan Pilkada. MK menyatakan bahwa frasa “sampai dibentuknya badan peradilan khusus” bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sehingga konstitusionalitas lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan hasil pilkada melalui badan peradilan khusus yang dimaksud, langsung menjadi

¹²⁰ *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi*, Pasal 10.

¹²¹ *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang*.

¹²² Ketentuan ini menyebutkan bahwa keberatan terhadap penetapan hasil pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah hanya dapat diajukan oleh pasangan calon kepada mahkamah agung dalam waktu 3 (tiga) hari setelah penetapan hasil pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah.

¹²³ Hal tersebut terlihat dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dan UU No. 12 tahun 2008 tentang Perubahan Atas UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

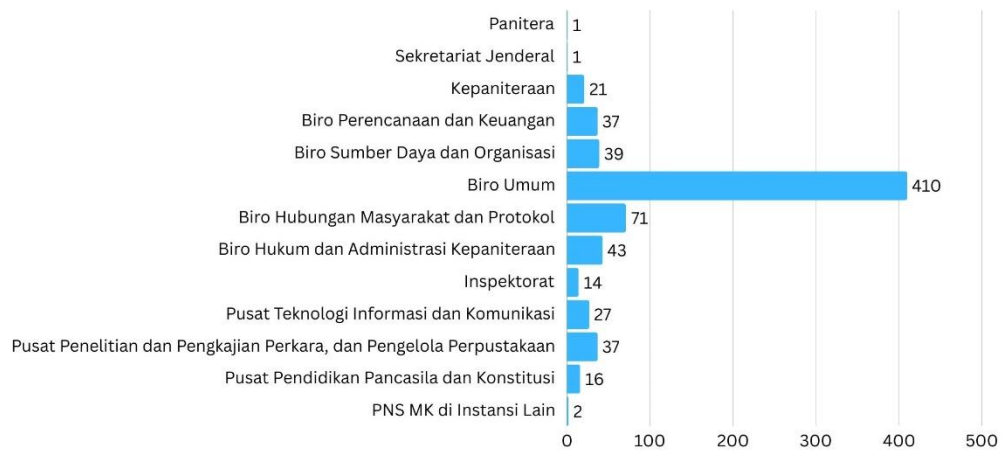
¹²⁴ Tentang pengujian Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota Menjadi Undang-Undang.

kewenangan MK. Dengan demikian, kewenangan MK untuk menyelesaikan perselisihan hasil pemilihan kepala daerah menjadi bersifat permanen.

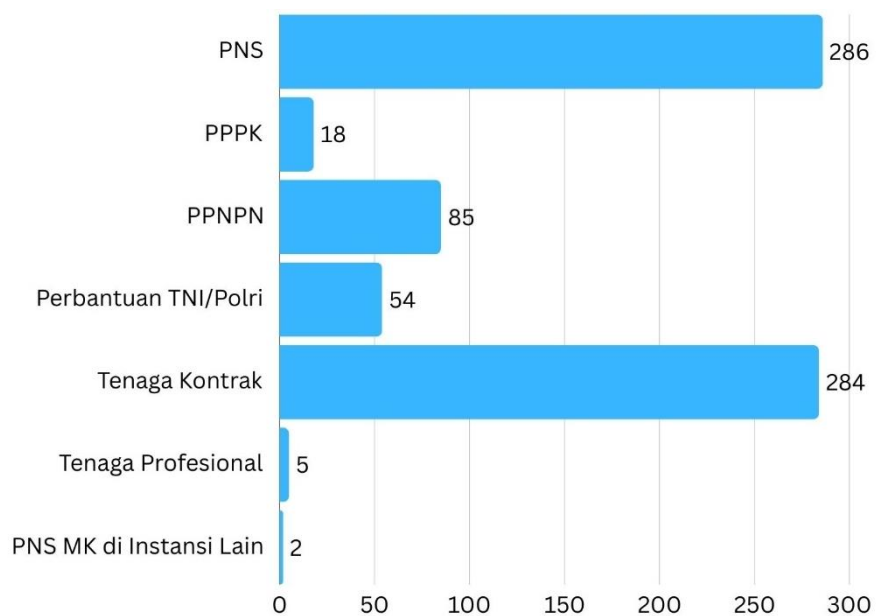
b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Laporan Tahunan MK pada tahun 2023, data jumlah pegawai MK hingga 31 Desember 2023 sebanyak 734 pegawai, dengan rincian sebagai berikut:

Grafik 3.2. Jumlah Pegawai MK per Unit Kerja Tahun 2023



Grafik 3.3 Jumlah Pegawai MK berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2023



Meskipun demikian, komposisi jumlah pegawai di MK di atas belum didasarkan pada pemetaan analisa jabatan dan analisis beban kinerja yang dilakukan secara berkala. Penyusunan Anjab-ABK terakhir dilaksanakan di MK pada tahun 2019 melalui Persekjen MK Nomor 31 Tahun 2019 dengan kondisi jumlah pegawai sebanyak 289 pegawai dan kebutuhan sebanyak 328 pegawai. Selain itu, untuk menunjang peningkatan kapasitas pegawai MK, telah disusun Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) Fungsional Ahli Hakim Konstitusi melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.2 Tahun 2022.

Beberapa temuan lain terkait peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai MK antara lain:

- 1) Belum optimalnya pemutakhiran data dan informasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian sehingga belum memuat data yang valid dan terkini untuk dapat dimanfaatkan dalam mendukung perencanaan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan sistem Manajemen Talenta yang dinamis.
- 2) Belum optimalnya pengembangan karir pegawai MK seperti belum tersedia SKJ Manajerial, Sosio Kultural dan Teknis jabatan manajerial dan non manajerial (JPT, administrator, pengawas pelaksana). Selain itu, belum optimalnya kualitas analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja sebagai dasar yang terstruktur dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai berbasis pada kebutuhan individu dan terdokumentasi dalam program pengembangan pegawai jangka menengah, tersusun dalam *Human Capital Development Plan* (HCDP).
- 3) Belum optimalnya implementasi kebijakan pola karir sebagai pedoman dalam pengembangan karir pegawai dengan alur horizontal, vertikal dan diagonal dengan pengisian jabatan (promosi dan rotasi) melalui metode manajemen talenta.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

MK telah melakukan pemetaan kebutuhan gedung dan fasilitas, termasuk penyediaan akomodasi layak bagi penyandang disabilitas. Hasil pengukuran indeks aksesibilitas layanan MK pada tahun 2017 mencatat penilaian sangat baik dengan nilai 85,18 dan mutu pelayanan A, yang mencerminkan keberhasilan dalam memenuhi harapan masyarakat.¹²⁵ Aspek yang diukur

¹²⁵ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi 2020-2024*.

meliputi layanan aksesibilitas media *offline*, layanan aksesibilitas media online, serta layanan aksesibilitas fisik dari gedung MK, yang semua terintegrasi dalam upaya peningkatan pelayanan publik.

Selain itu, MK telah melakukan berbagai perubahan dan pembangunan infrastruktur untuk mendukung kelancaran layanan.¹²⁶ Mulai dari perubahan tata ruang gedung, hingga pengembangan Sistem Informasi Permohonan Elektronik (SIMPEL) yang memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi dan mengajukan perkara. Pengembangan aplikasi ini telah diuji keamanannya oleh Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN). Teknologi *video conference* juga telah diterapkan sejak 2008, memungkinkan partisipasi dari berbagai daerah tanpa harus hadir secara fisik ke pusat - Jakarta. Fitur atau layanan seperti *case tracking*, *case retrieval*, dan aplikasi "Click MK" juga membantu dalam memberikan akses lebih mudah kepada layanan MK. Dalam mendukung kinerja MK, terdapat beberapa aplikasi yang juga dikembangkan, salah satunya adalah *E-checklist*, yang digunakan antar unit kerja untuk melakukan membantu kegiatan persidangan, mulai dari sebelum hingga pasca persidangan.

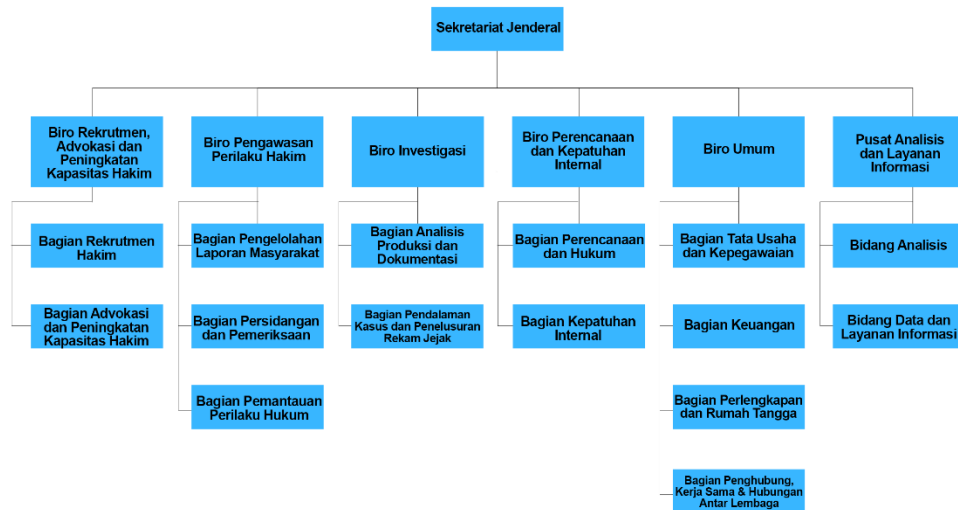
Dalam hal keterbukaan informasi publik, MK telah menunjukkan komitmen dengan membentuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) sejak tahun 2008. PPID berperan dalam mengelola dan menyediakan informasi secara terbuka sesuai dengan UU Keterbukaan Informasi Publik. Prestasi MK dalam bidang keterbukaan informasi ditandai dengan perolehan Kategori Informatif dalam Anugerah Keterbukaan Informasi Publik pada tahun 2019, dan nilai Keterbukaan Informasi Publik (KIP) MK di tahun 2023 sebesar 90,24 dengan kualifikasi Informatif.

¹²⁶ *Ibid.*

3. Komisi Yudisial

a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.4. Struktur Organisasi Komisi Yudisial



Undang-Undang Dasar NRI 1945 mengatur KY dalam Bab IX Kekuasaan Kehakiman bersama dengan MA dan MK. Secara struktur kelembagaan, Komisi Yudisial terdiri dari Anggota Komisi Yudisial sebanyak 7 (tujuh) orang yang terdiri dari 2 orang dari Akademisi, Mantan Hakim, Praktisi Hukum dan 1 (satu) orang anggota masyarakat.¹²⁷ Untuk kelancaran tugasnya, struktur Komisi Yudisial juga dibantu oleh Sekretariat Jenderal. Dalam hal ini, KY merupakan lembaga yang mandiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Meski demikian, KY bukan merupakan penyelenggara kekuasaan kehakiman seperti halnya MA dan MK. Adapun tugas dan fungsi utama KY pada dasarnya telah diatur dalam Pasal 24B ayat (1) UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa:

“Komisi Yudisial bersifat mandiri yang berwenang mengusulkan pengangkatan hakim agung dan mempunyai wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim.”

Amanat dalam Pasal 24B ayat (1) UUD NRI 1945 tadi ditegaskan kembali dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial (UU KY 2004) yang menyatakan bahwa Komisi Yudisial merupakan lembaga

¹²⁷ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial, Pasal 6.

negara yang bersifat mandiri dan dalam pelaksanaan wewenangnya bebas dari campur tangan atau pengaruh kekuasaan lainnya. Adapun wewenang dari Komisi Yudisial terbagi ke dalam 4 (empat) bagian yakni:¹²⁸

- 1) mengusulkan pengangkatan hakim agung dan hakim ad hoc di Mahkamah Agung kepada DPR untuk mendapatkan persetujuan.
- 2) menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim.
- 3) menetapkan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim bersama-sama dengan Mahkamah Agung.
- 4) menjaga dan menegakkan pelaksanaan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim.

Dalam menjalankan kewenangan KY, UU KY Tahun 2004 dan Tahun 2011 juga menjabarkan tugas KY, baik dalam rangka rekrutmen hakim agung, maupun dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Tugas-tugas yang dimaksud antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) melakukan pendaftaran calon Hakim Agung; melakukan seleksi terhadap calon Hakim Agung; menetapkan calon Hakim Agung; dan mengajukan calon Hakim Agung ke DPR.¹²⁹
- 2) melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap perilaku Hakim; menerima laporan dari masyarakat berkaitan dengan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim; melakukan verifikasi, klarifikasi, dan investigasi terhadap laporan dugaan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim secara tertutup; memutuskan benar tidaknya laporan dugaan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim; dan mengambil langkah hukum dan/atau langkah lain terhadap orang perseorangan, kelompok orang, atau badan hukum yang merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat Hakim;¹³⁰
- 3) mengupayakan peningkatan kapasitas dan kesejahteraan Hakim.¹³¹

¹²⁸ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial, Pasal 13.

¹²⁹ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial, Pasal 14.

¹³⁰ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial, Pasal 20 ayat (1).

¹³¹ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial, Pasal 20 ayat (2).

Disamping wewenang dan tugas Komisi Yudisial yang telah diatur dalam UU Komisi Yudisial, penguatan kewenangan Komisi Yudisial dapat terlihat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi, diantaranya:

- 1) Putusan MK Nomor 92/PU-XVIII/2020 terkait kewenangan KY untuk melakukan seleksi calon hakim *ad hoc* di MA. MK menyatakan bahwa kewenangan KY untuk melakukan seleksi hakim *ad hoc* di MA adalah konstitusional.
- 2) Putusan MK Nomor 005/PUU-IV/2006 terkait kewenangan KY untuk menghidupkan kembali fungsi preventif yang dimiliki oleh KY. Dalam pertimbangannya, Hakim Konstitusi menyebutkan bahwa: “*Dengan demikian, maksud dari Pasal 24B ayat (2) UUD 1945 adalah seluruhnya merujuk pada pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku hakim. Bedanya adalah kata menjaga bersifat preventif....*”. Disamping itu, pengawasan yang dimaksud bukanlah dalam rangka *check and balances* dan juga bukan pengawasan terhadap fungsi kekuasaan peradilan, melainkan hanya pengawasan terhadap perilaku individu hakim. Namun demikian, KY tidak memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap Hakim MK.

Beberapa pengaturan mengenai tugas dan wewenang KY memiliki irisan dengan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh MA. KY dan MA memiliki kewenangan yang sama yaitu melakukan pengawasan terhadap Hakim. Meski demikian, pengawasan yang dilakukan oleh KY secara khusus merupakan pengawasan eksternal dan hanya terhadap laporan masyarakat dan/atau informasi tentang dugaan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim. Dalam praktek, irisan tugas dan wewenang ini dapat menimbulkan ketegangan antara kedua lembaga tersebut. Hal ini dapat terjadi manakala terdapat perbedaan pandangan antara kedua lembaga mengenai proses maupun hasil dari pengawasan terhadap perilaku hakim. Umumnya, perbedaan pandangan terkait apakah suatu pengawasan yang dilakukan oleh KY merupakan pengawasan terhadap perilaku hakim yang diduga melakukan pelanggaran Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim atau merupakan pengawasan terhadap isi putusan/teknis yudisial. Padahal, UU Kekuasaan Kehakiman tahun 2009 memberikan wewenang kepada KY untuk dapat menganalisis putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap sebagai dasar rekomendasi untuk melakukan mutasi hakim.¹³²

¹³² Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 42.

Komisi Yudisial sebagai lembaga pengawas eksternal, KY memiliki fungsi pengawasan yang bersifat represif dan preventif. Fungsi KY sebagai pengawas eksternal bersifat represif yaitu langkah yang dilakukan setelah diketahui adanya penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan hakim. Disamping itu, Komisi Yudisial sebagai lembaga pengawas eksternal yang bersifat preventif yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadi atau mencegah terjadinya pelanggaran hakim. Komisi Yudisial sebagai lembaga pengawas eksternal dimaksudkan untuk menjaga dan menegakan kehormatan, keluhuran, martabat serta perilaku hakim berdasarkan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH).

Meskipun memiliki irisan kewenangan antara MA dan KY dalam melakukan pengawasan terhadap hakim, tidak jarang pula MA dan KY memiliki pandangan yang sejalan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Hal ini umumnya terjadi di bidang advokasi dalam hal peningkatan kapasitas dan kesejahteraan hakim, serta pengambilan langkah hukum terhadap pihak-pihak yang merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim.¹³³ Kegiatan advokasi hakim yang dilakukan oleh KY diantaranya advokasi Hakim represif (penindakan) dan preventif (pencegahan).

Kegiatan advokasi Hakim preventif yang telah dilakukan oleh KY, diantaranya:

- 1) Sinergitas Komisi Yudisial dengan Aparat Penegak Hukum dan Pemerintah Daerah melalui kegiatan diskusi publik yang bersifat sinergitas;
- 2) *Judicial education* terhadap masyarakat melalui kegiatan edukasi publik; dan
- 3) Pemetaan penerapan Sistem Keamanan Persidangan dan Pengadilan berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 5 dan 6 Tahun 2020 tentang Protokol Persidangan dan Keamanan dalam Lingkungan Pengadilan.

Sedangkan kegiatan advokasi Hakim represif yang telah dilakukan oleh KY, diantaranya:

- 1) penanganan laporan dan/atau Informasi tentang dugaan PMKH; dan
- 2) koordinasi pengamanan persidangan terhadap perkara yang menarik perhatian publik.

¹³³ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 20 ayat (1) huruf e dan Pasal 20 ayat (2).

Dari tugas dan fungsi Komisi Yudisial tersebut, ruang lingkup kerja KY bersifat nasional. Oleh karena itu, UU Komisi Yudisial membekali KY dengan kewenangan untuk melakukan mengangkat penghubung di daerah sesuai dengan kebutuhan.¹³⁴ Secara lebih khusus, kewenangan Komisi Yudisial untuk mengangkat penghubung di daerah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Komisi Yudisial Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan, Susunan dan Tata Kerja Penghubung Komisi Yudisial di Daerah. Dengan mengangkat penghubung di daerah, Komisi Yudisial memiliki perpanjangan tangan untuk menjalankan tugasnya di daerah. Saat ini KY memiliki 20 Kantor Penghubung di daerah dan tengah diupayakan untuk penambahan Kantor Penghubung di beberapa daerah tertentu.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Komisi Yudisial serta hasil evaluasi capaian Rencana Strategis Komisi Yudisial 2020-2024, ditemukan beberapa permasalahan yang dinilai menjadi penghambat dalam pencapaian sasaran lembaga. Salah satu permasalahan yang mengemuka dan dinilai strategis adalah mengenai desain kelembagaan KY yang belum dapat mendukung pelaksanaan wewenang dan tugas secara optimal. Beberapa indikasi atas permasalahan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur kelembagaan KY saat ini hanya didukung oleh Sekretariat Jenderal (Sekjen KY). Secara normatif, Sekjen KY hanya memiliki fungsi memberikan dukungan administratif, akan tetapi pada prakteknya Sekjen KY juga mendapat mandat untuk memberikan dukungan teknis dan administratif terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi KY secara bersamaan. Dengan demikian, belum ada Unit Kerja setingkat Eselon I yang secara khusus memberikan dukungan teknis kepada KY, seperti halnya Kepaniteraan pada MA RI.
- 2) Pembentukan kantor penghubung belum diikuti dengan kapasitas dan dukungan yang memadai dari segi SDM dan kelembagaan penghubung untuk mewakili KY di daerah. Secara status, pegawai yang dipekerjakan sebagai penghubung KY di daerah hanya diikat sebagai pegawai kontraktual. Artinya, status kepegawaian penghubung KY di daerah hanya bersifat jangka pendek atau sementara. Selain itu, desain kelembagaan penghubung KY di daerah masih bersifat sentralistik, sehingga tentunya menjadi tidak efisien dalam menjalankan tugas. Misalnya, penghubung KY

¹³⁴ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial, Pasal 3 ayat (2).

tidak dibekali dengan wewenang teknis untuk menjalankan tugas dan wewenang KY, seperti melakukan pemanggilan ataupun pemeriksaan terkait laporan dugaan pelanggaran KEPPH. Hal yang sama juga berlaku dalam hal pengelolaan keuangan dimana penghubung KY tidak dapat mengelola anggaran secara mandiri.

- 3) Dalam proses seleksi calon hakim agung, KY berwenang untuk mengusulkan pengangkatannya kepada DPR untuk mendapatkan persetujuan. Pada praktiknya, DPR sebagai lembaga politik bukan lagi memberikan **persetujuan** kepada calon hakim agung yang diusulkan oleh KY, namun DPR **memilih** nama calon hakim agung yang diusulkan KY. Namun, sejak diberlakukannya Putusan MK No. 27/PUU-XI/2013, kewenangan DPR tersebut telah ditafsirkan oleh MK hanya berupa persetujuan dan bukan memilih. Meski demikian, praktik terakhir menunjukkan bahwa DPR menolak keseluruhan calon hakim agung yang diusulkan oleh KY, bahkan penolakan tersebut tidak didahului dengan melaksanakan *fit and proper test* terlebih dulu ataupun permintaan keterangan dari KY.¹³⁵ Hal ini menjadi permasalahan mengingat kedudukan KY sebagai lembaga yang ada di ranah kekuasaan kehakiman tidak dapat berjalan efektif karena adanya campur tangan dari DPR. Di sisi lain, sumber daya yang telah digunakan untuk proses seleksi tersebut juga akan terbuang sia-sia.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara, KY telah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Secara kuantitas, jumlah pegawai KY saat ini masih belum mencukupi dan membutuhkan penambahan, baik untuk jabatan manajerial maupun non-manajerial. Berdasarkan analisis beban kerja, KY membutuhkan 506 pegawai, sedangkan saat ini total pegawai KY baru berjumlah 204 pegawai.¹³⁶

Pada tahun 2012, MA dan KY menyepakati mekanisme Pemeriksaan Bersama yang ditetapkan melalui Peraturan Bersama MA RI dan KY RI No. 03/PB/MA/IX/2012 & 03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama. Pemeriksaan Bersama adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh satu tim pemeriksa untuk melakukan pemeriksaan guna mendapatkan

¹³⁵ CNN Indonesia, "DPR Tolak Seluruh Calon Hakim Agung dan Ad Hoc HAM Usulan KY", diakses pada 5 September 2024, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240828191837-12-1138736/dpr-tolak-seluruh-calon-hakim-agung-ad-hoc-ham-usulan-ky>.

¹³⁶ Wawancara dengan Biro Kepegawaian KY RI, 20 Mei 2024.

keyakinan terbukti atau tidaknya suatu pelanggaran. Tim pemeriksa yang dimaksud merupakan gabungan antara MA dan KY yang dibentuk ketika terjadi perbedaan pendapat antara KY dan MA atas hasil pemeriksaan dan atau penjatuhan sanksi. Selain itu, pemeriksaan bersama juga dapat dilakukan berdasarkan usulan dari salah satu lembaga dalam hal:

- 1) terdapat laporan yang sama yang diajukan atau ditembuskan kepada MA dan KY;
- 2) diketahui terdapat satu permasalahan sama yang masih dilakukan pemeriksaan oleh MA atau KY; atau
- 3) terdapat informasi dan/atau laporan yang menarik perhatian publik dan masing-masing lembaga memandang perlu untuk melakukan pemeriksaan bersama.

Dalam melakukan pemeriksaan bersama, perwakilan dari KY dapat menjadi ketua tim pemeriksa dan berwenang untuk menyusun rencana kerja pemeriksaan. Rencana Kerja yang dimaksud dapat juga berupa kegiatan pemeriksaan lapangan untuk memastikan pemeriksaan yang dilakukan telah sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku. Sayangnya, praktik pemeriksaan bersama ini belum pernah dilaksanakan oleh KY dan MA. Salah satu isu yang menyebabkannya adalah terkait isu sumber daya manusia yang dapat terlibat dalam tim pemeriksaan bersama tersebut.

Dalam melakukan pemeriksaan bersama, idealnya dilakukan secara seimbang antara KY dan MA. Artinya, kedua lembaga mengirimkan personil yang memiliki jabatan ataupun kualifikasi yang serupa. Misalnya, apabila KY mengirimkan perwakilannya yaitu Komisioner, maka idealnya MA mengirimkan perwakilan Hakim Agung yang perwakilan dari kedua lembaga tersebut merupakan pejabat tinggi di kedua institusi. Akan tetapi, MA pada kenyataannya menilai hal tersebut tidak dapat dilaksanakan disebabkan Hakim Agung tidak dibekali dengan wewenang untuk melakukan pengawasan, khususnya terkait pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku hakim, sehingga hanya Hakim Tinggi atau Hakim Badan Pengawasan yang dapat diberikan tugas tersebut. Hal ini pada dasarnya telah diantisipasi oleh KY dengan mengusulkan jabatan fungsional penata kehakiman, sehingga dapat menjadi perwakilan KY dalam tim pemeriksaan bersama. Namun demikian, jabatan fungsional ini merupakan jabatan baru, sehingga dibutuhkan penguatan terhadap SDM penata kehakiman agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, baik dalam hal penegakan KEPPH ataupun tugas-tugas lainnya.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

Pemetaan terhadap akomodasi bagi penyandang disabilitas di KY menunjukkan telah terdapat beberapa fasilitas seperti toilet dan parkir khusus, namun belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan terkait. Fasilitas penyandang disabilitas juga belum tersedia di kantor penghubung daerah karena statusnya yang merupakan bangunan sewa. Meskipun demikian, dokumen pemetaan fasilitas dan gedung KY telah disiapkan sebagai dasar perencanaan perbaikan ke depan.

Dalam hal penanganan pengaduan masyarakat, KY telah mengembangkan Sistem Informasi Penerimaan Laporan Masyarakat (SI PLM), di mana masyarakat dapat melaporkan melalui email dan website. Pada tahun 2022, KY telah menerima lebih dari 2.900 laporan masyarakat.¹³⁷ Laporan ini kemudian akan ditindaklanjuti oleh Biro Pengawasan Perilaku Hakim. KY juga telah merevisi peraturan terkait penanganan laporan masyarakat yang saat ini sedang dalam proses harmonisasi di Kementerian Hukum dan HAM.

Di samping itu, KY memiliki platform internal untuk pengaduan seperti Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N) dan *Whistleblower*, yang dikelola oleh Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal. Komisi Yudisial juga telah melakukan upaya pengaman teknologi informasi dengan bekerjasama dengan BSSN dan Badan Intelijen Negara (BIN) untuk mencegah ancaman keamanan siber. Meski infrastruktur teknologi yang ada memerlukan peremajaan, KY telah menggunakan aplikasi seperti Srikandi untuk administrasi surat-menyurat dan sistem kepegawaian berbasis IT yang lebih efisien.

Dalam hal keterbukaan informasi publik, KY telah mengoperasikan portal PPID sejak tahun 2014 dan mendapatkan predikat “Informatif” di tahun 2023 dalam penilaian Indeks KIP. Meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2022, KY berhasil meningkatkan kembali kualitas keterbukaan informasinya. Evaluasi terhadap penggunaan teknologi di KY juga menunjukkan peningkatan, dengan nilai indeks SPBE yang mencapai 3,21 di tahun 2023. Hal ini menunjukkan perbaikan signifikan dari tahun sebelumnya.¹³⁸

¹³⁷ *Komisi Yudisial Republik Indonesia, Laporan Tahunan Komisi Yudisial Tahun 2022.*

¹³⁸ *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2024 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2023.*

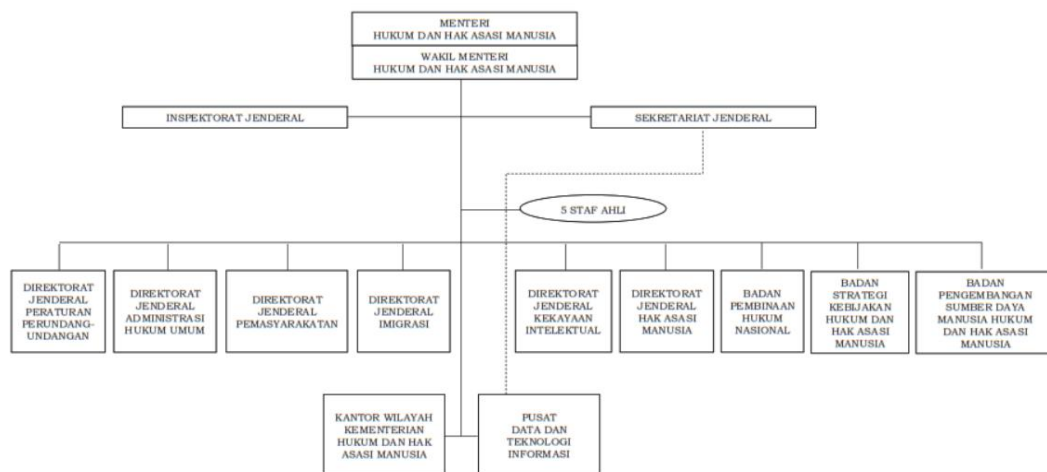
Terakhir, KY juga perlu mempersiapkan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja penghubung di daerah. Keberadaan penghubung KY saat ini belum didukung dengan kelengkapan fasilitas seperti halnya sebuah satuan kerja, sehingga keberadaannya sebagai perpanjangan tangan dari KY di daerah menjadi kurang efektif.

B. HASIL TEMUAN PADA LEMBAGA HUKUM LAINNYA DI BIDANG PELAYANAN, PENERAPAN, DAN PENEGAKAN HUKUM

1. Kementerian Hukum dan HAM¹³⁹

a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.5. Struktur Organisasi Kementerian Hukum dan HAM



Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) merupakan salah satu dari 34 (tiga puluh empat) Kementerian Negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Nomor Nomor 18 Tahun 2023 jo. Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 Tentang Organisasi Kementerian Negara. Lebih lanjut, kedudukan, tugas, fungsi, dan kewenangan Kemenkumham diatur secara khusus melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Perpres 18/2023) dan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2023 tentang SOTK Kementerian Hukum dan HAM (Permenkumham 28/2023)

Berdasarkan Perpres 18/2023, Kemenkumham mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi

¹³⁹ Wawancara dilaksanakan sepanjang bulan Mei hingga Juni 2024, sebelum adanya pemisahan Kementerian Hukum dan HAM menjadi 3 (tiga) Kementerian.

manusia untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.¹⁴⁰ Untuk menjalankan tugas ini, Kemenkumham memiliki sejumlah fungsi antara lain:¹⁴¹

- 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peraturan perundang-undangan, administrasi hukum umum, pemasyarakatan, keimigrasian, kekayaan intelektual, dan hak asasi manusia;
- 2) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kemenkumham;
- 3) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kemenkumham;
- 4) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kemenkumham;
- 5) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kemenkumham;
- 6) pelaksanaan pembinaan hukum nasional;
- 7) perumusan, penyusunan, dan pemberian rekomendasi strategi kebijakan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- 8) pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- 9) pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional;
- 10) pelaksanaan tugas pokok sampai ke daerah;
- 11) pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kemenkumham; dan
- 12) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut di atas, Kemenkumham memiliki 11 Unit Kerja Eselon I (UKE I) yang terdiri dari:

- 1) Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan;
- 2) Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum;
- 3) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan;
- 4) Direktorat Jenderal Imigrasi;
- 5) Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual;
- 6) Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia;
- 7) Badan Pembinaan Hukum Nasional

¹⁴⁰ Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 4.

¹⁴¹ Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 5.

- 8) Badan Pengembangan SDM Hukum dan HAM;
- 9) Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM
- 10) Inspektorat Jenderal; dan
- 11) Sekretariat Jenderal.

serta didukung oleh 5 (lima) Staf Ahli yang bertugas memberikan rekomendasi kepada Menteri atas isu-isu strategis sesuai keahlian masing-masing Staf Ahli, yang hal tersebut tidak menjadi bidang tugas Setjen, Ditjen, Badan, maupun Itjen Kementerian Hukum dan HAM. Kelima Staf Ahli tersebut yaitu:

- 1) Staf Ahli Bidang Politik dan Keamanan;
- 2) Staf Ahli Bidang Ekonomi;
- 3) Staf Ahli Bidang Sosial;
- 4) Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga; dan
- 5) Staf Ahli Bidang Penguatan Reformasi Birokrasi.¹⁴²

Berdasarkan tugas dan fungsi di atas, Kementerian Hukum dan HAM merupakan salah satu kementerian negara yang memiliki tugas sangat beragam. Adapun tugas dari masing-masing UKE I Kemenkumham sebagaimana diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Tugas dan Fungsi Unit Kerja Eselon I Kementerian Hukum dan HAM¹⁴³

UKE I	Tugas	Fungsi
Sekretariat Jenderal (Setjen)	menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kemenkumham	<ol style="list-style-type: none"> a) koordinasi kegiatan Kemenkumham; b) koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Kemenkumham; c) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, SDM, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi Kemenkumham; d) pembinaan dan penataan Ortala; e) koordinasi penyusunan Permen dan pelaksanaan advokasi hukum; f) penyelenggaraan pengelolaan BMN dan pelayanan pengadaan barang/jasa; dan g) pelaksanaan fungsi lain yang

¹⁴² Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 6, juncto Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 456.

¹⁴³ Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

UKE I	Tugas	Fungsi
		diberikan oleh Menteri.
Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan (Ditjen PP)	menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang PUU	<ul style="list-style-type: none"> a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimtek dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang perancangan dan pengharmonisasi rancangan PUU, pembahasan RUU, pengundangan Permen/Lembaga, penerjemahan, publikasi, dan litigasi PUU, serta fasilitasi perancangan PUU di daerah sesuai permintaan Pemda, dan pembinaan perancang PUU; b) pelaksanaan administrasi Ditjen; dan c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU)	menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan administrasi hukum	<ul style="list-style-type: none"> a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimtek dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang badan usaha, hukum perdata, hukum pidana dan daktiloskopi, otoritas pusat dan hukum internasional, dan hukum tata negara, serta teknologi informasi administrasi hukum umum; b) pelaksanaan administrasi Ditjen; dan c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Ditjen PAS)	menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemasyarakatan	<ul style="list-style-type: none"> a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimtek dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara, perawatan, pengamanan, pengamatan, dan intelijen pemasyarakatan, teknologi informasi pemasyarakatan, serta kerja sama pemasyarakatan; b) pelaksanaan administrasi Ditjen; dan c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjenim)	menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan	a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimtek

UKE I	Tugas	Fungsi
	kebijakan di bidang keimigrasian	<p>dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kebijakan di bidang pelayanan dan fasilitas keimigrasian, penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, kerja sama keimigrasian, perlintasan negara, dan teknologi informasi keimigrasian;</p> <p>b) pelaksanaan administrasi Ditjen; dan</p> <p>c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.</p>
Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (Ditjen KI)	menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kekayaan intelektual	<p>a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimtek dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang perlindungan KI, penyelesaian permohonan pendaftaran KI, pencegahan, penanganan pengaduan, penyidikan, dan penyelesaian sengketa alternatif pelanggaran KI, kerja sama dan pendukung pemberdayaan KI, dan teknologi informasi KI, serta pelayanan KI lainnya;</p> <p>b) pelaksanaan administrasi Ditjen; dan</p> <p>c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.</p>
Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia (Ditjen HAM)	menyelenggarakan perumusan pelaksanaan kebijakan di bidang hak asasi manusia	<p>a) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimtek dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemajuan HAM, pelayanan komunikasi masyarakat, kerja sama, diseminasi, penguatan, dan fasilitasi informasi HAM, serta koordinasi penyusunan indikator dan profil pembangunan HAM;</p> <p>b) pelaksanaan administrasi Ditjen; dan</p> <p>c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.</p>
Inspektorat Jenderal (Itjen)	menyelenggarakan pengawasan intern di Kemenkumham	<p>a) penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kemenkumham</p> <p>b) pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kemenkumham terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;</p>

UKE I	Tugas	Fungsi
		<ul style="list-style-type: none"> c) pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri; d) penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kemenkumham; e) pelayanan administrasi ltjen; dan f) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)	melaksanakan pembinaan hukum nasional	<ul style="list-style-type: none"> a) penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program di bidang pembinaan hukum nasional, pelaksanaan perencanaan PUU, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan perencanaan PUU, pemantauan dan peninjauan UU, analisis dan evaluasi PUU, penyuluhan dan bantuan hukum, jaringan dokumentasi dan informasi hukum nasional, serta pembinaan penyuluh hukum dan analisis hukum; b) pelaksanaan administrasi Badan; dan c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM (BSK)	menyelenggarakan perumusan, penyusunan, dan pemberian rekomendasi strategi kebijakan di bidang hukum dan HAM	<ul style="list-style-type: none"> a) perumusan kebijakan teknis, rencana dan program analisis, pelaksanaan analisis, koordinasi dan sinkronisasi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan analisis dan pemberian rekomendasi strategi kebijakan di bidang hukum dan HAM; b) pelaksanaan administrasi Badan; dan c) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia (BPSDM)	melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan HAM	<ul style="list-style-type: none"> a) penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan SDM, pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi SDM, pelaksanaan pengembangan SDM, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan SDM di bidang hukum dan HAM; b) pelaksanaan administrasi Badan; dan c) pelaksanaan fungsi lain yang

UKE I	Tugas	Fungsi
		diberikan oleh Menteri.

Secara kelembagaan, adanya kebutuhan untuk mengoptimalkan kewenangan pada UKE I tertentu di lingkungan Kemenkumham. **Misalnya di BPHN**, berdasarkan hasil evaluasi SOTK yang dilaksanakan pada tahun 2023 dan menghasilkan perubahan dari Permenkumham Nomor 41 Tahun 2021 menjadi Permenkumham Nomor 28 Tahun 2023, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

Tabel 3.6. Hasil Evaluasi SOTK BPHN Tahun 2023

No.	Permenkumham No 41/2021 (Semula)	Permenkumham No 28/2023 (Menjadi)
1	Fungsi Pengelolaan TI diampu sekretariat (bagian umum, sub bagian Rumah Tangga)	Fungsi Pengelolaan TI diampu sekretariat (bagian umum, sub bagian Rumah Tangga)
2	Nomenklatur Pusat Penyuluhan dan Bantuan Hukum	Nomenklatur Pusat Pembudayaan dan Bantuan Hukum
3	Penyusunan Dokumen Pembangunan Hukum Nasional yang dilaksanakan oleh Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional (Pusanev)	Menjadi Penyusunan Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional yang diampu oleh Pusat Perencanaan Hukum Nasional (Pusren)
4	Pelaksanaan audit hukum terhadap tingkat kepatuhan dan penerapan hukum serta unsur pendukungnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan dan pengoordinasian penilaian kepatuhan hukum/PUU Kementerian/Lembaga, pemerintah daerah (Pusanev) • Pelaksanaan dan pengoordinasian pemeriksaan dan pengujian terhadap pembentukan dan pelaksanaan hukum/PUU

Sementara pada **kelembagaan Ditjen Imigrasi**, juga diperoleh beberapa temuan untuk mengoptimalkan kewenangan dan penguatan kelembagaannya. Beberapa di antaranya kemudian diusulkan untuk perubahan beberapa regulasi tertentu, sebagaimana diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7. Penguatan Kelembagaan Ditjen Imigrasi

No	Peraturan Terkait	Deskripsi Singkat	Inisiasi Perubahan	Pihak Terkait	
				Internal	Eksternal
1	Perpres No 18 Tahun 2023	Penambahan 2 (dua) Direktorat di lingkungan	Ditjen Imigrasi	• Sesditjen PP	Setneg Setkab

No	Peraturan Terkait	Deskripsi Singkat	Inisiasi Perubahan	Pihak Terkait	
				Internal	Eksternal
	Tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Direktorat Jenderal Imigrasi, yakni Direktorat Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) dan Direktorat Kepatuhan Internal	(Inisiator)	• BSK	Kemen PAN RB
2	Permenkumham No 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM	Pengusulan Penambahan Eselon III dan Eselon IV, dengan Dasar Hukum Pasal 26 Perpres 18/2023 tentang Kementerian Hukum dan HAM	Ditjen Imigrasi (Prakarsa)	Sesditjen PP BSK	Setkab Kemen PAN RB
3	Permenkumham No 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi	Perubahan Nomenklatur Jabatan dan Pengusulan 3 Klasifikasi Kantor Imigrasi menjadi , TPI, Non TPI dan Perbatasan,	Ditjen Imigrasi (Progsun 2024)		
4	Permenkumham No 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi	Perubahan Nomenklatur Jabatan dan Penambahan Fungsi Pengawasan Pengungsi dan Imigran Ilegal sebagai pelaksanaan fungsi tambahan Rumah Detensi Imigrasi pada Peraturan Presiden Nomor 125 Tentang Penanganan Pengungsi dari Luar Negeri	Ditjen Imigrasi (Progsun 2024)		
5	Permenkumham No 6 Tahun 2019 tentang Kriteria Penilaian Klasifikasi Kantor Imigrasi	Perubahan Persyaratan Pembentukan Kantor Imigrasi dan komposisi penilaian klasifikasi Kantor Imigrasi	Ditjen Imigrasi (Progsun 2024)		

Kondisi saat ini, Ditjen Imigrasi memiliki beberapa satuan kerja/UPT yang tersebar di seluruh Indonesia maupun luar negeri. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.8. Satuan Kerja Direktorat Jenderal Imigrasi¹⁴⁴

Satuan Kerja/UPT	Jumlah
Divisi Keimigrasian	33
Kantor Imigrasi	126
Rumah Detensi Imigrasi	13
Perwakilan Imigrasi di Luar Negeri	22
TPI Udara	37
TPI Laut	93
PLBN	8
PLB Darat	40
PLB Perairan	27

Pada **Badan Strategi Kebijakan**, telah dilaksanakan restrukturisasi kelembagaan sebagai dampak dari diterbitkannya Perpres Nomor 31 Tahun 2021 tentang BRIN, yang menyatakan bahwa seluruh Lembaga penelitian dan Pengembangan terintegrasi menjadi satu di BRIN. Berkaitan dengan hal tersebut, sejak tahun 2020, Balitbang Hukum dan HAM Kemenkumham melakukan evaluasi atas ketepatan fungsi dan ukuran organisasi dengan melakukan analisis “Transformasi Perumusan Kebijakan berbasis Bukti (*Evidence-Based Policy Making*)” di lingkungan Kemenkumham. Rekomendasi utama dari kajian ini adalah perubahan nomenklatur dari Balitbang Hukum dan HAM menjadi BSK Hukum dan HAM.¹⁴⁵

Struktur organisasi BSK Hukum dan HAM disusun dengan mempertimbangkan Program yang diampu oleh Kementerian Hukum dan HAM serta Siklus Kebijakan. Transformasi Balitbang Hukum dan HAM menjadi BSK Hukum dan HAM didasarkan pada Perpres Nomor 10 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan HAM serta Permenkumham No 28 tahun

¹⁴⁴ Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, *Laporan Kinerja Pertanggungjawaban Direktorat Jenderal Imigrasi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2023), 14.

¹⁴⁵ Informasi diperoleh berdasarkan hasil wawancara dalam bulan Juni 2024.

2023 tentang ORTA Kementerian Hukum dan HAM. BSK Hukum dan HAM bersama Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal juga telah melakukan evaluasi atas proses bisnis BSK Hukum dan HAM berdasarkan SOTK dengan hasil yaitu perlu dilakukan penyempurnaan besaran output yang diselaraskan dengan SOTK pada peta proses bisnis level I dan II.

Pada **penguatan kelembagaan dan kewenangan Ditjen PP**, dengan diundangkannya UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan PUU, salah satu tugas dan fungsi yang kemudian menjadi penguatan pada Ditjen PP adalah tugas dan kewenangan pengharmonisasian, pembulatan dan pemantapan konsepsi Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah (Raperkada) berada pada Kemenkumham yang dikoordinasikan oleh Kantor Wilayah (Kanwil). Dengan diundangkannya UU Nomor 13 Tahun 2022 juga berimplikasi kepada beberapa hal baru yang kemudian menjadi tantangan bagi kelembagaan Ditjen PP, antara lain:

- 1) metode *omnibus law*¹⁴⁶, hal ini menjadi penguatan secara dasar hukum dalam pembentukan PUU, dalam hal ini kaitannya dengan mekanisme dan cara kerja bagi bagi Ditjen PP yang perlu disesuaikan dengan metode ini dalam pembentukan PUU;
- 2) memperkuat keterlibatan dan partisipasi masyarakat yang bermakna (*meaningful participation*) dalam pembentukan PUU;
- 3) dukungan dan pemanfaatan TI dalam membentuk PUU;
- 4) mengubah sistem pendukung dari peneliti menjadi pejabat fungsional lain yang ruang lingkup tugasnya terkait pembentukan PUU;
- 5) menyempurnakan teknik penyusunan NA dan penyusunan PUU.

Selain itu, pada **kelembagaan Ditjen AHU** juga mengalami perubahan dan penguatan tertentu sebagai dampak disahkannya Perpres Nomor 18 Tahun 2023. Saat ini Ditjen AHU memiliki 7 (tujuh) UKE II yang terdiri dari Direktorat Perdata, **Direktorat Badan Usaha** (penambahan melalui Perpres 18/2023), Direktorat Tata Negara, Direktorat Otoritas Pusat dan Hukum

¹⁴⁶ *Omnibus law* merupakan metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu peraturan besar. Ketika peraturan itu diundangkan maka berkonsekuensi terhadap mencabut beberapa peraturan lain yang berlaku sebelumnya, baik untuk sebagian atau keseluruhan. Dalam konteks pembentukan peraturan, kata *Omnibus* lazimnya disandingkan dengan kata *law* atau *bill* yang berarti suatu peraturan yang dibuat berdasarkan hasil beberapa aturan dengan substansi dan tingkatannya berbeda. Wicipto Setiadi, "Simplifikasi Regulasi dengan Menggunakan Metode Pendekatan Omnibus Law", Jurnal Rechtsvinding Vol. 9 Nomor 1, April 2020, 45-46.

Internasional, Direktorat Teknologi dan Informasi, Direktorat Pidana serta Sekretariat Ditjen.

Penambahan UKE II di Ditjen AHU melalui pembentukan Direktorat Badan Usaha merupakan pemecahan tugas dan fungsi Direktorat Perdata yang *overload*, sehingga dibentuk Direktorat Badan Usaha. Hal tersebut menjadi salah satu kebutuhan mendesak, mengingat banyaknya beban kerja dan tugas Ditjen AHU dalam mengelola urusan keperdataan. Ditjen AHU juga membawahi Balai Harta Peninggalan (BHP) yang terbagi di 5 (lima) wilayah kerja (Medan, Jakarta, Semarang, Surabaya, dan Makassar), yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen AHU. Hal ini mengindikasikan bahwa Direktorat Perdata memikul pekerjaan yang lebih besar dikarenakan 5 (lima) BHP ini wilayah kerjanya mengakomodir 33 (tiga puluh tiga) provinsi di Indonesia. Selain itu, Ditjen AHU juga memiliki fungsi di luar negeri yakni dengan adanya penugasan Atase Hukum di KBRI Malaysia.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Kebutuhan pemenuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM didasarkan pada hasil pemetaan analisis jabatan dan analisis beban kinerja (Anjab-ABK). Berdasarkan hasil pemetaan Anjab-ABK yang dilakukan pada tahun 2023, setiap UKE I di lingkungan Kemenkumham masih memerlukan peningkatan jumlah pemenuhan SDM yang proporsional sesuai dengan beban kinerja dan kompetensi jabatan. Pemetaan kebutuhan jumlah pegawai di lingkungan Kemenkumham dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh Biro SDM yang berada di bawah lingkungan Sekretariat Jenderal.¹⁴⁷

Berdasarkan hasil pemetaan Biro SDM, jumlah pegawai Kemenkumham pada pertengahan tahun 2024 sebanyak **65.804 pegawai**, yang terdiri dari **64.926 PNS** dan **878 PPPK** yang tersebar di 11 UKE I pusat, 834 satuan kerja di seluruh Indonesia dan 23 perwakilan Imigrasi di luar negeri. Sementara itu, berdasarkan hasil Anjab-ABK melalui platform *e-abk.kemenkumham.go.id* terdata secara total kebutuhan pegawai di lingkungan Kemenkumham sebanyak **103.885 pegawai**. Dengan demikian, terdapat **selisih kebutuhan sebanyak 38.081 pegawai**. Dari jumlah tersebut, jabatan Penjaga Tahanan menjadi penyumbang besar bagi kebutuhan pegawai,¹⁴⁸ hal ini disebabkan

¹⁴⁷ Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 24-33.

¹⁴⁸ Sebagai catatan, terdapat perbedaan identifikasi kebutuhan jumlah SDM yang dilakukan oleh Biro SDM Kemenkumham dengan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kemenkumham. Ditjen

karena semakin banyak jumlah Warga Binaan Masyarakat sehingga membutuhkan jumlah Penjaga Tahanan yang proporsional agar sesuai dengan rasio rentang kendali. Guna mengatasi hal di atas, Kemenkumham telah mengajukan usulan penambahan pegawai melalui mekanisme CASN. Pada tahun 2024, pengusulan CASN di lingkungan Kemenkumham sejumlah 9873 CASN dan 400 calon Taruna/Taruni Politeknik Ilmu Masyarakat (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim). Sementara untuk Jabatan Fungsional tertentu terkait hukum, rata-rata pemenuhan berada di angka 66% dengan uraian pada tabel berikut.

Tabel 3.9. Pemenuhan Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu terkait Hukum di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM

NO	JABATAN FUNGSIONAL	JENJANG	KEBUTUHAN	EKSISTING	SELISIH	% PEMENUHAN
1	Penyuluh Hukum	PERTAMA	325	75	-250	23%
		MUDA	310	152	-158	49%
		MADYA	220	137	-83	62%
		UTAMA	6	3	-3	50%
2	Analisis Hukum	PERTAMA	347	338	-9	97%
		MUDA	284	116	-168	41%
		MADYA	172	60	-112	35%
		UTAMA	2	1	-1	50%
3	Pemeriksa Merek	PERTAMA	86	86	0	100%
		MUDA	23	23	0	100%
		MADYA	31	31	0	100%
		UTAMA	18	18	0	100%
4	Pemeriksa Paten	PERTAMA	20	20	0	100%
		MUDA	25	25	0	100%
		MADYA	38	38	0	100%
		UTAMA	31	31	0	100%
5	Pemeriksa Desain Industri	PERTAMA	13	5	-8	38%
		MUDA	12	12	0	100%
		MADYA	12	12	0	100%
6	Analisis Kekayaan Intelektual	PERTAMA	125	125	0	100%
		MUDA	54	54	0	100%
		MADYA	22	22	0	100%
		UTAMA	0	0	0	0%
7	Analisis Keimigrasian	PERTAMA	3329	2999	-330	90%
		MUDA	379	354	-25	93%

PAS mengidentifikasi kebutuhan petugas masyarakat sebanyak 46.096 orang, sementara total identifikasi kebutuhan pegawai untuk seluruh pegawai Kemenkumham oleh Biro SDM sebanyak 38.081 pegawai. Artinya, jumlah kebutuhan lebih banyak diidentifikasi oleh Ditjen PAS Kemenkumham.

NO	JABATAN FUNGSIONAL	JENJANG	KEBUTUHAN	EKSISTING	SELISIH	% PEMENUHAN
		MADYA	85	85	0	100%
		UTAMA	17	17	0	100%
8	Perancang Peraturan Perundang-Undangan	PERTAMA	428	246	-182	57%
		MUDA	464	331	-133	71%
		MADYA	255	94	-161	37%
		UTAMA	15	8	-7	53%
9	Pembimbing Kemasyarakatan	PERTAMA	1994	1643	-351	82%
		MUDA	1164	697	-467	60%
		MADYA	518	269	-249	52%
		UTAMA	10	9	-1	90%
10	Pembina Keamanan Pemasarakatan	PERTAMA	683	683	0	100%
		MUDA	191	134	-57	70%
		MADYA	43	41	-2	95%
		UTAMA	5	0	-5	0%
11	Kurator Keperdataan	PERTAMA	35	28	-7	80%
		MUDA	18	9	-9	50%
		MADYA	26	22	-4	85%
		UTAMA	5	1	-4	20%
12	Pemeriksa Keimigrasian	PEMULA	874	721	-153	82%
		TERAMPIL	138	48	-90	35%
		MAHIR	88	45	-43	51%
		PENYELIA	16	7	-9	44%
13	Asisten Pembimbing Kemasyarakatan	TERAMPIL	261	68	-193	26%
		MAHIR	343	85	-258	25%
		PENYELIA	107	38	-69	36%
14	Pengaman Pemasarakatan	PEMULA	647	571	-76	88%
		TERAMPIL	477	69	-408	14%
		MAHIR	237	65	-172	27%
		PENYELIA	158	0	-158	0%

Sementara itu, pada lingkungan **Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan**, jumlah SDM saat ini sebanyak 238 pegawai. Sedangkan kebutuhan SDM secara proporsional berdasarkan hasil Anjab-ABK pada tahun 2023, Ditjen PP masih membutuhkan setidaknya 721 pegawai hingga 5 tahun ke depan. Untuk mengatasi hal ini, pada tahun 2024 Ditjen PP telah mengajukan jumlah kebutuhan pegawai kepada Sekretariat Jenderal Kemenkumham.

Pada lingkungan **Ditjen AHU**, jumlah pegawai hingga pertengahan tahun 2024 sebanyak **536 pegawai** yang terdiri dari 349 PNS dan 187 PPPK yang

tersebar di 7 (tujuh) UKE II. Di lingkungan **Ditjen PAS**, jumlah **petugas Pemasyarakatan sebanyak 46.096 orang** yang tersebar di seluruh UPT PAS di Indonesia (data per tanggal 1 Maret 2024) dengan rincian jumlah pegawai laki-laki sebanyak 36.876 orang dan perempuan 9.219 orang. Sedangkan proyeksi kebutuhan pegawai pada tahun 2024, hasil identifikasi internal **Ditjen PAS membutuhkan sebanyak 50.228 pegawai**¹⁴⁹ yang terdiri dari 44.112 penjaga tahanan, 1.256 dokter, 467 dokter gigi, 686 perawat, 31 bidan, 1.048 psikologis klinis, dan 2.400 Pembimbing Kemasyarakatan. Sehingga masih terdapat selisih antara jumlah saat ini dengan jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 4132 pegawai.

Pada lingkungan **Ditjen KI**, jumlah ASN sebanyak 961 pegawai yang terdapat di pusat dengan rincian PNS sebanyak 551 pegawai, PPPK sebanyak 410 pegawai, dan PPNPN 90 orang pegawai. Sementara berdasarkan Anjab ABK tahun 2023 di lingkungan Ditjen HAM, dibutuhkan penambahan sekitar 301 orang pegawai. Menindaklanjuti hal tersebut, telah diusulkan formasi CASN sebanyak 100 orang ke Kemen PAN RB. Di lingkungan **Ditjen Imigrasi**, hingga Januari 2024 terdapat total 672 pegawai dengan rincian 26 pegawai struktural, 330 jabatan fungsional umum, dan 316 jabatan fungsional tertentu.¹⁵⁰

Di lingkungan Itjen, penyusunan Anjab ABK dilaksanakan dalam rangka pemenuhan penataan sistem SDM Aparatur yang sudah dilakukan sejak tahun 2017 dengan mengacu kepada Permenkumham Nomor 45 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan ASN Kemenkumham. Seiring dengan berjalannya program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kemenkumham, dilakukan penyempurnaan pedoman Anjab ABK melalui Permenkumham Nomor 32 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kemenkumham yang mengamanatkan agar setiap unit di Kemenkumham melaksanakan penyusunan Anjab ABK.

Pada tahun 2023, Itjen telah melakukan analisa dan penyusunan kebutuhan ASN terhadap Jabatan Struktural, Jabatan fungsional Non Auditor, dan Jabatan Pelaksana. Berdasarkan hasil analisa dari Tim Kerja Perencanaan SDM ASN Itjen Kemenkumham, masih terdapat kekurangan pegawai dengan rincian sebagai berikut (data per 1 Juni 2024) :

¹⁴⁹ Angka kebutuhan ini lebih banyak dibandingkan dari hasil identifikasi Biro SDM Kemenkumham.

¹⁵⁰ Direktorat Jenderal Imigrasi, Laporan Kinerja Pertanggungjawaban Direktorat Jenderal Imigrasi, 14.

- 1) Jumlah kebutuhan jabatan struktural sebanyak 18 orang, dan sudah memenuhi jumlah saat ini sehingga tidak terdapat selisih;
- 2) Jumlah kebutuhan jabatan fungsional sebanyak 518 orang, sedangkan jumlah jabatan fungsional saat ini hanya 198 orang sehingga terdapat kekurangan sebanyak 320 pegawai jabfung;
- 3) Jumlah kebutuhan jabatan pelaksana sebanyak 90 orang, namun yang baru terpenuhi hanya 51 orang sehingga masih terdapat selisih.

Selisih kekurangan pegawai di lingkungan Itjen tersebut terjadi sebagai akibat antara lain:

- 1) belum adanya pengadaan pegawai CPNS dengan jabatan fungsional umum sebagaimana dibutuhkan dalam 2 tahun terakhir. Hal ini dikarenakan pengadaan CPNS secara nasional difokuskan kepada pengadaan pegawai layanan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan (Guru & Tenaga Medis);
- 2) Itjen sudah melakukan pengusulan kebutuhan PPPK sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan ASN Jabatan Fungsional melalui surat Sekretaris Inspektorat Jenderal Nomor ITJ.1-KP.01.03-03 tanggal 28 April 2023 perihal Penyampaian Formasi Kebutuhan PPPK TA 2023. Namun, tidak adanya alokasi yang diberikan untuk Inspektorat Jenderal di tahun 2024; dan
- 3) Itjen sudah menyampaikan Kebutuhan ASN Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM TA 2024 guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan melalui surat Inspektur Jenderal Nomor: ITJ.KP.01.03-1 tanggal 11 Januari 2024 perihal Usulan Kebutuhan ASN Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM TA 2024, namun belum terdapat pengadaan pegawai CPNS maupun PPPK.

Sementara itu, **BPHN** telah melakukan pemetaan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab ABK. Hasil pemetaan yang diperoleh, hingga tahun 2028 **BPHN membutuhkan setidaknya 542 pegawai baru**. Kondisi saat ini, BPHN hanya terdapat 225 PNS dan 4 PPPK di tingkat pusat. Sehingga masih terdapat kekurangan/selisih jumlah pegawai sebanyak 313 orang. Pada tahun 2024, BPHN sudah mengusulkan penambahan sebanyak 71 orang untuk kebutuhan ASN baru.

Pada **lingkungan BSK sendiri**, jumlah pegawai saat ini masih belum proporsional dengan beban kinerja. Hal tersebut didasari pada hasil penghitungan Anjab ABK pada tahun 2023, dimana kebutuhan jumlah pegawai hingga 5 (lima) tahun mendatang sebanyak 367 orang, sementara

jumlah saat ini sebanyak 148 orang dengan adanya perbantuan sebanyak 5 orang pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, beberapa upaya telah dilakukan oleh BSK yaitu:

- 1) menyusun perencanaan kebutuhan pegawai dalam kurun waktu 5 tahun berdasarkan Anjab ABK;
- 2) menyampaikan surat permohonan penambahan pegawai di lingkungan BSK Kumham kepada Biro SDM;
- 3) mutasi pegawai keluar dari BSK dilaksanakan dengan syarat adanya pegawai pengganti;
- 4) mengajukan kepada Biro SDM surat usulan penambahan pegawai fungsional analis kebijakan di lingkungan BSK Kumham;
- 5) penerimaan mahasiswa magang (PKL) dalam mendukung pelaksanaan kinerja pegawai; dan
- 6) mengoptimalisasi pegawai yang tersedia dan melakukan pengembangan kompetensi melalui Diklat tertentu.

Di lingkungan **BPSDM**, hingga tahun 2023 jumlah pegawai di UKE I BPSDM sebanyak 273 orang, Poltekip 70 orang, dan Poltekim 71 orang.¹⁵¹ Hingga tahun 2023, BPSDM telah melakukan pengembangan kompetensi pegawai Kumham sebanyak 141.099 pegawai.

**Gambar 3.6. Capaian Pengembangan Kompetensi Pegawai
Kemenkumham Tahun 2021¹⁵²**

No.	Unit / Satker	Bentuk Pengembangan Kompetensi		Total
		Pelatihan	Non-Pelatihan	
1	Pusbanglat Tekpim	4.106	47.583	51.689
2	Pusbanglat Fungham	1.130	65.523	66.653
3	Badiklat Sulut	2.540	1.710	4.250
4	Badiklat Jateng	4.424	8.720	13.144
5	Badiklat Kepri	622	4.741	5.363
Total		12.882	128.277	141.099

Dengan total jumlah pegawai Kemenkumham yang hanya sebanyak 65.804 pegawai hingga pertengahan tahun 2024, terdapat anomali dari capaian pelaksanaan output tersebut. Artinya bahwa 1 (satu) orang pegawai Kemenkumham sepanjang tahun 2023 bisa saja mengikuti lebih dari 1 (satu)

¹⁵¹ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM, Laporan Kinerja Pertanggungjawaban BPSDM Tahun 2023 (Jakarta: BPSDM Kemenkumham, 2024), 48.

¹⁵² *Ibid.*

kegiatan pengembangan kompetensi pegawai dan hal tersebut dicatat sebagai capaian pelaksanaan output.

Terkait dengan SKJ, Kemenkumham telah menetapkan standar kompetensi jabatan yang komprehensif untuk seluruh pegawai di lingkungan Kemenkumham. Standar ini menjadi landasan fundamental dalam proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan penilaian kinerja pegawai. Dengan adanya standar yang jelas dan terukur, Kemenkumham dapat memastikan bahwa setiap pegawainya memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Hal tersebut diatur melalui Permenkumham Nomor 16 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintahan di Bidang Hukum dan HAM. Penerapan standar kompetensi jabatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas SDM di Kemenkumham, tetapi juga mendorong profesionalisme dan akuntabilitas dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi. Hal ini sejalan dengan visi Kemenkumham untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

Kebutuhan pemenuhan Sarpras di lingkungan Kemenkumham disesuaikan dengan jenis layanan hukum yang diberikan oleh masing-masing UKE I. Meskipun demikian, secara umum di lingkungan Kemenkumham dalam rangka implementasi pelayanan publik berbasis HAM, telah ditetapkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 25 Tahun 2023 tentang Pelayanan Publik Berbasis HAM ("Permenkumham 25/2023"). Permenkumham 25/2023 ini menjadi pedoman bagi setiap unit kerja di Kemenkumham untuk menerapkan standar dan kriteria pelayanan publik yang mengedepankan prinsip-prinsip HAM.

Misalnya **pada lingkungan Ditjen PAS**, pemenuhan kebutuhan sarpras diutamakan untuk akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas serta untuk kebutuhan kelompok rentan di UPT PAS. Ditjen PAS telah melakukan pemetaan kebutuhan terhadap gedung dan fasilitas bagi penyandang disabilitas dan kelompok rentan. Pemetaan dilakukan melalui beberapa cara sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Pemasarakatan Nomor PAS-169.OT.02.02 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Pada Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan.

ULD pada UPT PAS bertujuan untuk memastikan Penyandang Disabilitas (PD) mendapatkan akses penuh terhadap layanan dan pembinaan di

Lapas/LPKA/Rutan/LPAS, memenuhi hak-hak Penyandang Disabilitas dalam proses hukum pidana dan pemasyarakatan, dan meningkatkan kualitas hidup Penyandang Disabilitas di Lapas/LPKA/Rutan/LPAS. ULD pada UPT PAS berfungsi untuk melakukan deteksi awal Penyandang Disabilitas yang masuk ke Lapas/LPKA/Rutan/LPAS, melakukan asesmen kebutuhan Penyandang Disabilitas, menyusun program layanan dan pembinaan khusus untuk Penyandang Disabilitas, memfasilitasi akses Penyandang Disabilitas terhadap layanan dan pembinaan, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan layanan dan pembinaan Penyandang Disabilitas, dan melakukan koordinasi dengan pihak terkait dalam rangka pemenuhan hak-hak Penyandang Disabilitas.

Sepanjang tahun 2021-2024, Ditjen PAS telah melaksanakan *piloting project* bagi penerapan Pedoman Penyelenggaraan ULD dengan menggunakan sumber daya, infrastruktur, dan TI dalam seluruh proses bisnis di PAS. Meskipun telah dilakukan *piloting project*, namun, jumlah tersebut belum proporsional dengan jumlah Lapas/Rutan di seluruh Indonesia yang mencapai 526 satker hingga tahun 2023. Berikut data *piloting project* selama 2021-2024:

Tabel 3.10. Data UPT Piloting Penyelenggaraan ULD Tahun 2021-2024

Tahun	Satuan Kerja
2021	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lapas Kelas I Semarang 2) Lapas Kelas I Surabaya 3) Lapas Kelas I Tangerang 4) Bapas Kelas I Semarang 5) Lapas Kelas II A Kerobokan 6) Lapas Kelas II A Magelang 7) Lapas Kelas II A Salemba 8) Lapas Narkotika Kelas II A Cirebon 9) Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta 10) Rutan Perempuan Kelas II B Surabaya
2022	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lapas Kelas I Makassar 2) Lapas Kelas II A Pematang Siantar 3) Lapas Kelas II A Ternate 4) Lapas Kelas II A Tanjung Pinang 5) Lapas Narkotika Kelas II A Bandar Lampung 6) Lapas Narkotika Kelas II A Pamekasan 7) LPKA Kelas II Jakarta 8) Rutan Kelas I Pekanbaru 9) Rutan Kelas II A Balikpapan 10) Rutan Kelas II B Banda Aceh

Tahun	Satuan Kerja
2023	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lapas Kelas II A Kupang 2) Lapas Kelas II A Palu 3) Lapas Kelas II A Bukit Tinggi 4) Lapas Kelas II A Jambi 5) Lapas Kelas II A Curup 6) Lapas Kelas II A Kendari 7) LPKA Kelas I Kutoarjo 8) Lapas Kelas II B Singkawang 9) Lapas Kelas II B Manokwari 10) Lapas Perempuan Kelas II A Palembang
2024	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lapas Kelas II A Palangkaraya 2) Lapas Kelas II A Ambon 3) Lapas Kelas II A Abepura 4) Lapas Kelas II A Gorontalo 5) Lapas Kelas II A Pangkal Pinang 6) Lapas Khusus Kelas II A Gunung Sindur 7) LPKA Kelas I Tomohon 8) Lapas Kelas II B Kotabaru 9) Lapas Kelas II B Polewali 10) Rutan Kelas II B Raba Bima

Selain pemenuhan akomodasi yang layak bagi kelompok rentan, dalam rangka penegakan hukum yang terpadu, Ditjen PAS juga secara aktif berkontribusi bagi penyelenggaraan SPPT-TI. Berdasarkan Buku Pedoman Pertukaran Data SPPT-TI Versi Tahun 2023, Ditjen PAS memiliki kewajiban untuk mengirimkan 7 (Tujuh) Jenis Dokumen untuk alur bisnis masyarakat, diversi dan penyidikan, sebagai berikut:

Tabel 3.11. Alur Proses Pelaksanaan SPPT-TI di Ditjen PAS Kumham

Alur Proses Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1) Surat Pemberitahuan Habis Masa Penahanan (SPHMP) yang ditujukan kepada institusi yang melakukan penahanan tersangka/terdakwa. Apabila tahanan merupakan kewenangan Kepolisian maka SPHMP dikirimkan ke Kepolisian. Apabila merupakan kewenangan Kejaksaan atau Mahkamah Agung, maka dikirimkan ke Kejaksaan atau Pengadilan. 2) Surat Lepas (SL) yang merupakan pemberitahuan bahwa tahanan atau narapidana telah dikeluarkan dari Rumah Tahanan atau Lapas baik dikarenakan masa penahanan telah habis atau karena masa hukuman telah habis. Surat Lepas ini dikirimkan ke Kepolisian. 3) Surat Pemberitahuan Pindahan Tahanan
------------------------	--

	yang Dititipkan (SPPTD) yang merupakan pemberitahuan kepada institusi yang melakukan penahanan jika ada tahanan yang dititipkan akan dipindahkan dari satu Rumah Tahanan ke Rumah Tahanan yang lain dengan alasan tertentu. Namun untuk pengiriman dokumen SPPTD ini bersifat kondisional/tidak selalu ada.
Alur Proses Diversi	<ul style="list-style-type: none"> 4) Laporan Lengkap Pelaksanaan Kesepakatan Diversi Tingkat Penyidikan kepada Penyidik 5) Laporan Lengkap Pelaksanaan Kesepakatan Diversi Tingkat Penuntutan kepada Penuntut 6) Laporan Lengkap Pelaksanaan Kesepakatan Diversi Tingkat Persidangan kepada Pengadilan
Alur Proses Penyidikan	7) Laporan Hasil Penelitian Masyarakat kepada Polri, namun hanya untuk perkara SPPA.

Selain pelaksanaan SPPT-TI yang secara berkala Ditjen PAS turut berkontribusi untuk mewujudkan penegakan hukum yang terpadu antar Lembaga Penegak Hukum, Ditjen PAS juga telah memiliki Sistem Database Pemasarakatan (SDP) Publik¹⁵³ yang merupakan sarana informasi data agregasi yang diperuntukan bagi masyarakat.

Di lingkungan BPHN, dalam rangka memantau dan memastikan penyelenggaraan bantuan hukum yang optimal, transparan, dan akuntabel, telah tersedia aplikasi Sidbankum (<https://sidbankum.bphn.go.id/>). Sidbankum merupakan platform yang disediakan BPHN agar publik dapat melihat total dan realisasi anggaran bantuan hukum litigasi maupun non litigasi, data statistik bantuan hukum, peta persebaran pemberi bantuan hukum, maupun monev online terkait diagram skala penilaian pemberi bantuan hukum.

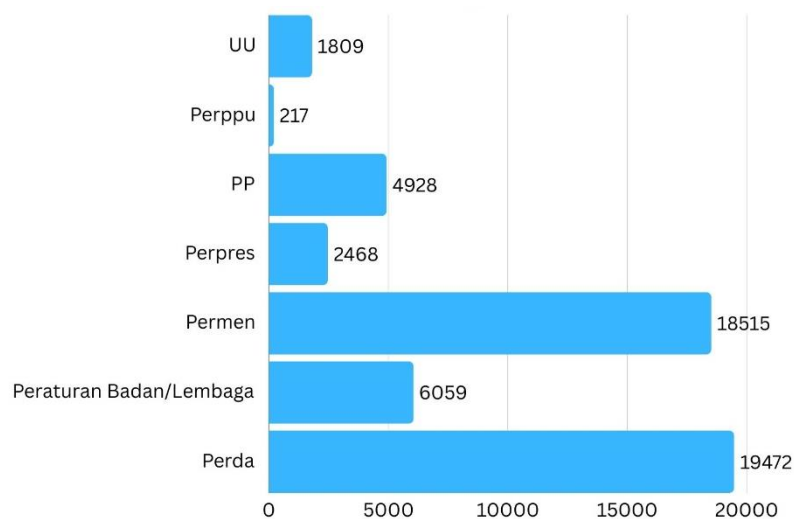
Terkait dengan proses pembentukan peraturan perundang-undangan, saat ini **BPHN** juga telah memiliki aplikasi *Partisipasiku!* (<https://partisipasiku.bphn.go.id/>), yang merupakan platform untuk partisipasi masyarakat untuk terlibat secara aktif dan bermakna dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Melalui platform ini, masyarakat dapat mengetahui informasi mengenai prolegnas, mengunduh dokumen terkait naskah akademik atau rancangan suatu undang-undang yang sedang dibahas

¹⁵³ Dapat diakses melalui <https://sdppublik.ditjenpas.go.id/>.

serta memberikan masukan pada dokumen tersebut, dan memberikan masukan pada proses analisis dan evaluasi produk hukum.

Berkaitan dengan partisipasi di BPHN, **Ditjen PP** juga telah memiliki platform <https://peraturan.go.id/>. Platform ini memuat informasi jumlah keseluruhan produk hukum di Indonesia mulai dari tingkat Undang-Undang hingga Peraturan Daerah dan Peraturan Kementerian/Lembaga/Badan. Salah satu yang penting, platform ini turut memuat layanan Konsultasi Publik dimana masyarakat dapat terlibat secara aktif untuk memberikan masukan terhadap rancangan produk hukum tertentu dalam konteks proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, antara platform *Partisipasiku!* yang dimiliki BPHN dengan platform peraturan.go.id di Ditjen PP belum terintegrasi satu sama lain. Selain itu, pada platform yang dimiliki Ditjen PP, masih banyak rancangan naskah akademik maupun rancangan produk hukum tertentu yang belum diunggah sehingga masyarakat belum bisa memberikan masukan.

Grafik 3.4. Jumlah Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia hingga September 2024



Di lingkungan **Ditjen AHU**, telah tersedia aplikasi Advokasi Keperdataan. Aplikasi ini digunakan untuk pencatatan data perkara gugatan Pengadilan yang ditangani baik perkara perdata maupun perkara administrasi negara yang mana mendudukkan Menteri Hukum dan HAM/Ditjen AHU maupun Direktur atau pejabat terkait dalam perkara di Pengadilan. Manfaat Aplikasi Advokasi Keperdataan untuk mempermudah pimpinan dan/atau *stakeholders*

mengetahui detail informasi gugatan serta perkembangan perkara secara cepat, akurat dan efisien yang ditangani oleh Tim Advokasi. Berikut adalah tangkapan layar penggunaan aplikasi tersebut.

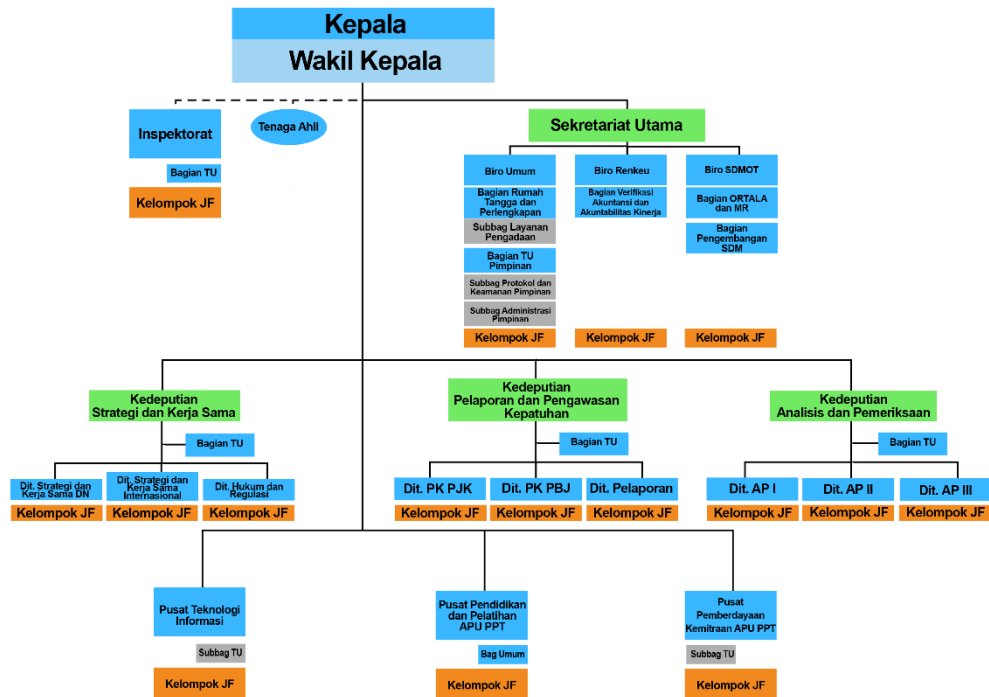
Selain aplikasi internal, Ditjen AHU juga bekerja sama dengan beberapa instansi agar terciptanya SPBE yang optimal. Salah satu kerja sama tersebut yaitu integrasi *Online Single Submission* (OSS) milik Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Dalam rangka percepatan dan peningkatan penanaman modal dan berusaha di Indonesia, sejak tahun 2018 Ditjen AHU bersama BKPM mengintegrasikan OSS. Integrasi tersebut dilakukan berdasarkan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik yang saat ini telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Dengan adanya integrasi antara Ditjen AHU dan OSS, maka data perusahaan (Perseroan Terbatas, Perseroan Perorangan, Persekutuan Komanditer, Persekutuan Perdata, Firma, dan Koperasi) yang terdapat pada Ditjen AHU akan disampaikan kepada OSS, sehingga pelaku usaha yang akan melakukan perizinan usaha melalui OSS tidak perlu lagi menyampaikan data di OSS. Hal ini tentunya akan memudahkan pelaku usaha untuk dapat memperoleh izin secara aman dan cepat. Selain itu, jika data korporasi pada Ditjen AHU sedang dalam keadaan diblokir, maka akan ada keterangan pada sistem OSS bahwa korporasi tersebut dalam keadaan diblokir dan akan berdampak terhadap proses perizinan berusaha dari korporasi tersebut

Tabel 3.12. Jumlah Berbagi Pakai Data antara OSS dengan Ditjen AHU

Badan Hukum	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
PT	1.139.496	1.354.195	1.268.474	4.742.685	803.283
Firma	9.307	12.824	9.219	7.010	2.050
CV	598.437	727.258	590.785	508.730	157.398
Persekutuan Perdata	22.193	21.412	8.379	84.409	2.543
Koperasi	0	58.758	117.414	124.283	17.322
Total	1.769.433	2.174.447	1.268.474	5.467.117	982.596

2. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
 a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.7. Struktur Organisasi PPATK



PPATK merupakan lembaga yang mengkoordinasikan pelaksanaan upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang di Indonesia. Secara internasional, PPATK merupakan suatu Financial Intelligence Unit (FIU) yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menerima laporan transaksi keuangan, melakukan analisis atas laporan transaksi keuangan, dan meneruskan hasil analisis kepada lembaga penegak hukum. Secara struktur dalam kelembagaan hukum nasional, PPATK bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI. Sebagai bentuk akuntabilitas, PPATK membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenangnya secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat.

Lembaga PPATK pertama kali dikenal di Indonesia dalam **Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang**. Namun, UU ini kemudian dilakukan perubahan dalam rangka memberikan landasan hukum yang lebih kuat untuk mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang, yaitu melalui **Undang-undang No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang**

yang menggantikan Undang-undang terdahulu.¹⁵⁴ Keberadaan Undang-undang No. 8 Tahun 2010 memperkuat keberadaan PPATK sebagai lembaga independen dan bebas dari campur tangan pihak manapun. Dalam hal ini setiap orang dilarang melakukan segala bentuk campur tangan terhadap pelaksanaan tugas dan kewenangan PPATK. Selain itu, PPATK wajib menolak dan/atau mengabaikan segala campur tangan dari pihak manapun dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan. Dalam UU ini, PPATK disebutkan memiliki tugas mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang.¹⁵⁵ Di mana dalam melaksanakan tugas tersebut, PPATK mempunyai fungsi sebagai berikut:¹⁵⁶

- 1) pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang;
- 2) pengelolaan data dan informasi yang diperoleh PPATK;
- 3) pengawasan terhadap kepatuhan Pihak Pelapor; dan
- 4) analisis atau pemeriksaan laporan dan informasi Transaksi Keuangan yang berindikasi tindak pidana pencucian uang dan/atau tindak pidana lain.

Dalam hal menjalankan tugas tersebut di atas, wewenang PPATK diidentifikasi sebagai berikut:¹⁵⁷

Tabel 3.13. Fungsi dan Wewenang PPATK

Fungsi	Wewenang
Pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang	<ol style="list-style-type: none"> 1) meminta dan mendapatkan data dan informasi dari instansi pemerintah dan/atau lembaga swasta yang memiliki kewenangan mengelola data dan informasi, termasuk dari instansi pemerintah dan/atau lembaga swasta yang menerima laporan dari profesi tertentu; 2) menetapkan pedoman identifikasi Transaksi Keuangan Mencurigakan; 3) mengoordinasikan upaya pencegahan tindak pidana pencucian uang dengan instansi terkait; 4) memberikan rekomendasi kepada pemerintah mengenai upaya pencegahan tindak pidana pencucian uang; 5) mewakili pemerintah Republik Indonesia dalam organisasi dan forum internasional yang berkaitan

¹⁵⁴ Sebelum dicabut kepada UU No. 8 Tahun 2010, UU. No. 15 Tahun 2002 telah diubah menjadi Undang-undang No. 25 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang.

¹⁵⁵ *Undang-undang No. 8 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang*, Pasal 39.

¹⁵⁶ *Ibid.*, Pasal 40.

¹⁵⁷ *Ibid.*, Pasal 41-44.

Fungsi	Wewenang
	<p>dengan pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang;</p> <p>6) menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan anti pencucian uang; dan</p> <p>7) menyelenggarakan sosialisasi pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang.</p>
Pengelolaan data dan informasi yang diperoleh PPATK	1) menyelenggarakan sistem informasi
Pengawasan terhadap kepatuhan Pihak Pelapor	<p>1) menetapkan ketentuan dan pedoman tata cara pelaporan bagi Pihak Pelapor;</p> <p>2) menetapkan kategori Pengguna Jasa yang berpotensi melakukan tindak pidana pencucian uang;</p> <p>3) melakukan audit kepatuhan atau audit khusus;</p> <p>4) menyampaikan informasi dari hasil audit kepada lembaga yang berwenang melakukan pengawasan terhadap Pihak Pelapor;</p> <p>5) memberikan peringatan kepada Pihak Pelapor yang melanggar kewajiban pelaporan;</p> <p>6) merekomendasikan kepada lembaga yang berwenang mencabut izin usaha Pihak Pelapor; dan</p> <p>7) menetapkan ketentuan pelaksanaan prinsip mengenali Pengguna Jasa bagi Pihak Pelapor yang tidak memiliki Lembaga Pengawas dan Pengatur.</p>
Analisis atau pemeriksaan laporan dan informasi Transaksi Keuangan yang berindikasi tindak pidana pencucian uang dan/atau tindak pidana lain	<p>1) meminta dan menerima laporan dan informasi dari Pihak Pelapor;</p> <p>2) meminta informasi kepada instansi atau pihak terkait;</p> <p>3) meminta informasi kepada Pihak Pelapor berdasarkan pengembangan hasil analisis PPATK;</p> <p>4) meminta informasi kepada Pihak Pelapor berdasarkan permintaan dari instansi penegak hukum atau mitra kerja di luar negeri;</p> <p>5) meneruskan informasi dan/atau hasil analisis kepada instansi peminta, baik di dalam maupun di luar negeri;</p> <p>6) menerima laporan dan/atau informasi dari masyarakat mengenai adanya dugaan tindak pidana pencucian uang;</p> <p>7) meminta keterangan kepada Pihak Pelapor dan pihak lain yang terkait dengan dugaan tindak pidana pencucian uang;</p> <p>8) merekomendasikan kepada instansi penegak hukum mengenai pentingnya melakukan intersepsi atau penyadapan atas informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</p> <p>9) meminta penyedia jasa keuangan untuk</p>

Fungsi	Wewenang
	<p>menghentikan sementara seluruh atau sebagian Transaksi yang diketahui atau dicurigai merupakan hasil tindak pidana;</p> <p>10) meminta informasi perkembangan penyelidikan dan penyidikan yang dilakukan oleh penyidik tindak pidana asal dan tindak pidana Pencucian Uang;</p> <p>11) mengadakan kegiatan administratif lain dalam lingkup tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini; dan</p> <p>12) meneruskan hasil analisis atau pemeriksaan kepada penyidik.</p>

Dalam hal menjalankan wewenang, tugas dan fungsinya, telah diterbitkan **Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pelaksanaan Kewenangan PPATK**, dimana peraturan ini mengatur lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan kewenangan PPATK, khususnya dalam hal mengatur tata cara PPATK untuk meminta informasi, melakukan analisis, dan memberikan rekomendasi kepada penegak hukum. Lebih lanjut tercantum pula dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 tentang Pelaporan Transaksi Keuangan Mencurigakan** bahwa tata cara pelaporan transaksi keuangan mencurigakan oleh pihak pelapor perlu disampaikan dalam bentuk laporan transaksi keuangan mencurigakan kepada PPATK.

Selain itu, untuk menunjang efektifnya pelaksanaan upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang di Indonesia, melalui **Peraturan Presiden No. 6 Tahun 2012 tentang Komite Koordinasi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang** tanggal 11 Januari 2012, telah ditetapkan pembentukan Komite Koordinasi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (Komite TPPU) yang diketuai oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan dengan Wakil Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan Kepala PPATK sebagai sekretaris Komite. Dalam hal wewenang tugas, wewenang, serta kewajiban PPATK terdapat beberapa peraturan lain seperti **Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pendanaan Terorisme**. Dalam UU ini peran PPATK diperluas dalam pencegahan dan pemberantasan pendanaan terorisme yaitu menetapkan kewajiban pelapor untuk melaporkan transaksi keuangan yang mencurigakan terkait dengan pendanaan terorisme.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Dalam hal sumber daya manusia, PPATK telah secara berkala melakukan pengukuran Analisis Jabatan dan Beban Kerja (Anjab-ABK). Dalam hasil Anjab ABK melalui Surat Keputusan Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 21 Tahun 2023 tentang Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Hasil Anjab-ABK PPATK menunjukkan 5 tahun ke depan, diperlukan 1.267 pegawai. Jumlah saat ini sebanyak 572 pegawai dengan rincian 399 jabatan fungsional, 32 jabatan struktural, dan 141 jabatan pelaksana. Jumlah pegawai di tahun 2024 masih mencukupi, namun dalam 5 tahun kedepan masih dibutuhkan penambahan pegawai, terutama jabatan fungsional analisis transaksi keuangan. Selain itu, yang perlu juga diperhatikan adalah kuantitas dari tim IT yang masih perlu membutuhkan penambahan jumlah.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

PPATK memiliki tiga gedung utama yang berfungsi untuk kegiatan operasional, pelatihan, dan penyimpanan arsip. Fasilitas penyandang disabilitas, seperti lift dan toilet, telah tersedia di ketiga gedung tersebut, namun belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Selain itu, beberapa infrastruktur seperti lift, AC, dan perangkat komputer sudah cukup lama tidak diperbarui, yang berpotensi menghambat kinerja. Di Gedung Kantor utama, peningkatan jumlah karyawan yang signifikan juga menjadi tantangan, mengingat daya tampung awal gedung hanya untuk 200 orang, tetapi saat ini menampung lebih dari 500 orang. Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa penyesuaian tata ruang telah dilakukan. Akan tetapi penyesuaian tersebut tidak cukup untuk mengakomodasi kebutuhan di masa mendatang.

Sebagaimana dijelaskan dalam hasil Anjab-ABK PPATK sebelumnya, terdapat kebutuhan penambahan pegawai sebanyak 1.267 orang untuk lima tahun ke depan. Dengan proyeksi peningkatan jumlah pegawai tersebut, keberlanjutan fungsi operasional dan kenyamanan kerja akan semakin terganggu apabila tidak mengambil langkah strategis yang lebih permanen. Oleh karena itu, pembangunan gedung baru menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan.

Dalam hal sistem penanganan layanan, PPATK telah memiliki berbagai aplikasi untuk memfasilitasi pelaporan, seperti Sistem Informasi Terduga Pendanaan Terorisme (SIPENDAR) dan aplikasi GoAML untuk penyedia jasa keuangan. Kedua aplikasi ini diatur dalam peraturan yang berlaku, dan GoAML merupakan hasil pengembangan dari *United Nations Office on Drugs and*

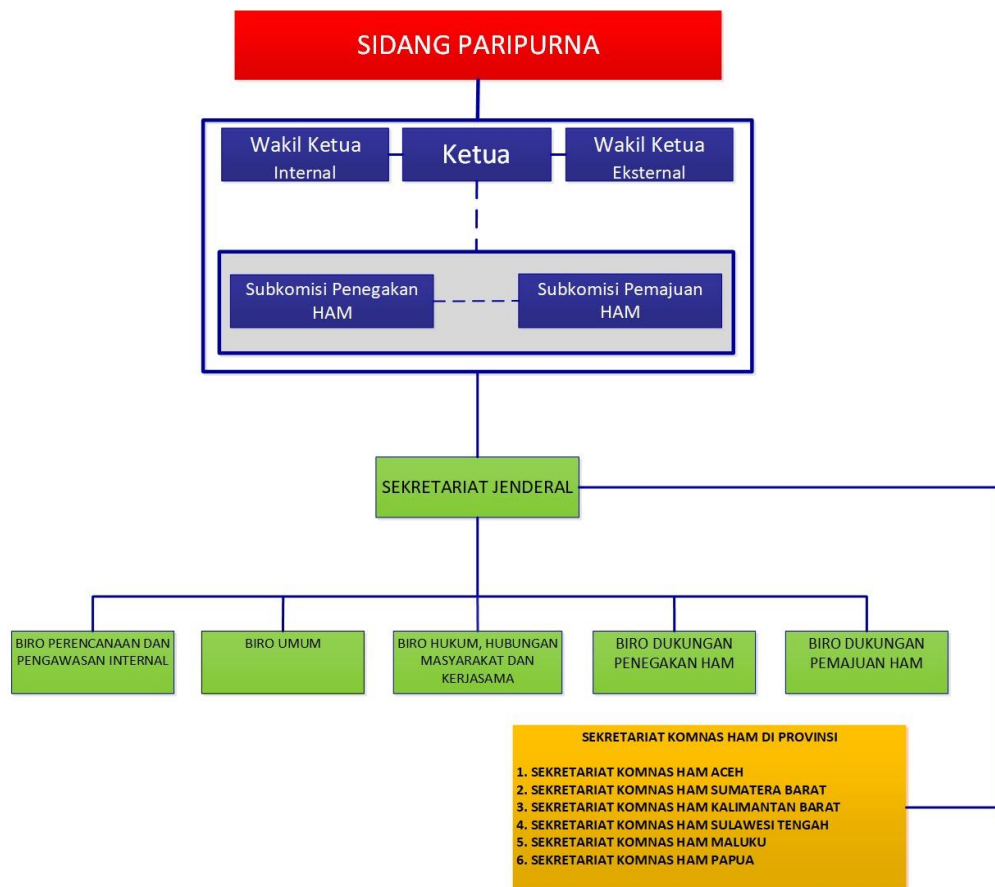
Crime. Selain itu, PPATK juga tergabung dalam SP4N Lapor, sistem nasional untuk penanganan pengaduan publik. Namun, koordinasi lebih lanjut dengan Aparat Penegak Hukum (APH) diperlukan karena perkembangan laporan dari Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N) Lapor tidak dapat langsung diakses melalui aplikasi tersebut. Dalam hal internal, PPATK menggunakan sejumlah aplikasi kepegawaian, seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Informasi ASN (SIASN), meskipun integrasi penuh dengan sistem nasional masih dalam proses pengembangan.

PPATK juga telah menunjukkan komitmen terhadap keterbukaan informasi publik melalui layanan PPID yang telah beroperasi sejak tahun 2015. Pada tahun 2022, PPATK berhasil meraih predikat Informatif dalam evaluasi Keterbukaan Informasi Publik, dengan nilai indeks yang terus meningkat hingga mencapai nilai 96,25 pada tahun 2024. Hal ini berkat perbaikan sistem layanan informasi, peningkatan portal PPID, serta penyediaan fasilitas aksesibilitas untuk penyandang disabilitas. Rencana pengembangan layanan informasi secara virtual juga sedang dalam proses untuk lebih meningkatkan transparansi.

Terkait penerapan teknologi, PPATK telah mencapai peningkatan signifikan dalam indeks SPBE, dengan nilai 4,24 pada tahun 2024. Tantangan dalam penerapan SPBE di PPATK termasuk keterbatasan ruang data center yang belum terpisah dari gedung utama dan tingginya biaya pemeliharaan perangkat teknologi. Keamanan data juga menjadi perhatian utama, dengan PPATK mendapatkan bantuan dari BSSN untuk memastikan infrastruktur teknologi tetap aman dari ancaman siber. Ke depan, PPATK berencana mengembangkan analisis keuangan berbasis big data dan kecerdasan buatan (AI) untuk mendukung penanganan tindak pidana keuangan yang lebih efektif.

3. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)
 a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.8. Struktur Organisasi Komnas HAM



Komnas HAM merupakan lembaga mandiri yang kedudukannya setingkat dengan lembaga negara lain dan memiliki fungsi, tugas, dan wewenang yang tercantum dalam berbagai undang-undang. Dalam beberapa literatur, Komnas HAM seringkali disebut juga sebagai *state-auxiliary body*, yaitu lembaga yang bersifat independen dan turut membantu/mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Lembaga yang bersifat *auxiliary* diidealkan untuk melapis atau memperbaiki lembaga-lembaga yang sudah ada namun kinerjanya tidak memuaskan, terlibat korupsi, kolusi dan nepotisme, serta ketidakmampuan bersikap independen dari pengaruh kekuasaan.¹⁵⁸ Di sisi lain, kehadiran lembaga yang bersifat *auxiliary*, apabila tidak diatur maka akan berdampak pada tumpang tindihnya kewenangan antar lembaga-lembaga serupa. Dengan demikian, cakupan kerja dan kewenangannya perlu diatur secara tegas.

¹⁵⁸ Zainal Arifin Mochtar dan Iwan Satriawan, "Sistem Seleksi Komisioner State Auxiliary Bodies (Suatu Catatan Analisis Komparatif)," *Jurnal Konstitusi* 1, no. 1 (2008): 86.

Secara struktural kelembagaan pemerintahan Indonesia, Komnas HAM diposisikan sebagai Lembaga Non Struktural (LNS).¹⁵⁹ LNS merupakan *quasi* dari organisasi pemerintah dan masyarakat, yang muncul seiring era reformasi yang ditandai dengan disahkannya berbagai peraturan perundang-undangan untuk memperkuat proses demokratisasi untuk mengawal penyelenggaraan pemerintahan. Komnas HAM sebagai satu-satunya LNS di Indonesia yang menerima akreditasi A oleh GANHRI (*Global Alliance of National Human Rights Institutions*) dibentuk dengan 2 (dua) tujuan utama,¹⁶⁰ yaitu:

- 1) mengembangkan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan HAM sesuai dengan Pancasila, UUD NRI 1945, Piagam PBB, serta Deklarasi Universal HAM (DUHAM); dan
- 2) meningkatkan perlindungan dan penegakan HAM guna berkembangnya pribadi manusia Indonesia seutuhnya dan kemampuannya berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan.

Di sisi lain, mengacu kepada Pasal 8 **UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM**, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM. Sementara Komnas HAM dalam rangka melaksanakan tugas utama untuk peningkatan perlindungan dan penegakan HAM, juga memiliki fungsi untuk melakukan pengkajian dan penelitian, penyuluhan, pemantauan serta mediasi.

Dalam konteks **UU Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM**, Komnas HAM bertindak sebagai Penyelidik pada peristiwa yang diduga terdapat unsur pelanggaran HAM yang berat maupun tidak. Dalam menjalankan kewenangan tersebut, Komnas HAM melakukan penyelidikan dengan membentuk tim *ad hoc* yang terdiri dari anggota Komnas HAM dan unsur masyarakat. Adapun pelanggaran HAM yang berat dalam UU ini meliputi kejahatan genosida dan kejahatan terhadap kemanusiaan. Hukum acara jika tidak diatur secara khusus dalam UU 26/2000, maka yang digunakan adalah hukum acara pidana nasional (KUHP).

Kewenangan Komnas HAM sebagai Penyelidik pada kasus pelanggaran HAM yang berat yaitu untuk:

- 1) menerima laporan atau pengaduan tentang terjadinya suatu pelanggaran HAM;

¹⁵⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, "Profil LNS", diakses 30 Juli 2024, https://www.setneg.go.id/baca/index/profil_lns.

¹⁶⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 75 huruf (a) dan (b).

- 2) melakukan penyelidikan dan pemeriksaan terhadap satu peristiwa yang diadukan memiliki sifat atau lingkup yang patut diduga terdapat pelanggaran HAM yang berat;
- 3) melakukan pemanggilan terhadap pihak pengadu, korban atau pihak yang diadukan untuk dimintai atau didengar keterangannya;
- 4) memanggil saksi, meninjau dan mengumpulkan keterangan di tempat kejadian dan tempat lainnya yang dianggap perlu; dan
- 5) memanggil pihak terkait untuk meminta keterangan tertulis, dan atas perintah Penyidik.

Penyelidikan Komnas HAM juga dapat melakukan pemeriksaan surat, pengeledahan dan penyitaan, pemeriksaan setempat di rumah atau pekarangan, bangunan dan tempat lain, dan mendatangkan ahli. Apabila hasil penyelidikan Komnas HAM menyimpulkan unsur-unsur pelanggaran HAM berat telah terpenuhi maka hal tersebut disampaikan kepada Jaksa Agung selaku Penyidik untuk ditindaklanjuti ke tahap penyidikan dan penuntutan. Jika unsur-unsurnya tidak terpenuhi maka diserahkan kepada penyidik Polri atau penyidik militer.

Dalam **UU Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis**, memberikan kewenangan kepada Komnas HAM untuk melakukan pemantauan, penilaian¹⁶¹, pencarian fakta dan rekomendasi kepada pemerintah atas segala bentuk kebijakan yang dinilai berpotensi menghasilkan diskriminasi ras dan etnis. Hasil pemantauan tersebut kemudian diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat berupa rekomendasi untuk melakukan pengawasan kepada pemerintah yang tidak mengindahkan hasil temuan Komnas HAM.

Sementara dalam **UU Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial**, untuk menanggulangi konflik sosial, dibentuk Satuan Tugas Penyelesaian Konflik Sosial yang bersifat ad hoc. Salah satu unsur anggota Satuan Tugas tersebut adalah Komnas HAM yang secara umum bertugas untuk mencari fakta, mencari data dan informasi, koordinasi dengan pihak terkait untuk menyelesaikan konflik, merumuskan opsi dan kesepakatan perdamaian, serta menghitung ganti kerugian dan memberikan rekomendasi kepada pemerintah dan DPR.

¹⁶¹ Penilaian juga dapat dilakukan terhadap orang perseorangan, kelompok masyarakat, atau lembaga publik swasta yang diduga melakukan tindakan diskriminasi ras dan etnis, termasuk pemerintah pusat dan daerah.

Terbaru melalui **UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual**, Komnas HAM merupakan salah satu lembaga yang diberikan kewenangan untuk melakukan pemantauan untuk menjamin efektivitas pencegahan dan penanganan korban TPKS. Pemantauan tersebut dilakukan bersama dengan K/L dan pemda terkait.

Berbagai kewenangan Komnas HAM di atas dilaksanakan dalam tujuan untuk meningkatkan perlindungan dan penghormatan HAM di Indonesia, sebagaimana tujuan pembentukan Komnas HAM pada Pasal 75 UU HAM. Di sisi lain, pemerintah selain bertanggung jawab untuk perlindungan dan penghormatan HAM, juga bertanggung jawab untuk pemajuan dan pemenuhan HAM, sebagaimana ketentuan Pasal 8 UU HAM.

Selain dari segi kewenangan, secara struktur kelembagaan, saat ini Komnas HAM memiliki 6 (enam) Sekretariat Provinsi yaitu di Aceh, Sumatera Barat, Kalimantan Barat, Sulawesi Tengah, Maluku, dan Papua. Keenam Sekretariat Provinsi tersebut memiliki tugas antara lain pelaksanaan pelayanan teknis dan administrasi di daerah, melaksanakan fungsi pengaduan, pemantauan, pengawasan, maupun melaksanakan mediasi dan penyuluhan HAM. Kemudian dalam konteks perluasan akses masyarakat terhadap keadilan, adanya kebutuhan untuk membuka Sekretariat Provinsi Komnas HAM di beberapa daerah lain dengan pertimbangan tingkat pengaduan yang tinggi pada beberapa daerah tertentu seperti di Jawa Tengah maupun NTT. Pembukaan Sekretariat Provinsi yang baru, selain melihat tingginya jumlah pengaduan, juga perlu mempertimbangkan kesiapan dan kecukupan jumlah SDM, dukungan sarpras seperti gedung kantor baru, maupun anggaran. Namun demikian, adanya kebutuhan untuk memperkuat kewenangan sekretariat provinsi Komnas HAM. Selama ini sekretariat provinsi Komnas HAM hanya melaksanakan tugas-tugas administratif Kesekjenan, dan tidak melaksanakan tugas substansi penanganan kasus.

Dalam rangka memperkuat pelaksanaan tugas dan kewenangan, juga adanya kebutuhan untuk menambah unit kerja baru yaitu Inspektorat, untuk mengoptimalkan pengawasan internal dan mencegah tindak pidana korupsi, serta penguatan terhadap audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan pengawasan kegiatan internal lainnya. Sementara itu, dalam rangka penguatan kewenangan Komnas HAM sebagai penyelidik pelanggaran HAM berat, diperlukan adanya diklat teknis terkait Penyelidik yang dapat dilaksanakan secara terpadu bersama Kejaksaan Agung. Hal ini selain untuk

meningkatkan kapasitas Penyelidik yang dimiliki Komnas HAM, juga dalam rangka peningkatan kualitas hasil penyelidikan.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Pada aspek pengelolaan SDM Komnas HAM, tercatat bahwa personil Komnas HAM terbagi atas pegawai PNS, PPPK, PPNPN, dan pegawai di kantor perwakilan.

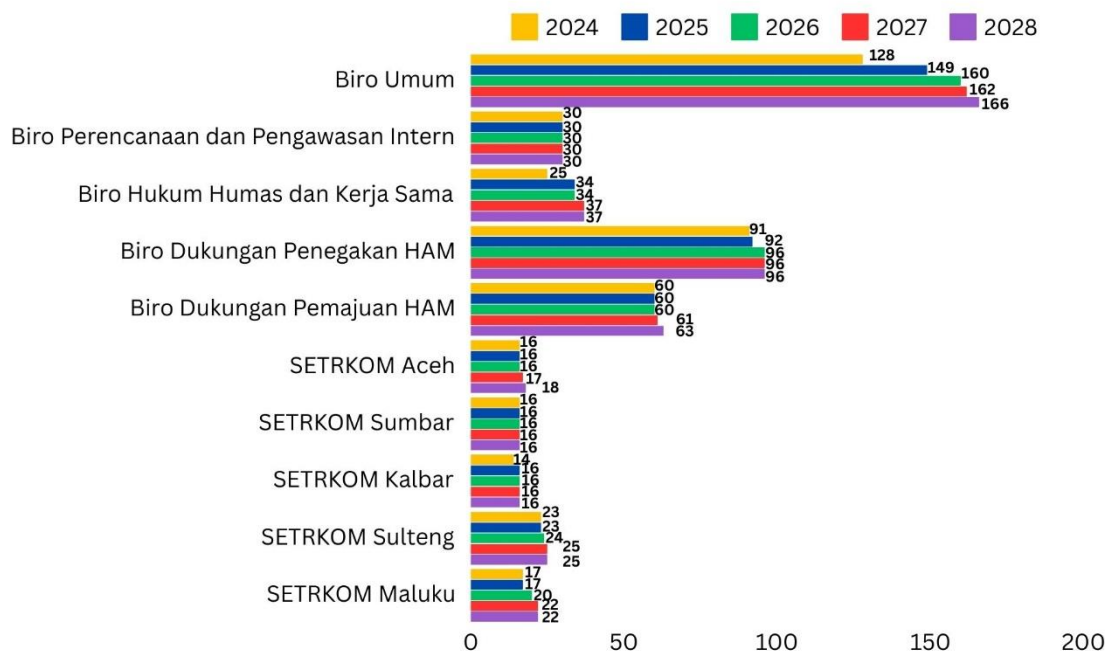
Tabel 3.14. Komposisi dan Jumlah Pegawai Komnas HAM 2020-2023

Status Pegawai	Jumlah Pegawai			
	2020	2021	2022	2023
Anggota	-	7	9	9
PNS	293	288	288	273
PPPK/CPNS	12	-	18	13
PPNPN	99	99	97	90
Kantor Sekretariat	46	72	79	76
Total	157	178	491	461

Kondisi jumlah pegawai yang cenderung mengalami peningkatan hingga tahun 2022, menunjukkan bahwa semakin dibutuhkannya peningkatan kapasitas terhadap seluruh pegawai untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing personil. Pada tahun 2020, Komnas HAM telah menyusun *Grand Design* Pengembangan Pegawai 2020 - 2024. Dokumen ini menjadi acuan untuk memastikan adanya peningkatan kapasitas bagi personil dalam bentuk pelatihan dan seminar, serta juga pengembangan keterampilan melalui pendidikan lanjutan. Dari analisis yang dilakukan pada tahun 2020, dalam hal anggaran peningkatan kapasitas cenderung terbatas dan belum mampu memenuhi kebutuhan yang telah dipetakan oleh Komnas HAM. Berdasarkan pagu anggaran, alokasi untuk pengembangan kompetensi di lingkungan Komnas HAM pada tahun 2020 adalah sebesar Rp 437.980.000. Pagu tersebut belum cukup memenuhi standar yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2017, yaitu setiap pegawai berhak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam per tahun. Akibatnya, pengembangan kompetensi yang dilakukan menjadi jarang, tidak teratur, dan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi masing-masing unit kerja.

Oleh karenanya, untuk mengatasi hal tersebut, peningkatan kapasitas yang diberikan kepada pegawai Komnas HAM masih berbasis kepada kerjasama dengan pihak eksternal baik itu masyarakat sipil, Kementerian/Lembaga, maupun mitra pembangunan dalam negeri maupun luar negeri. Sebagai contoh penguatan kapasitas yang dilakukan adalah terhadap penyelidik dan hasil penyelidikan Komnas HAM yang bekerjasama dengan Kementerian/Lembaga, pelatihan HAM pengarusutamaan Kabupaten/Kota bersama masyarakat sipil, termasuk pelatihan terhadap tim Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) dengan mitra pembangunan luar negeri.

Grafik 3.5. Proyeksi Jumlah Pegawai Komnas HAM 2024-2028



Hal tersebut di atas perlu menjadi perhatian khusus mengingat wewenang Komnas HAM dalam penanganan atau tindak lanjut terhadap perkara-perkara khusus yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang komprehensif serta terkini agar hasil dari tindak lanjut yang dilakukan dapat memberi dampak yang diharapkan. Di sisi lain, adanya *Grand Design* Pengembangan Pegawai ini tidak cukup hanya dalam hal peningkatan kapasitas, namun kemudian perlu diikuti dengan optimalisasi penggunaan standar kompetensi untuk mendorong pengembangan karier personil Komnas HAM yang lebih terukur, berkualitas dan berdasarkan sistem merit.

Analisis lebih lanjut terhadap standar kompetensi ini akan menghasilkan informasi yang menunjukkan kondisi kompetensi personil secara lebih valid, sehingga kebutuhan peningkatan kapasitas dan pengembangan karir personel dapat lebih tepat sasaran. Dengan diketahuinya hal tersebut, pemetaan anggaran untuk peningkatan kapasitas maupun pengembangan karir kedepan menjadi lebih dapat dirumuskan dengan baik dan sesuai kebutuhan. Selain mengenai peningkatan kapasitas, kebutuhan akan adanya Analisis Jabatan dan Beban Kerja (Anjab ABK) perlu juga untuk segera dilakukan dengan menyesuaikan nomenklatur jabatan yang baru di Komnas HAM. Anjab ABK ini dapat menjadi dasar untuk memastikan kebutuhan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang ada, termasuk sejauh mana beban kerja pegawai diberikan secara merata. Hal ini juga dapat berkaitan dengan pengembangan karir maupun peningkatan jabatan pegawai di masa mendatang.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

Komnas HAM terus menunjukkan perkembangan dalam tata kelola kelembagaan, termasuk dalam hal penyesuaian kebijakan sarana dan prasarana SPBE. Guna mengoptimalkan penerapan SPBE, Komnas HAM telah menerbitkan Peraturan Sekretaris Jenderal No. 1 Tahun 2022 serta menyusun Dokumen Arsitektur dan Peta Rencana SPBE 2023-2027. Langkah ini bertujuan untuk memperjelas penggunaan dan integrasi sistem berbasis elektronik, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas kinerja internal dan pelayanan publik yang lebih baik.

Tabel 3.15. Nilai Indeks SPBE Komnas HAM 2022-2023

Tahun	Nilai	Kategori
2022	2.42	Cukup
2023	2.82	Baik

Komnas HAM memanfaatkan prasarana teknologi digital untuk meningkatkan kinerja lembaga, salah satunya melalui penggunaan berbagai aplikasi, diantaranya: pemanfaatan aplikasi e-SAKIP untuk mendorong akuntabilitas dengan mengintegrasikan proses perencanaan, penganggaran, dan pelaporan; pemanfaatan aplikasi Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER) dari KASN dan e-Kinerja dari BKN, yang membantu penilaian pegawai berbasis merit.

Tabel 3.16. Daftar Sistem Berbasis Teknologi Informasi oleh Komnas HAM untuk Menunjang Kinerja Internal

No	Nama Sistem	Pemanfaatan
1	Sistem Otomasi Arsip Pengaduan (SOAP)	Meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan pengelolaan dokumen dan berkas data aduan Komnas HAM
2	Sistem Informasi Kehadiran (SIKADIR)	Meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan akurasi data yang tinggi terhadap pengelolaan data kehadiran pegawai Komnas HAM
3	Aplikasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara elektronik (e-SAKIP)	Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas dan Pemantauan Kinerja lembaga.
4	Elektronik Kerjasama (e-Kerjasama)	Peningkatan Akses Informasi dan efisiensi komunikasi dalam proses kerjasama Komnas HAM
5	Pusat Sumber Daya HAM Nasional (Pusdahamnas)	Meningkatkan Akses Terbuka terhadap Informasi, Dokumentasi dan Analisis Data dan Pendidikan dan Kesadaran Masyarakat:
6	CSIRT Komnas HAM	Meningkatkan kepedulian terhadap ancaman serangan siber dan sebagai Sumber Informasi dan Referensi
7	Eclik (Elektronik Control Layanan Informasi Keuangan)	Meningkatkan Perencanaan dan pengelolaan Keuangan
8	Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) Komnas HAM	Meningkatkan pengelolaan Manajemen Data Pegawai Komnas HAM
9	Whistle blowing system (WBS) Komnas HAM	Menciptakan lingkungan kerja yang etis, transparan, dan akuntabel
10	Srikandi	Meningkatkan efisiensi, keamanan, dan keteraturan pengelolaan arsip dan dokumen
11	Sistem Informasi Manajemen Aset Negara (SIMAN)	Meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan aset negara
12	Elektronik Katalog (E-Katalog)	Meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa di lingkungan pemerintah, serta membantu dalam pengelolaan anggaran yang lebih baik

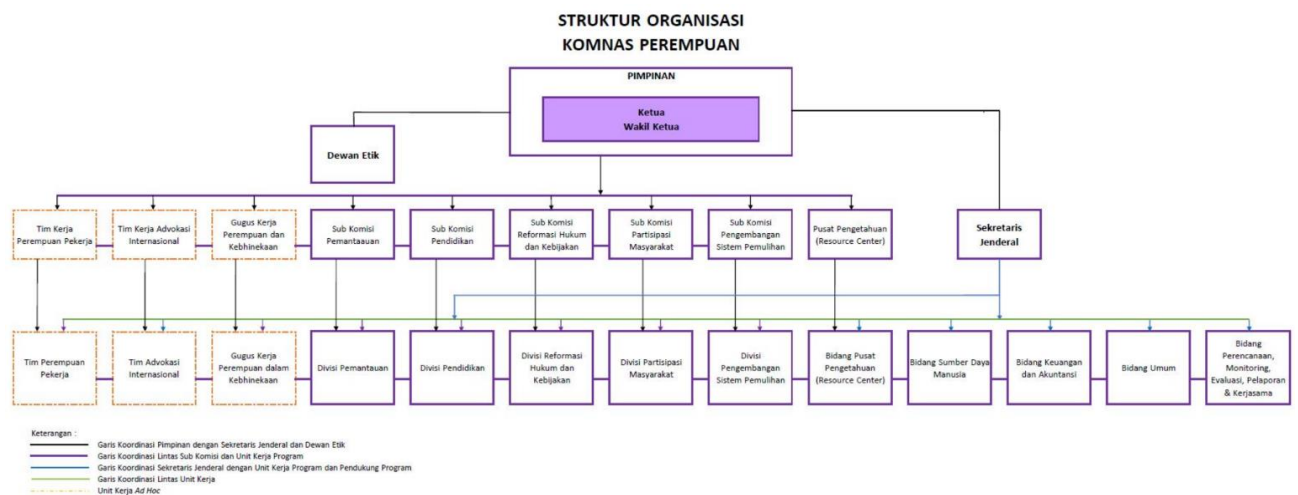
Mekanisme penanganan pengaduan di Komnas HAM juga dilakukan melalui dukungan teknologi informasi, yang telah dilaksanakan secara terpadu dan terintegrasi untuk unit internal Komnas HAM yakni unit pengaduan, unit pemantauan, dan unit mediasi. Selain itu, data-data pengaduan telah terlaksana melalui dukungan sistem terintegrasi. Platform Komnas HAM untuk pelayanan penerimaan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan segregasi data terpilah dan terekapitulasi per bulan dan per tahun untuk setiap

hak yang terlanggar. Platform tersebut juga didukung dengan adanya fitur survei penilaian layanan pengaduan. Selain itu ada juga Pusdahamnas yaitu Pusat Data HAM Nasional yang memuat data ahli HAM se-Indonesia dan berbagai referensi terkait HAM.

Berbagai platform Komnas HAM untuk pelayanan pengaduan juga merupakan upaya untuk mendorong pelaksanaan keterbukaan informasi publik. Beberapa platform pengaduan melalui teknologi informasi sebagai layanan Komnas HAM sudah terbuka dan dapat diakses masyarakat. Selain itu, beberapa informasi kerja atau penanganan kasus oleh Komnas HAM beberapa diantaranya dilaksanakan melalui konferensi pers, postingan di media sosial, JDIHN, data aduan, Pusdahamnas dan juga PPID. Informasi tersebut dilaksanakan untuk menampilkan informasi seperti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Komnas HAM, materi pengaduan infografis terkait pengaduan, substansi hak yang dilanggar dan beberapa informasi HAM lainnya

4. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan
a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.9. Struktur Organisasi Komnas Perempuan



Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) merupakan lembaga yang dibentuk untuk melakukan upaya pencegahan, penanggulangan dan penghapusan segala bentuk tindak kekerasan yang dilakukan terhadap perempuan serta mengembangkan kondisi yang kondusif untuk penegakan hak asasi manusia perempuan di

Indonesia.¹⁶² Guna mewujudkan tujuan tersebut, Komnas Perempuan memiliki tugas sebagai berikut:¹⁶³

- 1) menyebarluaskan pemahaman atas segala bentuk kekerasan terhadap perempuan Indonesia dan upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan serta penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan;
- 2) melaksanakan analisis terhadap isu perlindungan hak-hak asasi perempuan dan/atau isu lainnya terkait kondisi kerentanan perempuan;
- 3) melaksanakan pemantauan, termasuk pencarian fakta dan pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan pelanggaran hak asasi manusia perempuan serta penyebarluasan hasil pemantauan kepada publik dan pengambilan langkah-langkah yang mendorong pertanggungjawaban dan penanganan;
- 4) memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah, lembaga legislatif dan yudikatif serta organisasi-organisasi masyarakat guna mendorong penyusunan dan pengesahan kerangka hukum dan kebijakan yang mendukung upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan Indonesia serta perlindungan, penegakan, dan pemajuan hak-hak asasi manusia perempuan; dan
- 5) mengembangkan kerja sama regional dan internasional guna meningkatkan upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan Indonesia serta perlindungan, penegakan dan pemajuan hak-hak asasi manusia perempuan.

Adapun pelaksanaan tugas tersebut perlu dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik di lingkungan Komnas Perempuan maupun dengan kementerian/lembaga pemangku kepentingan terkait lainnya.¹⁶⁴

Komnas Perempuan juga memiliki kewenangan untuk melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan pencegahan dan penanganan korban tindak pidana kekerasan seksual, sebagaimana mandat Pasal 83 UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).

¹⁶² Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Pasal 1 dan Pasal 2.

¹⁶³ Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Pasal 4.

¹⁶⁴ *Ibid*, Pasal 19.

Pemantauan tersebut dilaksanakan secara terkoordinasi dengan melibatkan *stakeholders* terkait lainnya.

Dari segi kelembagaan, saat ini DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) Komnas Perempuan masih berada di bawah Komnas HAM sehingga belum menjadi BA (Bagian Anggaran) mandiri. Dalam rangka peningkatan kualitas kelembagaan secara mandiri, adanya kebutuhan agar Komnas Perempuan menjadi BA mandiri. Selain itu, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, terdapat penambahan bidang/unit di Komnas Perempuan, dari yang semula 10 (5 teknis, 5 dukman) menjadi 13 unit kerja yang nomenklaturinya belum disepakati di internal Komnas Perempuan dan masih dalam tahap pembahasan.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai di Komnas Perempuan saat ini masih belum terpenuhi secara proporsional. Berdasarkan Perpres 8/2024, jumlah pegawai di Komnas Perempuan secara total adalah 95 orang. Padahal, berdasarkan hasil pemetaan yang dilakukan internal Komnas Perempuan, dibutuhkan jumlah pegawai secara proporsional sesuai dengan beban kinerja yaitu sebanyak 125 orang.

Selain jumlah pegawai yang belum proporsional, status pegawai di Komnas Perempuan tidak ada yang berstatus sebagai ASN, baik PNS maupun PPPK, namun berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap atau Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri. Hal ini memiliki *domino effect* dan berdampak terhadap berbagai hal seperti standar gaji yang tidak mengikuti standar ASN, tidak adanya standar kompetensi jabatan maupun jabatan fungsional, tidak adanya rencana pengembangan karir maupun sistem merit yang disesuaikan dengan mekanisme Kemenpan RB, maupun tidak adanya penilaian indeks profesionalitas ASN. Namun demikian, Komnas Perempuan berupaya untuk memenuhi kebutuhan SDM secara internal dengan melakukan pemetaan jumlah pegawai dan peningkatan kapasitas pegawai secara mandiri.

Sebagai contoh, Komnas Perempuan memiliki standar dan mekanisme penilaian kinerja di internal yang sudah tersedia sejak tahun 2020. Dari penilaian kinerja tersebut, kemudian dipetakan misalnya kebutuhan pemberian diklat maupun seminar-seminar internasional. Hal ini juga akan berdampak kepada peningkatan karir, mutasi, rotasi dan demosi untuk setiap pegawai Komnas Perempuan.

Ke depannya, status pegawai di Komnas Perempuan masih perlu diperjelas. Bahkan status pegawai Komnas Perempuan belum bisa menjadi PPPK mengingat yang mengangkat status pegawai menjadi PPPK adalah Pejabat Pembina Kepegawaian, sementara di Komnas Perempuan tidak ada jabatan ini.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

Komnas Perempuan saat ini sedang membangun platform *Sikapuan* agar setiap korban/pengadu dapat memantau perkembangan penanganan kasus secara berkala. Platform tersebut dikembangkan secara terintegrasi untuk internal Komnas Perempuan agar dalam penanganan kasus dapat dilaksanakan secara terpadu. Penanganan kasus dan pengaduan saat ini masih dilakukan secara manual melalui surat penyikapan pengaduan, dimana terdapat sistem yang dilakukan di internal Komnas Perempuan namun belum saling terintegrasi.

Tindak lanjut dan *update* pengaduan masih dilakukan secara konvensional. Sementara untuk dokumen informasi publik tersedia di PPID Komnas Perempuan melalui <https://ppid.komnasperempuan.go.id/>, dimana informasi yang disampaikan secara berkala, setiap saat, dan ada yang dikecualikan untuk layanan Pengaduan Masyarakat, hanya saja infrastruktur di Komnas Perempuan masih belum memadai untuk SOP dari Komisi Informasi Publik (KIP) menjadi acuan Komnas Perempuan terkait pengecualian informasi yang tidak dapat disampaikan kepada publik. Komnas Perempuan juga memiliki SOP hal ini. Komnas Perempuan sedang berupaya untuk melakukan kerjasama dalam bentuk MoU dengan Forum Pengadaan Layanan dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KP3A) untuk mensinergikan berbagai database penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan yang ada.

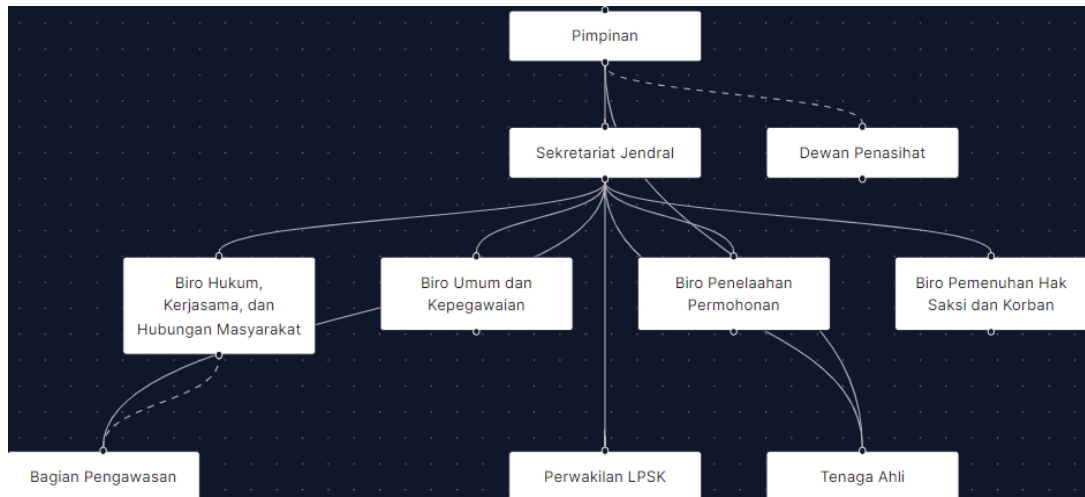
Adapun terkait dengan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas, Komnas Perempuan pada tahun 2023 telah melaksanakan audit inklusif yang mencakup tiga aspek utama: audit organisasi, audit sosial, dan audit infrastruktur, dengan fokus pada kantor Komnas Perempuan. Sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, Komnas Perempuan juga menyusun draft *Roadmap 2025-2029* yang mencakup rencana pembangunan fasilitas, termasuk akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas. Persiapan ini dilakukan dengan menyesuaikan alokasi anggaran yang tersedia. Pekerjaan terkait akomodasi layak ini dijadwalkan

mulai dilaksanakan pada tahun 2024, bersamaan dengan audit akomodasi disabilitas yang juga akan dilaksanakan di kantor Komnas Perempuan.

5. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)

a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.10. Struktur Organisasi LPSK



LPSK merupakan lembaga mandiri yang **bertugas dan berwenang untuk memberikan perlindungan dan bantuan kepada saksi dan korban** berdasarkan **UU Nomor 13 Tahun 2006 jo UU Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban** serta berbagai peraturan turunannya. Perlindungan yang diberikan LPSK meliputi perlindungan fisik untuk memberikan rasa aman kepada pribadi saksi dan korban maupun keluarganya. Sementara bantuan yang diberikan meliputi bantuan medis serta bantuan rehabilitasi psikososial dan psikologis dalam rangka untuk memulihkan korban.

Perlindungan dan bantuan kepada saksi dan korban diberikan dengan mencakup kepada beberapa tindak pidana tertentu yang menjadi prioritas bagi LPSK. Adapun beberapa tindak pidana tertentu tersebut yaitu tindak pidana pelanggaran HAM berat, tindak pidana terorisme, tindak pidana korupsi, tindak pidana pencucian uang, tindak pidana terorisme, tindak pidana perdagangan orang, tindak pidana narkoba, tindak pidana psikotropika, tindak pidana seksual terhadap anak, dan tindak pidana lain yang mengakibatkan posisi

Saksi dan/atau Korban dihadapkan pada situasi yang sangat membahayakan jiwa.¹⁶⁵

Dalam rangka untuk melindungi saksi dan korban untuk berbagai tindak pidana di atas, LPSK memiliki tugas dan berwenang untuk memberikan perlindungan dan memenuhi hak-hak lain kepada saksi dan/atau korban.¹⁶⁶ Selain itu, LPSK juga bertanggung jawab untuk menangani pemberian perlindungan dan bantuan kepada pada saksi dan korban. Kewenangan yang dimiliki LPSK yaitu yaitu:

- 1) meminta keterangan secara lisan dan/atau tertulis dari pemohon dan pihak lain yang terkait dengan permohonan;
- 2) menelaah keterangan, surat, dan/atau dokumen yang terkait untuk mendapatkan kebenaran atas permohonan;
- 3) meminta salinan atau fotokopi surat dan/atau dokumen terkait yang diperlukan dari instansi manapun untuk memeriksa laporan pemohon sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 4) meminta informasi perkembangan kasus dari penegak hukum;
- 5) mengubah identitas terlindung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 6) mengelola rumah aman;
- 7) memindahkan atau merelokasi terlindung ke tempat yang lebih aman;
- 8) melakukan pengamanan dan pengawalan;
- 9) melakukan pendampingan saksi dan/atau korban dalam proses peradilan; dan
- 10) melakukan penilaian ganti rugi dalam pemberian restitusi dan kompensasi.

¹⁶⁵ *Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban*, Penjelasan Pasal 5 ayat (2).

¹⁶⁶ Yang dimaksud dengan hak-hak Saksi dan Korban yaitu: memperoleh perlindungan dan keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya, serta bebas dari ancaman yang berkaitan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikannya; ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan; memberikan keterangan tanpa tekanan; mendapat penerjemah; bebas dari pertanyaan yang menjerat; mendapat informasi mengenai perkembangan kasus; mendapat informasi mengenai putusan pengadilan; mendapat informasi dalam hal terpidana dibebaskan; dirahasiakan identitasnya; mendapat identitas baru; mendapat tempat kediaman sementara; mendapat tempat kediaman baru; memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan; mendapat nasihat hukum; memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir; dan/atau mendapat pendampingan. Selain itu, korban juga berhak mendapatkan bantuan medis dan bantuan rehabilitasi psikososial dan psikologis. Khusus untuk korban pelanggaran HAM berat dan korban tindak pidana terorisme, berhak memperoleh kompensasi dari negara. Pasal 5-7 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

LPSK menghadapi tantangan mengenai keterbatasan jumlah pegawai. Hal ini menjadi tantangan ketika adanya peningkatan permohonan perlindungan saksi dan korban dari 2.182 permohonan di Tahun 2021 menjadi 6.104 permohonan di Tahun 2022 sehingga memerlukan jumlah pegawai dan dukungan anggaran yang proporsional untuk menangani permohonan yang masuk ke LPSK. Berdasarkan Laporan Tahunan LPSK Tahun 2022, jumlah pegawai LPSK hanya berjumlah 383 orang, yang sudah termasuk jumlah pegawai di kantor perwakilan Sumatera Utara dan DI Yogyakarta.

Pada tahun 2023, LPSK telah melakukan Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kinerja (Anjab-ABK) yang ditetapkan melalui Keputusan Sekretaris Jenderal LPSK Nomor Kep-107/2/LPSK/01/2023 tentang Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kinerja di Lingkungan LPSK. Hasil temuannya, LPSK membutuhkan total tambahan jumlah pegawai (jabatan fungsional) sebanyak 286 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.17. Anjab-ABK di Lingkungan LPSK Tahun 2023

No	Nama Jabatan Fungsional	Kebutuhan	Keterangan
1	Analisis Hukum Ahli Madya	11	Kebutuhan untuk Biro Pemenuhan Hak Saksi dan Korban; Biro Penelaahan Permohonan; Biro Hukum, Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat; dan Kantor Perwakilan
2	Analisis Hukum Ahli Muda	14	
3	Analisis Hukum Ahli Pertama	17	
4	Analisis Kebijakan Ahli Madya	0	Kebutuhan untuk Biro Pemenuhan Hak Saksi dan Korban; Biro Penelaahan Permohonan; Biro Hukum, Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat.
5	Analisis Kebijakan Ahli Muda	4	
6	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	7	
7	Penata Perlindungan Saksi dan Korban Ahli Madya	6	
8	Penata Perlindungan Saksi dan Korban Ahli	12	Kebutuhan untuk Biro Pemenuhan Hak Saksi

No	Nama Jabatan Fungsional	Kebutuhan	Keterangan
	Muda		dan Korban, Biro Penelaahan Permohonan, dan Kantor Perwakilan
9	Penata Perlindungan Saksi dan Korban Ahli Pertama	200	
10	Arsiparis Ahli Pertama	15	Kebutuhan untuk seluruh LPSK

Hasil pemetaan tersebut di atas kemudian telah ditindaklanjuti melalui pemetaan peta jabatan untuk pengusulan CASN 2024 untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang terdiri dari 24 orang PPPK dan 76 orang PNS. Pemetaan tersebut juga telah dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Kementerian PAN RB.

Saat ini di LPSK selain adanya ASN, juga masih terdapat pegawai kontrak dengan status PPNPN yang pengadaannya dilaksanakan melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa. Tenaga Ahli sebanyak 11 orang yang diangkat melalui Keputusan Sekretaris Jenderal yang meskipun kebutuhan Tenaga Ahli yang diajukan LPSK ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB) melalui izin prinsip sebanyak 12 orang namun yang terakomodir hanya 11 orang, serta klasifikasi pegawai lainnya yang diperbantukan di LPSK yaitu anggota Polri BKO (Bantuan Kendali Operasi) sebanyak 46 orang yang pembinaan dan jenjang karirnya masih mengikuti prosedur di Polri.

Ke depannya LPSK juga membutuhkan tambahan pegawai yang khusus ditugaskan di Pusat Perlindungan, Pemulihan, dan Pelatihan (P4). Namun dikarenakan P4 masih dalam tahap pembangunan dan belum masuk menjadi bagian SOTK LPSK, sehingga pemetaan kebutuhannya belum disampaikan oleh LPSK kepada Kemen PAN RB.

Selain pemetaan kebutuhan jumlah pegawai, LPSK juga sudah menyusun Rencana Pengembangan Karir Pegawai LPSK Tahun 2024 kepada total 124 pegawai melalui Surat Sekjen LPSK Nomor: B-0075/[2.3.2.KP/LPSK/01/2024](#) Tanggal 5 Januari 2024. LPSK juga sudah menyusun HCDP Tahun 2020-2024 dengan kebutuhannya pada tabel berikut:

Tabel 3.18. HCDP LPSK 2020-2024 (Program Pengembangan Pegawai LPSK)

Program	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Degree - Master Domestik	2	3	4	4	4	17
Non Degree - Course / Training Overseas	60	60	60	60	60	300
Total	62	63	64	64	64	317

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

LPSK telah menyediakan fasilitas yang lebih aksesibel untuk penyandang disabilitas, seperti toilet aksesibel dan ruangan menyusui di kantor pusat. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam hal akomodasi yang lebih komprehensif, seperti ketersediaan lift dan ruang untuk penyandang tunanetra yang belum merata di semua gedung, terutama di kantor perwakilan yang bangunannya merupakan hibah atau hasil perjanjian pinjam pakai. LPSK menyadari perlunya pemetaan lebih lanjut terkait kebutuhan disabilitas untuk menyediakan akomodasi yang sesuai bagi kelompok rentan ini. Selain itu, pengembangan ruang kerja yang lebih fleksibel seperti *working space* juga menjadi kebutuhan untuk meningkatkan kenyamanan kerja pegawai.

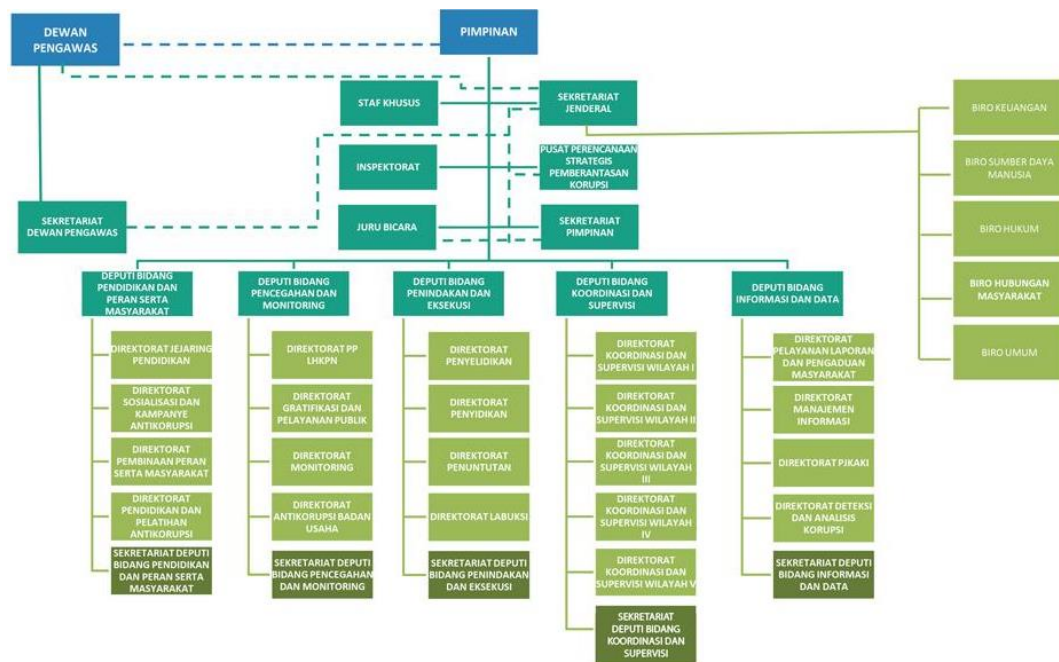
LPSK juga memiliki sistem terpadu melalui aplikasi Simpusaka yang mencakup sepuluh layanan untuk mengakomodasi permohonan dan penanganan perkara, yang dapat diakses baik di kantor pusat maupun perwakilan. Meskipun demikian, proses pengajuan permohonan perlindungan masih dilakukan secara manual melalui surat menyurat. Selain itu, LPSK belum mengembangkan aplikasi internal tambahan untuk penanganan kasus, meskipun pernah mendapatkan anggaran hibah untuk infrastruktur teknologi, termasuk aplikasi Sistem Informasi Perlindungan Saksi dan Korban (Simpusako) yang masih menjadi bagian dari komponen yang perlu ditingkatkan.

Dalam hal keterbukaan informasi dan penggunaan teknologi informasi, LPSK telah menunjukkan kemajuan. Aplikasi Srikandi V.2 digunakan untuk digitalisasi administrasi persuratan, dan layanan publik dapat diakses melalui <https://eppid.lpsk.go.id/>. LPSK juga telah meningkatkan penilaian indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) secara signifikan nilai indeks SPBE pada tahun 2021 sebesar 1,42 kemudian mengalami kenaikan sebesar 3,19 pada tahun 2023 dengan predikat "baik." Meskipun belum mencapai target nilai indeks SPBE sebesar 3,25, peningkatan ini mencerminkan komitmen LPSK dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi, termasuk pengelolaan data centre yang saat ini masih memerlukan evaluasi lebih lanjut

6. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

a. Dasar Kewenangan dan Penguatan Kelembagaan

Gambar 3.11. Struktur Organisasi KPK



Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) merupakan lembaga negara yang bersifat independen yang dibentuk untuk melakukan upaya pemberantasan tindak pidana korupsi.¹⁶⁷ Adapun untuk melakukan upaya pemberantasan tindak pidana korupsi tersebut, KPK memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:¹⁶⁸

¹⁶⁷ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pasal 3 dan Pasal 4.

¹⁶⁸ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

- 1) Tugas melakukan tindakan-tindakan pencegahan sehingga tidak terjadi Tindak Pidana Korupsi yang dilakukan melalui kewenangan:
 - a) melakukan pendaftaran dan pemeriksaan terhadap laporan harta kekayaan penyelenggara negara;
 - b) menerima laporan dan menetapkan status gratifikasi;
 - c) menyelenggarakan program pendidikan anti korupsi pada setiap jejaring pendidikan;
 - d) merencanakan dan melaksanakan program sosialisasi;
 - e) Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
 - f) melakukan kampanye anti korupsi kepada masyarakat; dan
 - g) melakukan kerja sama bilateral atau multilateral dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
2. Tugas koordinasi dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi dan instansi yang bertugas melaksanakan pelayanan publik yang dilakukan melalui kewenangan sebagai berikut:
 - a) mengkoordinasikan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
 - b) menetapkan sistem pelaporan dalam kegiatan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
 - c) meminta informasi tentang kegiatan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi kepada instansi yang terkait;
 - d) melaksanakan dengar pendapat atau pertemuan dengan instansi yang berwenang dalam melakukan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; dan
 - e) meminta laporan kepada instansi berwenang mengenai upaya pencegahan sehingga tidak terjadi Tindak Pidana Korupsi.
3. Tugas monitor terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara yang dilakukan melalui kewenangan sebagai berikut:
 - a) melakukan pengkajian terhadap sistem pengelolaan administrasi di semua lembaga negara dan lembaga pemerintahan;
 - b) memberi saran kepada pimpinan lembaga negara dan lembaga pemerintahan untuk melakukan perubahan jika berdasarkan hasil pengkajian, sistem pengelolaan administrasi tersebut berpotensi menyebabkan terjadinya Tindak Pidana Korupsi; dan
 - c) melaporkan kepada Presiden Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan Badan Pemeriksa Keuangan, jika

saran Komisi Pemberantasan Korupsi mengenai usulan perubahan tidak dilaksanakan.

4. Tugas supervisi terhadap instansi yang berwenang melaksanakan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang dilakukan melalui kewenangan pengawasan, penelitian, atau penelaahan terhadap instansi yang menjalankan tugas dan wewenangnya yang berkaitan dengan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
5. Tugas penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan terhadap tindak pidana korupsi yang dilakukan melalui kewenangan yang:
 - a) melibatkan aparat penegak hukum, penyelenggara negara, dan orang lain yang ada kaitannya dengan tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh aparat penegak hukum atau penyelenggara negara; dan/atau
 - b) menyangkut kerugian negara paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).

Selain itu, tugas ini juga dilaksanakan dengan kewenangan sebagai berikut:

- a) melakukan penyadapan dan merekam pembicaraan;
- b) memerintahkan kepada instansi yang terkait untuk melarang seseorang bepergian ke luar negeri;
- c) meminta keterangan kepada bank atau lembaga keuangan lainnya tentang keadaan keuangan tersangka atau terdakwa yang sedang diperiksa;
- d) memerintahkan kepada bank atau lembaga keuangan lainnya untuk memblokir rekening yang diduga hasil dari korupsi milik tersangka, terdakwa, atau pihak lain yang terkait;
- e) memerintahkan kepada pimpinan atau atasan tersangka untuk memberhentikan sementara tersangka dari jabatannya;
- f) meminta data kekayaan dan data perpajakan tersangka atau terdakwa kepada instansi yang terkait;
- g) menghentikan sementara suatu transaksi keuangan, transaksi perdagangan, dan perjanjian lainnya atau pencabutan sementara perizinan, lisensi serta konsesi yang dilakukan atau dimiliki oleh tersangka atau terdakwa yang diduga berdasarkan bukti awal yang cukup ada hubungannya dengan tindak pidana korupsi yang sedang diperiksa;

- h) meminta bantuan Interpol Indonesia atau instansi penegak hukum negara lain untuk melakukan pencarian, penangkapan, dan penyitaan barang bukti di luar negeri;
 - i) meminta bantuan kepolisian atau instansi lain yang terkait untuk melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan dalam perkara tindak pidana korupsi yang sedang ditangani.
6. Tugas melakukan tindakan untuk melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap yang dilaksanakan melalui kewenangan untuk melakukan tindakan hukum yang diperlukan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan isi dari penetapan hakim atau putusan pengadilan.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Dari segi pemenuhan jumlah kebutuhan pegawai yang sesuai dengan analisis beban kinerja, dari 4.114 orang yang dibutuhkan KPK masih kekurangan 1919 orang. Dari sisi kebutuhan jabatan fungsional, saat ini KPK sedang mengupayakan untuk penambahan jabatan fungsional penyidik dan penyidik KPK. Terkait HC DP, saat ini KPK sedang menyusun HC DP yang nantinya akan diintegrasikan dengan sistem mutasi dan promosi yang juga tengah disusun.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sarana Prasarana

Terkait pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, KPK telah berkoordinasi dengan Kementerian PUPR terkait urusan pembangunan gedung KPK di Ibu Kota Negara (IKN). Dari hasil pembahasan tersebut, KPK menindaklanjutinya dengan mengajukan Nota dinas No. 359 Oktober 2023 tentang permohonan perhitungan teknis pembangunan gedung KPK di IKN. Untuk sementara, KPK juga terus fokus pada perbaikan dan rehabilitasi gedung saat ini, termasuk dengan adanya kemungkinan penambahan jumlah pegawai maka juga turut direncanakan terkait penyewaan gedung.

Untuk terkait teknologi informasi, saat ini tata kelola teknologi informasi memang masih menjadi kelemahan dari KPK.¹⁶⁹ Misalnya, terkait dengan aplikasi Srikandi yang belum terimplementasi di KPK. Kendati demikian, KPK sudah mencoba melakukan kunjungan kerja untuk melihat penerapan Srikandi di tempat lain salah satunya di daerah Cilegon pada 10 Oktober 2023 lalu.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Komisi Pemberantasan Korupsi, *Rencana Strategis Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2020-2024* (Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi, 2020), 31.

¹⁷⁰ "Kunjungan Studi Banding Penerapan Srikandi dari KPK", Dispersip Klaten, diakses pada 31 Agustus 2024, <https://dispersip.klaten.go.id/kunjungan-studi-banding-penerapan-srikandi-dari-kpk>.

Kekhawatiran KPK terhadap aplikasi SRIKANDI adalah karena data-datanya dapat digunakan oleh pihak-pihak lain, oleh karenanya belum berjalan.

BAB 4

Analisis dan Rekomendasi Hasil Temuan Penguatan Kelembagaan Hukum



Pada Bab sebelumnya telah dibahas mengenai temuan permasalahan dari tata Kelola kelembagaan di Kementerian/Lembaga pada sektor hukum, yang dibagi menjadi dua bagian menjadi besar yakni hasil temuan pada lembaga kekuasaan kehakiman dan lembaga hukum lainnya di bidang pelayanan, penerapan, dan Pembangunan hukum. Terkait lembaga kekuasaan kehakiman, maka terdapat tiga (3) lembaga negara yang menjadi objek kajian, yakni (1) Mahkamah Agung, (2) Mahkamah Konstitusi, dan (3) Komisi Yudisial. Selanjutnya terkait lembaga hukum yang menjadi objek kajian, yakni (1) Kementerian Hukum dan HAM, (2) Komnas HAM, (3) Komnas Perempuan, (4) Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, (5) Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, dan (6) Komisi Pemberantasan Korupsi. Pada temuan permasalahan telah dijabarkan mengenai permasalahan serta tantangan yang dihadapi oleh masing-masing Kementerian/Lembaga di isu Sumber Daya Manusia, kewenangan kelembagaan, serta sarana dan prasarana.

Berdasarkan temuan-temuan permasalahan dari masing-masing lembaga, maka pada bab ini akan dianalisis lebih mendalam terkait temuan yang dipandang penting dan sebaiknya ditindaklanjuti sebagai usulan proyek dari masing-masing Kementerian/Lembaga. Terdapat beberapa permasalahan atau tantangan yang dipandang penting yang dihadapi oleh lembaga kekuasaan kehakiman, contohnya pada lembaga Mahkamah Agung masih membutuhkan pengaturan yang jelas mengenai status hakim sebagai pejabat negara beserta turunan manajemen kepegawaiannya. Tidak hanya itu, Mahkamah Agung juga mempunyai tugas untuk mengurus kepegawaian ASN di bawah Mahkamah Agung, yang dimana masih mempunyai beberapa permasalahan. Selanjutnya, Mahkamah Agung juga mempunyai tugas penting untuk memastikan kesejahteraan bagi hakim maupun ASN yang berada di bawah Mahkamah Agung. Kemudian, adanya irisan kewenangan antara Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial dalam pengawasan hakim serta perekrutan hakim menjadi tantangan yang perlu diselesaikan kedepannya. Tantangan juga dialami oleh lembaga Mahkamah Konstitusi terkait mekanisme pengawasan etik dari hakim Mahkamah Konstitusi serta pembuatan kebijakan mengenai *early warning system* untuk mencegah adanya pelanggaran etik dari hakim Mahkamah Konstitusi dalam mengadili perkara.

Temuan permasalahan yang dihadapi oleh lembaga hukum lainnya, contohnya Kementerian Hukum dan HAM dalam penyusunan regulasi serta harmonisasi peraturan antar lembaga, yang mana antara Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan (Dirjen PP) dengan Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) perlu adanya optimalisasi koordinasi sehingga regulasi yang disusun memang berasal dari studi kajian yang dilakukan oleh BPHN. Selain itu, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan juga diharapkan dapat menjalankan harmonisasi peraturan dengan optimal sehingga tidak terciptanya tumpang tindih peraturan antar Kementerian/Lembaga. Kedepannya, juga perlu adanya perbaikan koordinasi serta kesamaan pemahaman antara Komnas HAM dengan Kejaksaan RI terkait

Tindak Pidana Pelanggaran HAM berat, dengan membuat adanya Peraturan Bersama terkait penanganan perkara pelanggaran HAM berat.

Selain permasalahan mengenai kewenangan lembaga, terdapat pula permasalahan terkait Sumber Daya Manusia di berbagai lembaga hukum, contohnya pada Komnas Perempuan yang dimana seluruh pegawai dari Komnas Perempuan bukan merupakan ASN, bahkan jabatan Sekretariat Jenderal juga diduduki oleh pegawai non-ASN. Contoh lain, terkait status pegawai Kantor Penghubung Komisi Yudisial di daerah, dimana statusnya juga bukan ASN sehingga berdampak terhadap standar gaji maupun menjadi persoalan terkait tanggung jawab untuk mengelola Badan Milik Negara (BMN) berupa gedung maupun peralatan kantor.

Berikutnya permasalahan juga terdapat dalam isu sarana dan prasarana, contohnya pada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) membutuhkan kantor perwakilan di berbagai daerah, mempertimbangkan bahwa LPSK merupakan satu-satunya lembaga yang berhak menghitung restitusi dan kompensasi, sedangkan Kejaksaan yang berada di setiap Kabupaten/Kota membutuhkan kolaborasi dengan LPSK dalam menentukan besaran restitusi. Bahkan LPSK pada tahun ini hanya berada dua (2) kota (selain Jakarta), yakni Medan dan Yogyakarta, maka kondisi ini menimbulkan kesulitan bagi Jaksa Penuntut Umum yang berada di daerah timur Indonesia dalam berkoordinasi dengan LPSK untuk menuntut restitusi. Terakhir, temuan penting pula ialah memastikan usulan proyek Kementerian/Lembaga sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) yang telah ditetapkan melalui Undang-Undang. Contohnya dalam menjalankan tugas dan fungsi penuntutan di Komisi Pemberantasan Korupsi harus sejalan dengan RPJPN yang dimana mengatur mengenai *Single Prosecution System* (SPS) di Kejaksaan, maka kebijakan-kebijakan penuntutan yang dilakukan oleh KPK harus sejalan dengan kebijakan penuntutan di Kejaksaan RI, kendati tidak mengurangi kemandirian serta independensi dari penuntutan KPK.

A. LEMBAGA KEKUASAAN KEHAKIMAN

1. Mahkamah Agung

Pada bab sebelumnya, telah dilakukan identifikasi permasalahan-permasalahan dari Mahkamah Agung yang mencakup isu kelembagaan, sumber daya manusia dan sarana prasarana. Terhadap hal di atas, berikut ulasan analisis yang akan dijabarkan di bawah.

Kesatu, dalam konteks sumber daya manusia, permasalahan Mahkamah Agung dimulai dari perekrutan calon hakim. Hal ini merupakan persoalan lama yang belum juga terselesaikan. Pada awalnya, perekrutan calon hakim mensyaratkan bahwa calon hakim berasal dari pegawai negeri. Dengan berstatus dari calon pegawai negeri, maka masih menjadi lingkup kewenangan dari Kemenpan RB untuk

menetapkan formasi CPNS. Namun apabila kita melihat persyaratan calon hakim sejak UU 49/2009 tentang Peradilan Umum lalu UU 51/2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara serta UU 50/2009 tentang Peradilan Agama diterbitkan, maka persyaratan bahwa calon hakim berasal dari pegawai negeri sudah dihilangkan, sehingga menjadi:¹⁷¹

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. sarjana hukum;
- e. lulus pendidikan hakim;
- f. mampu secara rohani dan jasmani untuk menjalankan tugas dan kewajiban;
- g. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- h. berusia paling rendah 25 (dua puluh lima) tahun dan paling tinggi 40 (empat puluh) tahun; dan
- i. tidak pernah dijatuhi pidana penjara karena melakukan kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Inilah yang menjadi permasalahan, ketika hakim dilepaskan statusnya dari Pegawai Negeri Sipil, tidak dibarengi dengan aturan terkait pelaksanaannya. Semakin runyam ketika Mahkamah Agung mengisi kekosongan norma tersebut dengan melakukan pengadaan melalui PERMA No.2 Tahun 2017 yang menggunakan sistem perekrutan model PNS PERMA No. 2 Tahun 2017 tersebut dengan tegas menyatakan bahwa hakim diangkat dari calon hakim yang merupakan calon pegawai negeri sipil. Perekrutan tersebut juga diadakan setelah mendapatkan kebutuhan calon pegawai negeri sipil dari KemenpanRB. Praktik demikian jelas bertolak belakang dengan ketentuan undang-undang di atas, sehingga dapat dikatakan justru perekrutan hakim melalui PERMA No. 2 Tahun 2017 cacat formil.¹⁷²

Persoalan tersebut memang tidak dapat dilepaskan dari kedudukan hakim yang bukan lagi dari aparatur sipil negara melainkan sebagai pejabat negara. Apabila kita memperhatikan jabatan lain yang tergolong sebagai pejabat negara, seperti pimpinan KPK, Hakim Mahkamah Konstitusi, Ketua BPK, Anggota Komisi Yudisial

¹⁷¹ *Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 Tentang Peradilan Agama*, Pasal 13; *Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum*, Pasal 14 ; dan *Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pasal 14. Khusus untuk peradilan agama, persyaratannya ditambahkan wajib beragama islam.

¹⁷² Pri Pambudi Teguh, Fahri Bachmid, dan Ismail Rumadan, "Kewenangan Mahkamah Agung sebagai Pelaksana Kekuasaan Kehakiman yang Independen dalam Rekrutmen Hakim," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 11, no. 2 (2022): 356.

maka akan didapatkan pola bahwa status pejabat negara dalam perekrutannya melalui panitia seleksi yang melibatkan banyak unsur mulai dari pemerintah maupun masyarakat/publik. Mereka pun tidak memiliki sistem karir, mengingat hal tersebut adalah jabatan politik. Menjadi beralasan ketika Arsil, peneliti LeIP, menyampaikan bahwa pejabat negara itu tidak memerlukan sistem pembinaan dan sistem karir, atau dengan kata lain tidak ada mutasi, promosi, evaluasi kinerja, dan melibatkan harapan politik.¹⁷³ Pelekatan titel pejabat negara tersebut mungkin lebih tepat disematkan pada pimpinan Mahkamah Agung, namun untuk hakim lainnya yang memiliki sistem pembinaan dan karir tentu titel pejabat negara menjadi tidak tepat.

Bagi Arsil, isu sebenarnya bagi hakim bukanlah pada titelnya sebagai pejabat negara atau pegawai negeri. Hal yang penting adalah fasilitas dan jaminan atas keamanan bagi para hakim. Kalau untuk status, sebenarnya cukup sebagai hakim saja, seperti status TNI dan Polri.¹⁷⁴ Dengan demikian, kekhususan atau penyimpangan dari UU ASN tetap dapat memiliki pengaturan yang berbeda. Inilah yang akan diatur di dalam RUU Jabatan Hakim.¹⁷⁵ Tentunya apabila hendak menjadikan hakim bukan sebagai pejabat negara, maka perlu juga diubah atau dicabut ketentuan yang menyatakan hakim sebagai pejabat negara seperti pada UU 20/2023 tentang ASN, UU 48/2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, UU 49/2009 tentang Peradilan Umum, UU 50/2009 tentang Peradilan Agama dan UU 51/2009 tentang Peradilan TUN.

Kedua, perlu disadari bahwa penyelesaian terhadap permasalahan perekrutan calon hakim tidak serta merta langsung dapat menyelesaikan isu sumber daya manusia pada Mahkamah Agung. Moratorium pelaksanaan perekrutan calon hakim selama 7 (tujuh) berdampak tidak hanya pada ketersediaan hakim di tingkat bawah yakni pada Pengadilan Kelas II namun dalam wawancara yang dilakukan, Pengadilan Kelas I pun turut mengalami kekurangan hakim. Selama masa moratorium, tentu kebutuhan akan adanya sumber daya manusia tidak hanya dirasakan pada Pengadilan Kelas II saja, melainkan Pengadilan Kelas I pun menjadi turut terimbas dengan pensiunnya hakim-hakim seiring berjalannya waktu.

Permasalahan tersebut, tidak hanya dapat diselesaikan dengan membuka perekrutan calon hakim semata, karena hanya akan menyelesaikan isu kebutuhan pada hakim Pengadilan Kelas II sebagai lokasi penempatan para hakim muda.

¹⁷³ Hukumonline, "Mereposisi Status Hakim yang Ideal: Cermati Secara Mendalam", *Hukumonline*, diakses 11 Oktober 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mereposisi-status-hakim-yang-ideal--cermati-secara-mendalam-lt59370c3417b32/?page=1>.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid.

Moratorium yang berlangsung cukup lama, turut membuat ketimpangan jarak yang cukup jauh antara jumlah hakim yang dapat naik ke Pengadilan Kelas I dengan jumlah hakim yang memenuhi kualifikasi golongan pangkat dan jabatan. Oleh karenanya untuk mengatasi hal ini, hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan revisi atas SK KMA 48/KMA/SK/II/2017 tentang Pola Mutasi dan Promosi SK KMA 48/KMA/SK/II/2017 dan PP 41/2002 saat ini untuk memungkinkan sebaran jumlah hakim di Pengadilan Kelas I. Revisi dapat dilakukan dengan membuat skema khusus terkait akselerasi hakim-hakim pada Pengadilan Kelas II untuk dapat naik ke Kelas I tanpa menggunakan mekanisme reguler.

Ketiga, terkait dengan kesejahteraan hakim, dengan terbitnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 P/HUM/2018 yang selanjutnya disebut HUM 23, menjadi suatu keputusan yang final dan mengikat bagi pemerintah untuk melaksanakan yang dimaksud dalam putusan tersebut yakni:

- a. Dengan penempatan Hakim sebagai pejabat negara, maka gaji Hakim tidak disamakan dan digantungkan kepada peraturan gaji PNS.
- b. Pengaturan hak pensiun Hakim yang disamakan dan digantungkan dengan pensiun PNS juga tidak disamakan dan digantungkan kepada peraturan pensiun PNS.
- c. Rumah dan fasilitas transportasi dan Tunjangan Kemahalan Hakim merupakan kebijakan hukum terbuka yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan merupakan kewenangan Pemerintah tanpa boleh dicampuri oleh lembaga yudisial selama tidak bertentangan dengan rasionalitas.

Adanya perbedaan gaji hakim memang dinilai sudah selayaknya dilakukan mengingat dari beban kerja dan risiko kerja yang berbeda dengan ASN pada umumnya. Dari sisi beban kerja dan pada tahun 2023, sebanyak 2.845.784 (dua juta delapan ratus empat puluh lima tujuh ratus delapan puluh empat) perkara yang harus diselesaikan pada tingkatan pertama oleh 6.069 (enam ribu enam puluh sembilan) orang hakim atau apabila dibagi secara rata maka 1 (satu) orang hakim harus menerima 39 (tiga puluh sembilan) perkara per bulannya.¹⁷⁶ Di samping penanganan perkara, hakim pun masih memiliki tugas lain seperti pelaksanaan pengawasan bidang dan manajemen peradilan.¹⁷⁷ Dalam penanganan perkara pun tidak jarang hakim harus dihadapkan oleh ancaman baik fisik maupun psikis dari berbagai pihak yang tentu turut membebankan hakim secara mental. Oleh karenanya para hakim

¹⁷⁶ Pembahasan bagian ini disarikan dari Press Release Solidaritas Hakim Indonesia terkait Catatan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012.

¹⁷⁷ Ibid.

meminta untuk dilakukan penyesuaian terhadap PP 94/2012, salah satunya agar gaji pokok hakim dibedakan dengan gaji pokok PNS pada umumnya mengingat tanggung jawab dan risiko yang diemban berbeda dari PNS lainnya.¹⁷⁸ Oleh karenanya, perlu segera diatur mengenai peraturan baru mengenai hak keuangan dan tunjangan hakim.

Terhadap hal tersebut, permintaan atas kenaikan gaji hakim dan tunjangan jabatan hakim direspon melalui PP Nomor 44 Tahun 2024. Kendati telah mengalami kenaikan dari sebagian tuntutan para hakim, untuk kedepannya, penting untuk memastikan bahwa kenaikan hak keuangan bagi hakim dilakukan secara berkala mengikuti inflasi dan kebutuhan.

Keempat, isu panitera pengganti pada peradilan di Mahkamah Agung yang statusnya tidak jelas hingga saat ini. Dalam konteks kepaniteraan pada Mahkamah Agung, statusnya merupakan pejabat fungsional. Dalam PERMA 7/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan, panitera pengganti termasuk dalam kelompok jabatan fungsional, namun pengaturan tersebut tidak menjelaskan status dari jabatan fungsional yang dimiliki oleh panitera apakah jabatan fungsional keahlian atau keterampilan, karena perbedaan tersebut penting untuk menentukan manajemen kepegawaiannya.¹⁷⁹ Misal, dalam jabatan fungsional keahlian, *grade*-nya terdiri dari ahli utama, madya, muda dan pertama sedangkan jabatan fungsional keterampilan terdiri dari penyelia, mahir, terampil dan pemula.¹⁸⁰ Kondisi saat ini justru kedudukan panitera pengganti cenderung disamakan dengan jabatan administrasi dalam sistem kepegawaiannya, hanya untuk tunjangannya saja yang disamakan dengan fungsional.¹⁸¹ Akhirnya, ketidakjelasan ini membuat tidak jelas jenjang karir dan manajemen pengelolaan sumber daya.

Selain itu, dibutuhkannya pula segera peraturan khusus spesifik tentang manajemen kepegawaian di Mahkamah Agung yang berbeda dari manajemen kepegawaian ASN pada umumnya. Misal, dari sisi batas usia pensiun, ketentuan mengenai panitera berbeda dengan ASN pada umumnya. Oleh karenanya, perlu untuk mengatur tersendiri PP Manajemen Kepegawaian untuk panitera serta pengusulan penetapan jabatan fungsional terhadap panitera pengganti ke KemenpanRB.

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ Budi Suhariyanto, *Rekonstruksi Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Panitera Pengganti Peradilan di Indonesia*, 396.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Ibid., 397.

Kelima, selain kebutuhan sumber daya hakim, dalam wawancara juga ditemukan adanya kebutuhan mendesak dari sumber daya untuk panitera pengganti dan jurusita pada pengadilan tingkat pertama. Namun sayangnya, hal tersebut tidak didukung dengan data proyeksi kebutuhan akan panitera pengganti dan jurusita yang spesifik. Oleh karenanya, perlu segera dilakukan proyeksi atas kebutuhan jumlah panitera pengganti dan jurusita beserta persebaran kebutuhannya pada pengadilan tingkat pertama. Hal ini dikarenakan di beberapa Pengadilan Negeri maupun Pengadilan Agama tertentu tidak terdapat Panitera maupun Jurusita. Misalnya hingga Juni 2023 di Pengadilan Agama Sawahlunto maupun Pengadilan Agama Gianyar yang tidak terdapat Jurusita.

Keenam, terkait dengan sarana prasarana, beberapa kebutuhan terhadap sarana dan prasarana sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Terhadap kebutuhan tersebut, pada bagian ini hendak diberikan 2 (dua) catatan yakni terkait dengan kebutuhan gedung dan kebutuhan unit baru pada pengadilan dan yang bertugas untuk melakukan pengamanan.

Terhadap kebutuhan gedung pengadilan baru, perlu dilakukan pemetaan pengadaan kebutuhan gedung pengadilan. Khusus untuk pada wilayah pemekaran, hendaknya Mahkamah Agung turut memperhatikan masukan dari tim percepatan reformasi hukum Kemenko Polhukam. Bahwa maraknya pemekaran daerah menjadi beban anggaran tersendiri karena seakan perlu segera memiliki gedung baru, kendati untuk beban kerja di daerah tersebut belum begitu besar. Ditambah lagi kebutuhan terhadap anggaran menjadi semakin besar karena setiap badan peradilan (umum, TUN, agama dan militer) menganggap harus memiliki gedung sendiri.¹⁸²

Sedangkan untuk keamanan hakim, kebutuhan akan personel pengamanan seperti model US Marshal di Amerika Serikat atau Polisi Khusus Kereta Api (Polsuska) dalam konteks pengamanan di pengadilan perlu kajian tersendiri untuk melihat urgensi dari pembentukan unit baru tersebut. Misalnya dengan mengkaji keefektifan dan efisiensi pembentukan unit baru atau justru cukup dengan mengadakan kerjasama/MoU dengan lembaga lain seperti TNI atau Polri.

Ketujuh, terkait dengan temuan banyaknya peraturan daerah yang bersifat diskriminatif, kewenangan pembatalan peraturan daerah tersebut kini tinggal di Mahkamah Agung semata dengan terbitnya Putusan MK No. 137/PUU-XIII/2015 dan Putusan MK No. 56/PUU-XIV/2016. Perlu sekiranya Mahkamah Agung beserta legislatif untuk mempertimbangkan masukan dari tim percepatan reformasi hukum

¹⁸² Kemenkopolkam, *Dokumen Tim Reformasi Percepatan Reformasi Hukum*, 13.

mengenai adanya hukum acara terkait pengujian formil yang sampai saat ini belum diatur serta pemeriksaan uji materiil yang dinilai harus lebih terbuka.¹⁸³

2. Mahkamah Konstitusi

Berangkat dari identifikasi temuan dalam aspek regulasi, kelembagaan, dan SDM MK sebagaimana dibahas pada BAB III, berikut akan diuraikan analisis penguatan kelembagaan hukum MK.

Pertama, perlunya kajian mendalam terkait pembentukan badan peradilan khusus untuk menangani perselisihan hasil pemilihan kepala daerah (Pilkada) demi mengurangi beban perkara Mahkamah Konstitusi. Pilkada secara langsung di Indonesia pertama kali diselenggarakan pada tahun 2005 melalui UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang ini memberi kewenangan kepada Mahkamah Agung untuk memeriksa dan memutus sengketa hasil penghitungan suara Pilkada.¹⁸⁴ Dalam perkembangannya, kewenangan penanganan perselisihan hasil Pilkada ini dialihkan kepada Mahkamah Konstitusi berdasarkan UU No. 12 Tahun 2008¹⁸⁵ yang mengakomodasi Putusan MK No. 071-73/PUU-11/2004. MK dalam putusan tersebut menafsirkan bahwa pembuat undang-undang dapat saja memastikan bahwa pilkada langsung merupakan perluasan pengertian Pemilu yang menjadi kewenangan MK.¹⁸⁶

Namun, pada perkembangan selanjutnya, melalui Putusan No. 97/PUU-XI/2013, MK menggunakan penafsiran sistematis atas *original intent* perumusan kewenangan memutus sengketa pemilihan umum dalam Pasal 24C UUD 1945 dengan kesimpulan bahwa perselisihan hasil pemilihan umum yang menjadi kewenangan MK hanya terkait pada pemilihan DPR, DPRD, DPD, serta Presiden dan wakil Presiden. Menurut MK, Pilkada tidak diatur dalam Pasal 22E UUD 1945 melainkan secara khusus dalam Pasal 18 ayat (4) UUD 1945 bahwa kepala pemerintahan di Provinsi, Kabupaten, dan Kota dipilih secara demokratis. Oleh karenanya berdasarkan Putusan No. 97/PUU-XI/2013, MK berpendapat bahwa penanganan perselisihan hasil Pilkada bukan kewenangan MK.¹⁸⁷ Putusan ini kemudian menjadi landasan perumusan Pasal 157 UU No. 10 Tahun 2016 bahwa perkara perselisihan hasil Pilkada diperiksa dan diadili oleh badan peradilan khusus yang dibentuk sebelum pelaksanaan Pilkada serentak

¹⁸³ Ibid., 71.

¹⁸⁴ *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*, Pasal 106.

¹⁸⁵ *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*, Pasal 236C.

¹⁸⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 071-73/PUU-11/2004, 50.

¹⁸⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 97/PUU-XI/2013, 63.

nasional. Adapun MK tetap berwenangan menangani perselisihan hasil pilkada, sampai terbentuknya badan peradilan khusus dimaksud.¹⁸⁸

Akan tetapi, pembentukan badan peradilan khusus Pilkada tidak terlaksana pasca disahkannya UU No. 10 Tahun 2016. Oleh karenanya, MK menguji konstitusionalitas Pasal 157 UU 10/2016 terkait badan peradilan khusus tersebut. Pada akhirnya, melalui Putusan No. 85/PUU-XX/2022, MK menegaskan bahwa tidak terdapat lagi perbedaan rezim pemilihan umum dan Pilkada. Dengan demikian, kewenangan MK untuk memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hasil Pilkada tidak lagi terbatas sampai dibentuknya badan peradilan khusus melainkan akan bersifat permanen, karena badan peradilan khusus demikian tidak lagi akan dibentuk.¹⁸⁹

Urgensi pembentukan badan peradilan khusus untuk menangani perselisihan hasil Pilkada didasari oleh beban perkara yang ditangani Mahkamah Konstitusi. Sejak 20 tahun berdiri (2003-2023), MK telah menangani 1790 (49%) perkara pengujian undang-undang, 676 (19%) perkara perselisihan hasil pemilihan umum, 1136 (31%) perkara perselisihan hasil Pilkada, dan 29 (1%) perkara sengketa kewenangan lembaga negara.¹⁹⁰ Data ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga (31%) beban perkara MK adalah terkait perselisihan hasil Pilkada. Bahkan, jika dirincikan setiap tahun, pada tahun-tahun penyelenggaraan Pilkada serentak di sejumlah daerah, diantaranya pada tahun 2010, 2011, 2013, 2016, dan 2020, MK lebih banyak menangani perkara perselisihan hasil Pilkada dibanding pengujian undang-undang.¹⁹¹ Di samping itu, jangka waktu penanganan perselisihan hasil Pilkada yang diberikan hanya selama 45 hari kerja dan ditangani oleh hanya 9 hakim MK.

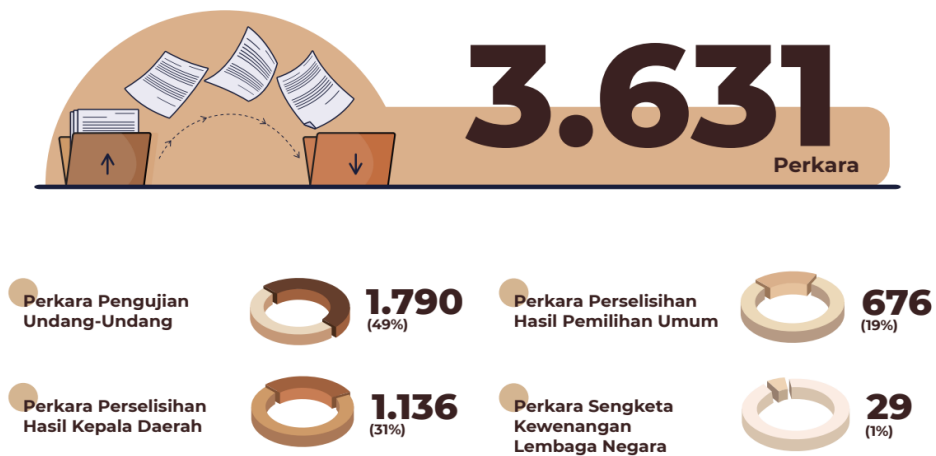
¹⁸⁸ *Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang*, Pasal 157 ayat (3).

¹⁸⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 85/PUU-XX/2022, 42.

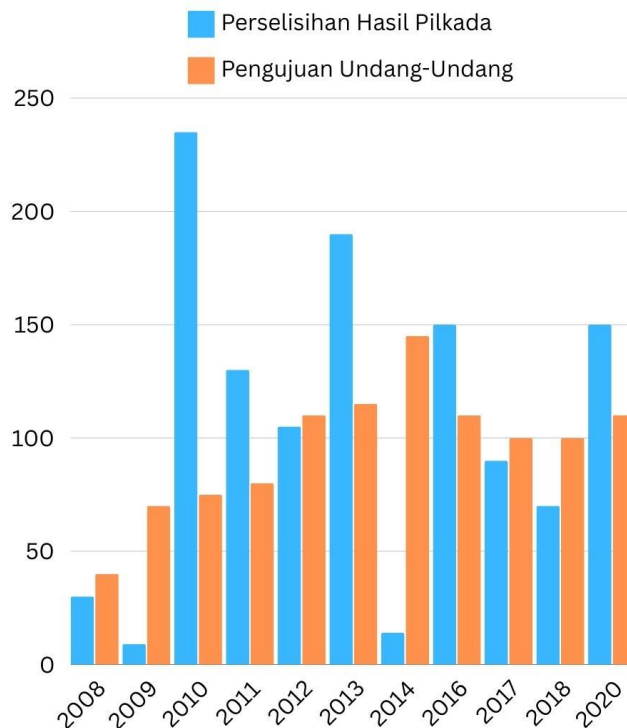
¹⁹⁰ Mahkamah Konstitusi, "Kalibrasi Tafsir Konstitusi: Laporan Tahunan Mahkamah Konstitusi 2023," 3, diakses melalui https://s.mkri.id/public/content/infoumum/laporantahunan/pdf/LaporanTahunan_70_LAPORAN%20TAHUNAN%202023%20%20.pdf.

¹⁹¹ *Ibid.*, 6 dan 12.

Gambar 4.1. Jumlah Perkara Konstitusi yang Ditangani MK (2003-2023)¹⁹²



Grafik 4.1. Perbandingan Perkara yang Ditangani MK (2008-2020)¹⁹³



¹⁹² Mahkamah Konstitusi, “Kalibrasi Tafsir Konstitusi: Laporan Tahunan Mahkamah Konstitusi 2023,” 3, diakses melalui https://s.mkri.id/public/content/infoumum/laporantahunan/pdf/LaporanTahunan_70_LAPORAN%20TAHUNAN%202023%20%20.pdf.

¹⁹³ Ibid., 6-12.

Beban perkara MK dalam menangani perselisihan hasil Pilkada harus menjadi perhatian serius. Pada November 2024 yang akan datang, Pilkada serentak akan diselenggarakan di seluruh wilayah Indonesia, dengan mengikutsertakan 37 provinsi dan 508 Kabupaten/Kota.¹⁹⁴ Penyelenggaraan Pilkada secara masif ini tentu berpotensi menimbulkan besarnya beban perkara perselisihan hasil Pilkada yang harus diperiksa dan diputus oleh MK. Lebih lanjut, jika Pilkada serentak kembali diselenggarakan pada tahun 2029 dan tahun-tahun yang akan datang maka MK akan kembali memikul beban perkara dengan sumber daya dan jangka waktu yang terbatas. Padahal, *original intent* perumusan kewenangan MK pada Pasal 24C UUD 1945 adalah menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar (*Constitutional Court/Judicial Review*), dan bukan menangani perselisihan hasil Pilkada (*Election Court*). Oleh karenanya, diperlukan kajian yang mendalam untuk mengalihkan kewenangan penanganan perselisihan hasil Pilkada dari Mahkamah Konstitusi kepada badan peradilan khusus Pilkada untuk mengurangi beban perkara yang ditangani MK.

Kedua, penguatan pengawasan etik Hakim Konstitusi. Perkembangan pemikiran mengenai independensi dan imparialitas lembaga yudikatif telah melahirkan pelembagaan pengawasan internal terhadap kode etik dan kode perilaku hakim Mahkamah Konstitusi. Pada awal pembentukan MK, konsep lembaga pengawas internal telah dikenal dengan nama Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi (MKMK) sebagaimana diatur dalam Pasal 23 ayat (3) UU 24/2003. Ketentuan lebih lanjut terkait MKMK ini diatur dalam PMK No. 10/PMK/2006 yang kemudian seiring perkembangan perubahan UU MK, dicabut dan diganti secara berturut-turut melalui PMK 1/2013, PMK 2/2014, PMK 1/2023, dan terakhir dengan PMK 11/2024. Tujuan pembentukan MKMK ini adalah untuk mengakomodir perkembangan praktik penanganan laporan dugaan pelanggaran etik hakim konstitusi. Untuk melaksanakan tujuan ini, MKMK berwenang menjaga kehormatan dan keluhuran martabat MK, memantau penerapan kode etik dan perilaku hakim MK, serta memeriksa dan memutus dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku hakim MK. Adapun dasar pengaturan kode etik dan kode perilaku hakim konstitusi (Sapta Karsa Utama) tersebut terdapat dalam PMK 9/2006.

¹⁹⁴ Beberapa daerah yang tidak mengikuti Pilkada serentak karena kekhususannya antara lain Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan 7 (tujuh) Kota/Kabupaten Administrasi di Provinsi DKI Jakarta.

Secara kelembagaan, keanggotaan MKMK berjumlah 3 (tiga) orang yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim Konstitusi; 1 (satu) orang tokoh masyarakat; dan 1 (satu) orang akademisi yang berlatar belakang di bidang hukum.¹⁹⁵ Objek pemeriksaan pada MKMK adalah berupa laporan dan/atau temuan terkait dengan dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku hakim konstitusi. Berdasarkan data yang tersedia, sepanjang 2023 hingga 2024 terdapat 54 laporan pelanggaran etik dan perilaku yang diterima MKMK. Dari jumlah tersebut, MKMK telah memeriksa dan mengeluarkan 10 putusan.¹⁹⁶

Dari aspek sumber daya manusia, berdasarkan peningkatan jumlah laporan serta pemeriksaan dan putusan pelanggaran kode etik dan perilaku yang ditangani, MKMK membutuhkan penambahan jumlah Majelis Kehormatan MK serta dukungan manajemen dari Kesekretariatan MKMK yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal MK. Saat ini keanggotaan Majelis Kehormatan MK sudah bersifat tetap dengan jumlah 3 (tiga) orang. Oleh karenanya perlu dilakukan perubahan ketentuan Pasal 27A ayat (2) UU 7/2020 serta PMK 11/2024. Terkait dukungan Sekretariat, MKMK membutuhkan penambahan jumlah SDM. Hal ini dapat ditindaklanjuti melalui Keputusan Sekretaris Jenderal MK mengingat Sekretariat MKMK ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal MK.¹⁹⁷

Lebih lanjut, dari aspek kewenangan, MKMK memerlukan penguatan dalam melakukan pemantauan penerapan kode etik dan perilaku Hakim Konstitusi. Kewenangan pemantauan ini telah diatur dalam Pasal 3 PMK 11/2024 namun belum dijelaskan lebih lanjut tugas dan fungsinya. Oleh karenanya kewenangan pemantauan tersebut perlu diperkuat dengan penerapan *early warning system* (sistem pendeteksian dini) terhadap dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku Hakim MK dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Tata cara, pengaturan dan pelaksanaan *early warning system* perlu dibangun dan disepakati oleh hakim konstitusi sendiri, sebagai bentuk komitmen hakim konstitusi dalam rangka menjaga integritas.¹⁹⁸

Dukungan sarana dan prasarana MKMK juga perlu ditingkatkan. MK memetakan bahwa MKMK memerlukan aplikasi/*platform online* yang dapat mengintegrasikan laporan pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku Hakim MK dengan Buku Registrasi Laporan dan/atau Temuan Pelanggaran (BRLTP) yang merupakan buku manual atau elektronik yang memuat catatan mengenai nomor

¹⁹⁵ Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi, Pasal 4 ayat (1).

¹⁹⁶ Pelaporan Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi, diakses melalui <https://testing.mkri.id/peradilan/majelis-kehormatan-mk/pelaporan-mkkmk>.

¹⁹⁷ Pasal 10 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi.

¹⁹⁸ Mahkamah Konstitusi, *Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi 2020-2024*, 139.

laporan dan/atau sumber temuan. Aplikasi/platform online ini diharapkan dapat memuat secara keseluruhan tahapan laporan beserta mekanisme umpan balik secara komprehensif agar masyarakat atau pihak pelapor dapat mengetahui secara *up to date* perkembangan laporan yang ditangani.¹⁹⁹

Ketiga, penguatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan MK. Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal MK No. 3.1 Tahun 2019 Tentang Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan di Lingkungan Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MA beserta hasil Analisis Beban Kerja (ABK), jumlah pegawai MK di tahun 2019 adalah sebanyak 280 pegawai. Sementara kebutuhan pegawai berdasarkan ABK adalah sebanyak 315 pegawai. Artinya MK masih memiliki kekurangan 35 pegawai. Adapun rincian kebutuhan pegawai MK pada tahun 2021-2025 antara lain 35 pegawai (2021), 35 pegawai (2022), 38 pegawai (2023), 38 pegawai (2024), dan 39 pegawai (2024). Selanjutnya, untuk menindaklanjuti Permenpanrb No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) ASN, MK telah mengajukan SKJ untuk jabatan fungsional Asisten Ahli Hakim dan jabatan fungsional Panitia Konstitusi kepada Kemenpanrb. Pengajuan ini telah ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Keputusan Menpanrb No. SKJ.2 Tahun 2022 tentang SKJ Asisten Ahli Hakim dan SKJ.1 Tahun 2024 tentang SKJ Panitia Konstitusi. Penyusunan SKJ ini disesuaikan dengan jenjang jabatan yang meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosiokultural sebagai acuan dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, penempatan, promosi dan/atau mutasi, uji kompetensi, sistem informasi manajemen, dan kelompok rencana suksesi.

Selanjutnya, dalam rangka pelaksanaan manajemen talenta, MK telah melaksanakan penilaian kompetensi dan potensi bagi ASN di lingkungan MK dengan metode *Computer Assisted Competency Test (CACT)* bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN).²⁰⁰ Penilaian kompetensi ini dilakukan sebagai tindak lanjut PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Permenpanrb Nomor 20 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, dan Perka BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS. Di tingkat Kesekjenan, MK telah memiliki peraturan terkait manajemen talenta yakni Peraturan Sekretaris Jenderal MK Nomor 63 Tahun 2023 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi. Ketentuan

¹⁹⁹ Wawancara bersama Mahkamah Konstitusi pada 15 Mei 2024.

²⁰⁰ Mahkamah Konstitusi, "MK Gelar Kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi Bagi Pegawai," 31 Januari 2024, diakses pada 15 Oktober 2024, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17846&menu=2>.

terkait manajemen talenta ini merupakan bahan evaluasi kinerja pegawai ASN di MK untuk menentukan calon suksesor, promosi jabatan, mutasi dan rotasi jabatan, pegawai teladan, agen perubahan, role model, evaluasi pegawai kontrak, penilaian internal ujian dinas, dan tolok ukur kinerja dalam arti luas. Adapun sistem mutasi dan rotasi di MK sendiri dilakukan dengan proses promosi jabatan yang berbasis manajemen talenta melalui aplikasi SIMANTAP kepada pegawai di lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MK.²⁰¹

3. Komisi Yudisial

Berdasarkan pemetaan masalah sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini adalah analisis berikut rekomendasi yang dapat dilakukan untuk memperkuat Komisi Yudisial sebagai bagian dari lembaga kekuasaan kehakiman.

Pertama, KY perlu memperkuat pelaksanaan tugas di bidang pengawasan hakim. Berdasarkan UU KY, pengawasan terhadap perilaku hakim merupakan bagian dari tugas KY dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim.²⁰² Oleh karenanya, KY dibekali dengan wewenang untuk menerima laporan masyarakat dan/atau informasi tentang dugaan pelanggaran kode etik dan/atau pedoman perilaku hakim.²⁰³ Meski demikian, UU Kekuasaan Kehakiman mengatur bahwa pengawasan tertinggi terhadap penyelenggaraan peradilan pada semua badan peradilan yang berada di bawah MA dalam menyelenggarakan kekuasaan kehakiman dilakukan oleh MA.²⁰⁴ Pengawasan oleh MA tersebut termasuk pula pengawasan atas tingkah laku hakim. Hal ini menunjukkan adanya dualisme dalam pengawasan hakim, khususnya terhadap perilaku hakim.

Konsekuensi dari dualisme pengawasan perilaku hakim tersebut adalah dimungkinkannya perbedaan dalam hal proses dan hasil dari pengawasan oleh masing-masing institusi. Untuk mengantisipasi perbedaan tersebut, MA dan KY pada dasarnya telah mengesahkan peraturan bersama mengenai tata cara pemeriksaan bersama yang dapat dilakukan untuk menyatukan proses dan hasil pemeriksaan

²⁰¹ Wawancara bersama Mahkamah Konstitusi pada 15 Mei 2024.

²⁰² *Undang-Undang Nomor 11 Tahun Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial*, Pasal 20 ayat (1).

²⁰³ *Undang-Undang Nomor 11 Tahun tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial*, Pasal 22 ayat (1).

²⁰⁴ Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 39. Berdasarkan penjelasan Pasal 39 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman, Yang dimaksud dengan "pengawasan tertinggi" adalah meliputi pengawasan internal Mahkamah Agung terhadap semua badan peradilan yang berada di bawahnya.

kedua lembaga.²⁰⁵ Sayangnya, baik secara normatif maupun empiris, pemeriksaan bersama ini memiliki keterbatasan.

Secara normatif, pemeriksaan bersama hanya dapat dilakukan terhadap kondisi-kondisi tertentu, antara lain:

- a. pasal 16 PB MA dan KY No. 2 Tahun 2012: apabila ada permohonan dari KY dan hanya terhadap dugaan pelanggaran terkait perilaku disiplin (pasal 12) dan sikap profesional (pasal 14)
- b. pasal 2 ayat (1) PB MA dan KY No. 3 Tahun 2012: dalam hal terjadi perbedaan pendapat antara MA dan KY tentang hasil pemeriksaan dan/atau penjatuhan sanksi, selain sanksi pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian tidak dengan hormat
- c. pasal 2 ayat (2) PB MA dan KY No. 3 Tahun 2012: dalam hal terdapat laporan yang sama yang diajukan atau ditembuskan kepada MA dan KY; diketahui terdapat satu permasalahan sama yang masih dilakukan pemeriksaan oleh MA atau KY; terdapat informasi dan/atau laporan yang menarik perhatian publik dan masing-masing lembaga memandang perlu untuk melakukan pemeriksaan bersama.

Lingkup pemeriksaan bersama di atas menunjukkan bahwa pada dasarnya, baik MA dan KY tetap dapat melakukan pemeriksaan sendiri atas laporan dugaan pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku hakim. Dengan kata lain, secara normatif, tidak ada keharusan untuk dilakukannya pemeriksaan bersama oleh kedua lembaga, sehingga sangat mungkin terjadi perbedaan atau keberulangan, baik secara proses maupun hasil.

Selanjutnya secara empiris, pemeriksaan bersama juga memiliki keterbatasan dimana pelaksanaannya dilakukan oleh tim pemeriksa yang terdiri dari 2 orang dari MA dan 2 orang dari KY. Meski demikian, tidak terdapat pengaturan lebih lanjut mengenai kriteria atau syarat untuk bisa menjalankan tugas sebagai tim pemeriksa tersebut. Hal ini menimbulkan permasalahan empiris dimana pemeriksaan bersama tidak kunjung dapat dilaksanakan karena terdapat perbedaan pandangan mengenai siapa yang seharusnya mengisi atau menjalankan tugas sebagai Tim Pemeriksa tersebut. Perbedaan tersebut terutama berkaitan dengan kondisi dimana pihak yang diperiksa memiliki pangkat atau jabatan yang lebih tinggi daripada tim pemeriksa, baik dari MA ataupun KY. Di sisi lain, pemeriksaan yang dilakukan oleh KY secara mandiri kerap tidak ditindaklanjuti oleh MA karena dinilai bukan merupakan dugaan

²⁰⁵ Peraturan Bersama MA dan KY No. 2 Tahun 2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim dan Peraturan Bersama MA dan KY No.3 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama

pelanggaran kode etik atau pedoman perilaku hakim, melainkan merupakan dugaan pelanggaran hukum acara atau terkait benar/salahnya pertimbangan yuridis dan substansi putusan. Situasi ini kerap menimbulkan kebingungan di publik karena adanya perbedaan pandangan antara KY dan MA terhadap satu permasalahan.

Terhadap kondisi ini, pada dasarnya perlu ada kejelasan mengenai beberapa hal. Pertama, terkait batasan dugaan pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku hakim yang menjadi wewenang KY. Demarkasi tersebut perlu diperjelas terutama jika dikaitkan dengan lingkup dugaan pelanggaran hukum acara, pertimbangan yuridis, dan substansi hakim. Tanpa ada kejelasan ini, maka wewenang KY akan kerap terbentur dengan independensi peradilan. Kedua, terkait perbedaan proses pengawasan antara MA dan KY, hal ini perlu disikapi oleh KY dengan meninjau kembali skema penanganan laporan pengaduan sebagaimana diatur dalam Perkom KY No. 2 Tahun 2015. KY perlu melakukan evaluasi terhadap skema penanganan yang berlaku saat ini untuk meningkatkan efisiensi penanganan laporan pengaduan masyarakat. Terakhir, optimalisasi pemeriksaan bersama sebagai mekanisme untuk mencegah terjadinya dualisme pemeriksaan oleh MA dan KY. Hal ini nampaknya perlu dilakukan dengan merevisi PB MA dan KY agar isu normatif dan empiris yang dijelaskan di atas dapat diatur secara lebih jelas. Misal, terkait kriteria tim pemeriksa dan terkait ruang lingkup pemeriksaan bersama.

Kedua, upaya mendorong tindak lanjut rekomendasi KY oleh MA melalui kerja sama dengan lembaga negara lain. Berdasarkan Pasal 6 ayat (3) UU No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan (UU BPK), disebutkan bahwa Pemeriksaan BPK mencakup pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Ketentuan ini mengindikasikan bahwa selain menghasilkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) terkait pengelolaan keuangan lembaga, BPK dapat pula menghasilkan laporan hasil pemeriksaan terhadap kinerja ataupun aspek lain dari lembaga. Dalam hal ini, aspek lain yang dimaksud adalah respon atau tindak lanjut lembaga atas rekomendasi yang diberikan terhadap lembaganya.

Berangkat dari kewenangan tersebut, BPK sebagai lembaga yang bersifat independen dapat melakukan pemeriksaan terhadap MA untuk mendorong agar ditindaklanjutnya hasil pengawasan KY atas dugaan pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku hakim. Meski tidak dapat memaksa MA untuk menjatuhkan sanksi, akan tetapi rekomendasi KY kepada MA dapat masuk ke dalam ruang lingkup pemeriksaan BPK, sehingga dalam LHP yang dihasilkan dapat memberikan pendapat atau penilaian mengenai apakah MA telah melakukan tindak lanjut atas rekomendasi yang dikeluarkan oleh KY.

Ketiga, memperkuat penghubung KY sebagai perpanjangan tangan KY di daerah. Dengan mengangkat penghubung KY di daerah, KY diharapkan dapat lebih mudah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya di daerah. Meski demikian, keberadaan penghubung KY di daerah saat ini masih belum efektif karena belum didukung oleh Sekretariat Jenderal KY, sehingga tidak mendapatkan dukungan administratif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dalam membantu pelaksanaan tugas KY, penghubung KY pada dasarnya hanya dibekali dengan wewenang yang limitatif, sehingga tidak dapat sepenuhnya menjadi perpanjangan tangan KY di daerah.

Untuk mengatasi beberapa hal di atas, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan. Pertama, berdasarkan UU KY, pengangkatan Penghubung KY di daerah disesuaikan dengan kebutuhan Komisi Yudisial, sehingga pembentukan, susunan, dan tata kerjanya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Komisi Yudisial (PKY). Kemudian, Pasal 3 ayat (1) PKY No. 1 Tahun 2017 mengatur bahwa Penghubung KY mempunyai hubungan hierarkis dengan Sekretariat Jenderal. Sayangnya, pengaturan ini tidak diikuti dengan penyelarasan pengaturan mengenai organisasi dan tata kerja Sekjen KY sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2012 Tentang Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial (Perpres 68/2012). Kesenjangan pengaturan ini tentunya menjadi permasalahan ketika penghubung KY hendak diberikan dukungan kelembagaan oleh Sekjen KY. Pasalnya, Perpres 68/2012 belum disesuaikan agar dapat menjadi landasan hukum dibentuknya kantor kesekretariatan di daerah. Tanpa adanya penyelarasan ini, akan sulit bagi penghubung KY di daerah untuk mendapatkan dukungan administrasi dari Sekjen KY, meskipun PKY 1/2017 telah mengatur kedudukan penghubung KY yang secara hierarkis berada di bawah Sekjen KY.

Keempat, meningkatkan integritas internal KY melalui mekanisme *whistleblower*. Beberapa waktu silam, KY sempat diberitakan mengalami permasalahan di internal yang disebabkan adanya polarisasi di antara para komisionernya, sehingga beredar surat kaleng yang menyoroti permasalahan sejumlah komisioner KY saat itu.²⁰⁶ Terlepas dari kebenaran dari berita tersebut, peristiwa di atas merupakan fenomena yang perlu menjadi perhatian bagi KY. Di satu sisi, beredarnya surat kaleng ke publik menggambarkan adanya aktivitas di internal KY yang berupaya untuk mencegah atau melaporkan adanya suatu permasalahan. Di sisi lain, surat kaleng itu sendiri perlu dilihat sebagai penanda bahwa belum

²⁰⁶ Hussein Abri Dongoran, "Pecah Kongsi di Tubuh Komisi", <https://majalah.tempo.co/read/nasional/157633/pecah-kongsi-di-tubuh-komisi>, diakses pada 23 Oktober 2024

terlembagakannya mekanisme *whistleblowing* di internal KY. Meski aktivitas tersebut dapat dilihat sebagai hal yang positif, akan tetapi ketika kanal pengaduannya belum terlembagakan, hal tersebut dapat berpotensi menghambat atau justru merugikan bagi pihak-pihak terkait karena tidak adanya mekanisme yang jelas untuk menyelesaikan permasalahan yang mengemuka.

Keberadaan pengaturan terkait mekanisme *whistleblower* setidaknya dibutuhkan untuk mencegah atau mengungkap terjadinya pelanggaran melalui pengaduan yang dilakukan oleh pihak internal lembaga maupun oleh publik yang mengetahui namun tidak terlibat. Selain itu, mekanisme *whistleblower* juga diperlukan agar ada jaminan perlindungan atas para pihak yang melaporkan agar kerahasiaan identitasnya dijaga, sehingga dapat mencegah terjadinya pembungkaman. Saat ini, KY pada dasarnya sudah memiliki pengaturan internal mengenai mekanisme *whistleblower*, akan tetapi masih terbatas pada lingkup Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Jenderal KY.²⁰⁷ Harapannya, sebagai lembaga yang mengedepankan integritas, KY memiliki mekanisme penanganan *whistleblower* yang lebih komprehensif disertai dengan bentuk-bentuk perlindungan bagi para pegawainya dari segala upaya pembungkaman.

Kelima, harmonisasi hubungan KY dan DPR dalam hal seleksi CHA. Sejak MK mengeluarkan putusan No. 27/PUU-XI/2013, DPR hanya memiliki wewenang untuk memberikan persetujuan atau tidak memberi persetujuan terhadap calon hakim agung yang diusulkan oleh KY. Putusan tersebut menegaskan bahwa DPR tidak berwenang untuk memilih calon hakim agung seperti yang sebelumnya diatur dalam pasal UU MA dan UU KY. Namun demikian, secara yuridis, ketentuan serupa yang diatur dalam Pasal 30 ayat (2) UU Kekuasaan Kehakiman belum pernah diajukan uji materiil, sehingga masih memiliki kekuatan hukum mengikat. Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan hukum yang perlu ditindaklanjuti dengan harmonisasi atau penyelarasan, baik melalui uji materiil pasal maupun melalui revisi undang-undang.

Lebih lanjut, seleksi CHA masih menyisakan isu manakala DPR tidak memberikan persetujuan terhadap calon hakim agung yang diusulkan oleh KY. Penolakan DPR tersebut membuat sumber daya yang telah dikeluarkan menjadi terbuang sia-sia. Selain itu, penolakan juga berakibat pada tidak terpenuhinya kebutuhan jumlah hakim agung di MA. Oleh karena itu, hal ini perlu dicegah agar tidak berulang di masa yang akan datang.

²⁰⁷ Peraturan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penanganan Pengaduan Whistleblower Pengadaan Barang dan Jasa Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.

Kedepannya, komunikasi antar lembaga dan komunikasi kepada publik perlu dibangun agar proses seleksi dan persetujuan CHA dapat berjalan produktif dan transparan. Apabila penolakan tidak dapat dihindarkan, maka KY perlu memastikan agar proses seleksi sebisa mungkin tidak dimulai kembali dari awal. Hal ini dapat dilakukan dengan mengusulkan kembali nama-nama calon yang memenuhi kriteria kelayakan sebagai hakim agung.

Keenam, harmonisasi hubungan MA dan KY dan penegasan terkait komitmen pertukaran data. Pada tahun 2023 lalu, KY dan MA telah melakukan finalisasi draft nota kesepahaman dan naskah perjanjian kerja sama.²⁰⁸ Adapun salah satu isu yang menjadi lingkup pembahasan dalam rancangan tersebut adalah terkait pertukaran data/informasi yang mendukung tugas dan fungsi kedua lembaga. Akan tetapi, inisiatif tersebut tidak kunjung melahirkan dokumen resmi kerjasama kedua lembaga, baik berupa nota kesepahaman maupun perjanjian kerja sama. Proses pembahasan kedua dokumen tersebut terhenti dan tidak ada tindak lanjut pasca pertemuan finalisasi pada tahun 2023 lalu. Padahal, pertukaran data dan informasi akan sangat mendukung KY dalam melaksanakan tugasnya, baik terkait seleksi CHA maupun pengawasan dan advokasi hakim.

Melalui pertukaran data, KY dapat melengkapi pangkalan data yang dimilikinya terutama terkait data profil hakim. Melalui data tersebut, KY dapat menggunakannya sebagai bahan untuk penelusuran rekam jejak pada seleksi CHA, informasi dasar dalam pengawasan hakim, begitu juga untuk pemetaan kebutuhan pengembangan kapasitas. Oleh karena itu, data tersebut perlu diupayakan agar dapat dipertukarkan. Hal ini dapat dimulai dengan menindaklanjuti kembali komitmen yang sebelumnya telah terbangun.

Dalam hal jalur kerjasama tidak dimungkinkan, KY pada dasarnya memiliki wewenang berdasarkan UU KY untuk melakukan permintaan data kepada badan peradilan atau hakim.²⁰⁹ Kewenangan tersebut pada dasarnya dimiliki KY hanya dalam rangka pengawasan dimana KY dapat menerima laporan masyarakat dan/atau informasi tentang dugaan pelanggaran KEPPH.²¹⁰ Selain itu, UU KY 2011 juga belum mengatur secara detil tata cara pelaksanaan permohonan data tersebut, sehingga perlu diatur lebih lanjut dalam PKY. Meski demikian, kewenangan KY tersebut sudah

²⁰⁸ Azizah, "Mahkamah Agung Finalisasi Draft PKS dengan Komisi Yudisial," diakses pada 23 Oktober 2024, <https://www.mahkamahagung.go.id/id/berita/5804/mahkamah-agung-finalisasi-draft-pks-dengan-komisi-yudisial>.

²⁰⁹ *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial*, Pasal 22.

²¹⁰ *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial*, Pasal 22 ayat (1).

dilengkapi dengan kemungkinan penjatuhan sanksi apabila tidak dipenuhi dalam jangka waktu tertentu, sehingga dapat menjadi upaya paksa bagi KY untuk mendapatkan data dari Pimpinan MA, Badan Peradilan, dan/atau hakim. Hal ini perlu dipertimbangkan oleh KY sebagai langkah terakhir untuk mengupayakan pertukaran data dengan MA.

Ketujuh, penguatan dukungan teknis terhadap anggota KY. Saat ini, anggota KY dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya didukung oleh Sekretariat Jenderal yang terdiri dari biro-biro dan pusat. unit-unit kerja tersebut bertugas untuk memberikan dukungan administratif maupun teknis kepada KY. Selain ASN yang berada di bawah Sekjen KY, pada dasarnya anggota KY juga didukung oleh tenaga ahli berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan dan Anggota Komisi Yudisial. Namun demikian, seperti halnya penghubung KY di daerah, status kepegawaian dari tenaga ahli masih bersifat sementara, sehingga hanya dipersiapkan untuk kebutuhan jangka pendek.

Berangkat dari kondisi di atas, dapat diketahui bahwa KY belum memiliki organ tetap yang secara khusus bertugas untuk memberikan dukungan teknis kepada KY. Pelaksanaan dukungan teknis tersebut saat ini dikerjakan oleh ASN yang berada di bawah Sekjen KY serta tenaga ahli. Hal ini berbeda dengan lembaga kekuasaan kehakiman lainnya, seperti MA dan MK yang memiliki organ kepaniteraan yang secara khusus bertugas memberikan dukungan teknis operasional. Hal serupa tentunya perlu dipertimbangkan untuk diterapkan pula di Komisi Yudisial. Meski demikian, sebelum membentuk organ baru tersebut, KY perlu terlebih dahulu melakukan analisis organisasi dan beban kerja untuk menilai apakah struktur yang ada saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang anggota KY.

Kedelapan, penegasan wewenang KY di bidang peningkatan kapasitas dan kesejahteraan hakim. UU KY tidak mengatur secara tegas mengenai kewenangan KY dalam menjalankan tugas tersebut. Idealnya, hal ini diatur dalam UU KY, sehingga terdapat kejelasan mengenai apa saja yang dapat dilakukan oleh KY untuk memastikan terlaksananya tugas tersebut. Misalnya, terkait peningkatan kapasitas hakim, KY memiliki wewenang untuk memberikan pelatihan atau beasiswa kepada hakim-hakim yang memiliki komitmen tinggi dalam menerapkan KEPPH. Dalam hal kesejahteraan hakim, KY dapat memberikan rekomendasi kepada Presiden terkait penyesuaian gaji pokok atau tunjangan bagi hakim. Sebelumnya, pada UU KY 2004, KY memiliki kewenangan untuk memberikan penghargaan kepada hakim yang berprestasi. Namun demikian, pasal tersebut direvisi seiring dengan dicabutnya kewenangan KY dalam mengawasi hakim MK. Kedepan, wewenang ini patut

dipertimbangkan untuk diberikan kembali kepada KY, tentunya didahului dengan kajian yang memadai sebagai landasan penerapannya.

B. LEMBAGA HUKUM LAINNYA DI BIDANG PELAYANAN, PENERAPAN, DAN PEMBANGUNAN HUKUM

1. Kementerian Hukum dan HAM²¹¹

Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) merupakan kementerian yang fungsi dan kewenangannya sangat heterogen. Bidang yang diurusi sangat beragam mulai dari urusan pembentukan peraturan perundangan-undangan beserta kajian dan evaluasinya (Ditjen PP - BPHN), urusan pemajuan dan penghormatan HAM (Ditjen HAM), urusan warga binaan pemasyarakatan dan lembaganya (Ditjen PAS), urusan imigrasi dan penerbitan paspor (Ditjenim), urusan pendaftaran berbagai hak kekayaan intelektual (Ditjen KI), urusan administrasi hukum dan pendaftaran pembentukan badan hukum (Ditjen AHU), urusan pemberian bantuan hukum (BPHN), maupun urusan dukungan administrasi internal serta peningkatan SDM dan kebijakan institusi (Itjen, Setjen, BSK, BPSDM).

Bahkan jika menengok pada sejarah kelembagaannya, lingkup kewenangan Kemenkumham seringkali berubah-ubah. Urusan yang ditangani Kemenkumham juga pernah meliputi urusan Kejaksaan. Kemenkumham juga pernah diposisikan pada urusan Bidang Dalam Negeri, bersama dengan Menteri/Departemen Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah serta Menteri/Ketua MA. Selain itu, terdapat masa dimana Kemenkumham turut membawahi urusan pembinaan hukum nasional yang semula berada langsung di bawah Perdana Menteri, urusan ini kemudian terus berlanjut hingga sekarang di bawah Kemenkumham melalui BPHN. Urusan kepegawaian hakim di Pengadilan Negeri juga pernah menjadi bagian yang diurusi Kemenkumham namun kemudian kebijakan ini sudah tidak lagi menjadi urusan Kemenkumham sebagai dampak kebijakan Sistem Satu Atap MA (*One Roof System*) sehingga diurus langsung oleh MA.²¹²

Struktur Organisasi Kemenkumham di tingkat Unit Kerja Eselon I pun berpotensi diintegrasikan untuk optimalisasi pelaksanaan kewenangan. Sebagai contoh, **dalam konteks pembentukan peraturan perundang-undangan**, Indonesia

²¹¹ Wawancara dan analisis ini dilakukan sebelum adanya wacana pemecahan Kemenkumham menjadi 3 (tiga) Kementerian yaitu Kementerian Hukum, Kementerian HAM, serta Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan. Lihat <https://setkab.go.id/presiden-prabowo-subianto-umumkan-susunan-kabinet-merah-putih-di-istana-merdeka-jakarta>.

²¹² Direktorat Hukum dan Regulasi Kementerian PPN/Bappenas, "Kerangka Kelembagaan dalam Proses Penegakan Hukum dan Sistem Peradilan Pidana di Indonesia", <https://ijrs.or.id/wp-content/uploads/2022/03/Laporan-Akhir-Kajian-Kerangka-Kelembagaan.pdf> .

mengalami sejumlah permasalahan. Permasalahan regulasi di Indonesia dimulai dari begitu banyaknya regulasi sehingga menyebabkan kuantitas regulasi yang kian menggemuk/obesitas.²¹³ Richard Susskind menyebutkan kondisi ini sebagai *hyper-regulation*.²¹⁴ Permasalahannya tidak hanya terkait banyaknya kuantitas regulasi, juga diperburuk dengan persoalan kualitas regulasi yang rendah. Yasona H. Laoly menyebutkan bahwa hal tersebut ditandai dengan adanya ketidakharmonisan antar regulasi, tumpang tindih, dan banyaknya regulasi yang tidak dapat diimplementasikan.²¹⁵ Selaras dengan hal tersebut, Diani Sadiawati *et. al.* menyebutkan setidaknya ada 4 (empat) bentuk permasalahan regulasi di Indonesia yaitu konflik materi muatan, inkonsisten, multitafsir, dan tidak operasional.²¹⁶ Lebih lanjut, Diani Sadiawati *et. al.* menjelaskan bahwa permasalahan regulasi tersebut terjadi akibat kegagalan dalam mendesain kelembagaan yang memegang peranan untuk mengelola regulasi.²¹⁷ Akar persoalan kelembagaan pengelola regulasi dikarenakan tidak adanya lembaga yang mampu mengontrol penuh terhadap fungsi pembentukan regulasi dari hulu ke hilir.

Kewenangan pembentukan regulasi tersebar di beberapa K/L. Di Kemenkumham sendiri terdapat BPHN untuk tahapan perencanaan hukum dan Ditjen PP untuk tahapan penyusunan. Selain itu, masih terdapat K/L lain yang memiliki tugas terkait pembentukan PUU seperti Kementerian Sekretariat Negara dan Sekretariat Kabinet RI. Kementerian PPN/Bappenas juga menyebutkan bahwa permasalahan regulasi di Indonesia selain dari kualitas dan kuantitas regulasi itu sendiri, juga dari

²¹³ Istilah “obesitas hukum” berkembang dalam FGD yang diselenggarakan oleh Kemenkumham dengan judul “Penyusunan Program dan Strategi Reformasi Regulasi dalam Rangka Memperkuat Substansi dan Operasionalisasi UU Nomor 12 Tahun 2011” yang digelar oleh Kementerian Hukum dan HAM di Bogor, tanggal 26-28 Oktober 2016”. Lihat Ibnu Sina Chandranegara, “Bentuk-bentuk Perampangan dan Harmonisasi Regulasi”, Jurnal Hukum *Ius Quia Iustum* No. 3, Vol. 25 September 2019, 436-437.

²¹⁴ Richard Susskind kemudian menjelaskan: “*By that I meant we are all governed today by a body of rules and laws that are so complex and so large in extent that no one can pretend to have mastery of them all. I argued then that hyper-regulation means not that there is too much law, by some objective standard, but that there is too much law given our current methods of managing it*”. *Hyper-regulation* menurut Richard Susskind terjadi karena banyaknya metode pengelolaan regulasi yang diterapkan. Lihat Richard Susskind, “Legal Informatics - a Personal Appraisal of Context and progress”, dalam Rilo Pambudi S., Oksep Adhayanto, dan Pery Rahendra Sucipta, “Lembaga Tunggal Pengelola Regulasi: Dasar Pemikiran dan Tawaran Implementasinya dalam Ketatanegaraan Indonesia”, Jurnal *Veritas et Justitia* Vol. 7, Nomor 2, 432-433.

²¹⁵ *Ibid.*

²¹⁶ Diani Sadiawati *et. al.*, Strategi Nasional Reformasi Regulasi: Mewujudkan Regulasi yang Tertib dan Sederhana, (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas: Jakarta, 2015), 28-29.

²¹⁷ *Ibid.*

segi institusi pengelola regulasi terutama pada koordinasi kebijakan.²¹⁸ Namun demikian, permasalahan tersebut sekaligus menjadi potensi untuk perbaikan ke depan. Kementerian PPN/Bappenas dalam RPJMN 2020-2024 mengagendakan proyek prioritas nasional mengenai pembentukan Lembaga Tunggal Pengelola Regulasi.²¹⁹ Dalam rangka mewujudkan Lembaga tersebut, hal ini dapat dimulai dengan potensi integrasi, baik kewenangan maupun kelembagaan, antara BPHN maupun Ditjen PP Kumham. Setidak-tidaknya, agar tahapan perencanaan maupun penyusunan peraturan perundang-undangan dikoordinasikan dan dikelola oleh satu lembaga yang sama.

Persoalan lain terkait kelembagaan dan kewenangan Kemenkumham adalah mengenai **penanganan *overcrowding* pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas)**. Penanganan *overcrowding* tidak hanya menjadi tanggung jawab Ditjen Pemasyarakatan. Dalam konsep *Integrated Criminal Justice System* atau Sistem Peradilan Pidana Terpadu (SPPT), terdapat 4 (empat) sub sistem yang memiliki peran masing-masing sejak tahap awal proses penegakan hukum hingga eksekusi putusan pengadilan yaitu: pertama, kekuasaan penyelidikan dan penyidikan oleh Kepolisian, kekuasaan penuntutan oleh Kejaksaan, kekuasaan mengadili/menjatuhkan putusan oleh badan peradilan, dan kekuasaan pelaksanaan hukum pidana oleh pelaksana eksekusi (Lapas). Keempat subsistem tersebut merupakan satu kesatuan sistem penegakan hukum pidana yang terintegrasi.²²⁰

Penyelenggaraan sistem peradilan pidana merupakan mekanisme bekerjanya aparat penegak hukum mulai dari proses penyelidikan dan penyidikan, penangkapan dan penahanan, penuntutan dan pemeriksaan di persidangan, hingga pelaksanaan eksekusi/putusan pengadilan. Bekerjanya komponen-komponen tersebut dilaksanakan dalam upaya mewujudkan suatu *integrated criminal justice system*.²²¹

Overcrowding terjadi karena masing-masing subsistem dalam SPP bekerja secara mandiri namun tanpa disadari memberikan dampak satu sama lain. Terutama pada rutan dan lapas sebagai subsistem yang berada pada hilir alur penegakan hukum, yang tidak memiliki kuasa untuk menekan alur masuk terpidana sehingga

²¹⁸ Maulandy Rizky Bayu Kencana, "Bappenas Dorong Bentuk Lembaga Pengelola Regulasi antar Pemerintah", diakses pada 18 Oktober 2024, <https://pshk.or.id/tak-berkategori/bappenas-dorong-bentuk-lembaga-pengelola-regulasi-antar-pemerintah/>.

²¹⁹ Lihat Lampiran Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

²²⁰ Barda Nawawi Arief, *Kapita Selekta Hukum Pidana tentang Sistem Peradilan Pidana Terpadu*, dalam Rusli Muhammad, *Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2011), 33-34.

²²¹ Topo Santoso, *Polisi dan Jaksa: Keterpaduan atau Pergulatan*, (Depok: Pusat Studi Peradilan Pidana Indonesia, 2000), 23-24.

terjadi kondisi Lapas/Rutan yang penuh sesak. Pada Sistem Database Pemasarakatan per 21 Oktober 2024, jumlah total penghuni tahanan dan narapidana mencapai angka 273.553 penghuni. Sementara total kapasitas hanya 143.710.²²² Artinya, *overcrowding* mencapai angka 190,35%. Apabila melihat pada jumlah total 46.096 Petugas Pemasarakatan²²³ dibandingkan dengan jumlah total penghuni, maka 1 petugas pemasarakatan menangani hingga 6 penghuni.

Pemerintah Indonesia melalui Kemenkumham sejatinya telah membangun koordinasi antar lembaga melalui *grand design* penanganan *overcrowding* pada rumah tahanan negara dan lembaga pemasarakatan melalui Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 11 Tahun 2017. Dokumen kebijakan ini menekankan penanganan *overcrowding* di Lapas/Rutan tidak hanya dilakukan pada tingkat otoritas lapas/rutan saja, tetapi membutuhkan respon holistik dan terkoordinasi dari berbagai pihak, termasuk di tingkat pengambil kebijakan tertinggi maupun akar rumput di masyarakat pada umumnya, dilakukan secara komprehensif dan simultan untuk menghindari atau memperkecil dampak negatif dari upaya masif pemenjaraan yang saat ini terjadi.²²⁴ Kebijakan tersebut terlihat cukup lengkap sebagai “peta jalan” untuk menangani masalah *overcrowding* di rutan dan lapas yakni melalui (i) penataan regulasi; (ii) penguatan kelembagaan; (iii) pemenuhan sarana dan prasarana; serta (iv) pemberdayaan sumber daya manusia.

Dalam praktiknya, kebijakan tersebut tidak terimplementasi dengan baik di lapangan. Hal ini disebabkan paradigma penegak hukum yang masih belum berubah bahwa penahanan merupakan suatu keharusan. Pola pikir praktis seperti ini sangat berdampak pada isi hunian di lapas dan rutan, karena semakin tinggi penghukuman dengan menggunakan media penahanan, maka semakin tinggi jumlah hunian dibandingkan dengan kapasitas ruang yang tersedia.²²⁵

Melihat fenomena ini, terlihat jelas bahwa Kemenkumham tidak cukup kuat dan memiliki daya dorong untuk membangun persamaan persepsi dan pola pikir antar lembaga yang berkepentingan dalam isu *overcrowding*. Meski Permenkumham tersebut telah menasar pada tanggung jawab dan koordinasi antar lembaga negara terkait, tidak ada mekanisme yang menjamin aturan tersebut ditaati ataupun pemberian sanksi jika kementerian/lembaga terkait tidak menjalankan aturan tersebut.

²²² Lihat <https://sdppublik.ditjenpas.go.id/> .

²²³ Lihat pada Bab III.

²²⁴ Rully Novian dkk., *Strategi Menangani Overcrowding di Indonesia: Penyebab, Dampak dan Penyelesaiannya*, (Jakarta: ICJR, 2018), 123.

²²⁵ Direktorat Hukum dan Regulasi Kementerian PPN/Bappenas, Kerangka Kelembagaan dalam Proses Penegakan Hukum dan Sistem Peradilan Pidana di Indonesia”, 109, <https://ijrs.or.id/wp-content/uploads/2022/03/Laporan-Akhir-Kajian-Kerangka-Kelembagaan.pdf> .

Belum ada institusi yang memiliki peran penentu kebijakan pidana, khususnya dalam kebijakan penuntasan *overcrowding*. Oleh karena itu, diperlukan adanya institusi/lembaga yang mampu dan memiliki kewenangan untuk mengkoordinasikan penanggulangan *overcrowding* di Lapas pada khususnya, dan mengkoordinasikan proses penegakan hukum maupun kebijakannya secara komprehensif.

Kewenangan heterogen Kemenkumham juga dapat dilihat dari adanya **Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjenim)** yang melekat pada Kemenkumham. Jika dilihat dari sejarahnya pada masa penjajahan, untuk mengatur arus kedatangan warga asing ke wilayah Hindia Belanda, pemerintah kolonial pada tahun 1913 membentuk kantor Sekretaris Kantor Imigrasi dan kemudian pada tahun 1921 diubah menjadi *immigratie dients* (Dinas Imigrasi) yang berada di bawah Direktur Yustisi. Urusan keimigrasian yang ditangani Dinas Imigrasi pada saat itu hanya 3 (tiga) bidang yaitu bidang perizinan masuk dan tinggal orang (*toelatingsbesluit* 1916), bidang kependudukan orang asing (*toelatings ordonnantie* 1917), dan bidang kewarganegaraan (*paspors regelings* 1918).²²⁶

Pada masa awal kemerdekaan, struktur organisasi jawatan imigrasi masih meneruskan struktur *immigratie dients* yang lama dan berada di bawah koordinasi Menteri Kehakiman, baik operasional-taktis, administratif, maupun organisatoris. Dalam perkembangannya, pada 3 November 1966 terjadi perubahan struktur kelembagaan yang memasukkan Ditjenim sebagai salah satu pelaksana utama Departemen Kehakiman.²²⁷ Kondisi ini bertahan hingga perubahan nomenklatur Departemen Kehakiman menjadi Kemenkumham.

Jika dilihat dari ruang lingkupnya, berdasarkan UU 6/2011 beserta perubahannya dan Permenkumham 28/2023, Ditjenim memiliki peran strategis di bidang pelayanan dan fasilitas keimigrasian, penegakan hukum dan keamanan keimigrasian, kerja sama keimigrasian, perlintasan negara, dan teknologi informasi keimigrasian. Hal ini memungkinkan keterkaitan erat Ditjenim dalam hal kependudukan, ketenagakerjaan, kejahatan transnasional, perlindungan migran, penegakan hukum, dan intelijen. Fungsi multidimensional ini dijabarkan dalam SOTK Ditjen imigrasi yang terdiri atas Sekretariat, Direktorat Lalu Lintas Keimigrasian, Direktorat Izin Tinggal Keimigrasian, Direktorat Intelijen Keimigrasian, Direktorat Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian, Direktorat Kerja Sama Keimigrasian, dan

²²⁶ Direktorat Jenderal Imigrasi, "Sejarah Direktorat Jenderal Imigrasi", diakses pada 22 Oktober 2024, <https://web.archive.org/web/20160106182847/http://www.imigrasi.go.id/index.php/profil/sejarah#%E2%80%A2-era-orde-baru> .

²²⁷ "Sejarah Imigrasi", Kantor Imigrasi Yogyakarta, diakses pada 22 Oktober 2024 melalui <https://jogja.imigrasi.go.id/profil/sejarah-imigrasi/#1647397086861-2f57aa06-f77f> .

Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi Keimigrasian.²²⁸ Adapun unit kelembagaan Ditjen imigrasi tersebar hingga tingkat Kabupaten, Kota, dan Kecamatan dengan rincian 115 kantor imigrasi, 33 tempat pemeriksaan imigrasi, 13 rumah detensi imigrasi, 79 pos lintas batas, hingga 19 atase/konsul imigrasi pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

Dari aspek kewenangan, karakteristik Ditjenim yang membedakannya dengan unit eselon 1 Kemenkumham yang lain adalah adanya intelijen dan kewenangan penyidikan tindak pidana keimigrasian. UU Imigrasi secara khusus memberi kewenangan kepada pejabat imigrasi untuk melakukan fungsi Intelijen keimigrasian diantaranya dengan melakukan penyelidikan dan pengamanan keimigrasian, mendapatkan keterangan dari masyarakat atau instansi pemerintah, melakukan operasi Intelijen keimigrasian, serta melakukan pengamanan terhadap data dan informasi keimigrasian.²²⁹ Sementara itu, fungsi penyidikan keimigrasian diberikan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) keimigrasian yang merupakan pejabat imigrasi. Untuk menjalankan fungsi penyidikan ini, PPNS keimigrasian dapat melakukan sejumlah upaya paksa antara lain menahan, memeriksa, dan menyita dokumen perjalanan; memeriksa atau menyita surat, dokumen, atau benda yang ada hubungannya dengan tindak pidana keimigrasian; serta memanggil, memeriksa, menggeledah, menangkap, atau menahan seseorang yang disangka melakukan tindak pidana keimigrasian.²³⁰ Bahkan, PPNS keimigrasian juga dapat melaksanakan kerja sama dalam penyelidikan dan penyidikan tindak pidana keimigrasian dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan negara lain.²³¹

Secara kelembagaan, Ditjenim berada di bawah Kemenkumham sebagai Unit Kerja Eselon I. Namun, gagasan pemisahan Ditjenim dari Kemenkumham dan menjadi Kementerian sendiri telah lama berkembang. Setidaknya sejak tahun 2006, saat Kemenkumham masih bernama Depkumham, telah ada wacana untuk memisahkan Ditjenim dari Depkumham dalam rangka perbaikan tata kelola dan pemberantasan praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) di internal Ditjenim.²³² Gagasan tersebut juga diusulkan untuk penguatan kewenangan Ditjenim untuk melakukan pengutipan fiskal dari penerimaan negara bukan pajak melalui arus keluar

²²⁸ *Permenkumham No. 28 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Pasal 202.

²²⁹ *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian*, Pasal 74.

²³⁰ *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian*, Pasal 106.

²³¹ *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian*, Pasal 111.

²³² Indonesia Corruption Watch, "Ditjen Imigrasi Lepas dari Dep Hukum dan HAM: Konsepnya sedang Digodok Men PAN RB" diaskes pada 22 Oktober 2024, <https://antikorupsi.org/id/article/ditjen-imigrasi-lepas-dari-depkum-ham-konsepnya-sedang-digodok-men-pan> .

masuk orang.²³³ Meskipun demikian, gagasan pemisahan ini akhirnya ditolak dilakukan pada tahun 2006 melalui komitmen-komitmen untuk melakukan reformasi dan asesmen struktur kelembagaan Ditjenim sehingga tetap berada di bawah Kemenkumham (Depkumham).²³⁴

Pada tahun 2024, gagasan pemisahan Ditjenim dari Kemenkumham akhirnya diwujudkan pada masa Presiden Prabowo Subianto melalui penerbitan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029 (Perpres 139/2024) jo. Peraturan Presiden Nomor 140 Tahun 2024 tentang Organisasi Kementerian Negara (Perpres 140/2024). Sebagai dampaknya, terjadi pemisahan Kemenkumham menjadi 3 (tiga) kementerian yaitu Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian HAM, serta Kementerian Hukum itu sendiri. Ketiga kementerian tersebut berada di bawah koordinasi Kementerian Koordinator bidang Hukum, HAM, Imigrasi dan Pemasarakatan berdasarkan ketentuan Pasal 25 Perpres 139/2024.²³⁵

Meskipun pemberlakuan kedua Perpres tersebut akhirnya memisahkan Ditjenim dan Ditjen PAS dari Kemenkumham dan menjadi Kementerian sendiri, namun yang menjadi catatan kritisnya adalah hal tersebut tidak berlaku serupa bagi perwujudan Lembaga Tunggal Pengelola Regulasi. Meskipun gagasan pembentukan lembaga tersebut sempat menjadi agenda prioritas RPJMN 2020-2024 namun pembentukannya urung terlaksana. Seyogyanya, dalam rangka penguatan tugas, fungsi dan koordinasi pembentukan peraturan perundang-undangannya di Indonesia, sudah seharusnya gagasan pembentukan lembaga tunggal pengelola regulasi juga dapat diwujudkan.

Kewenangan heterogen Kemenkumham juga terlihat dari kewenangan **Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia (Ditjenham)** yang beririsan dengan kewenangan Komnas HAM. Berdasarkan Perpres 18/2023 dan Permenkumham 28/2023, Ditjenham mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan, pelaksanaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kebijakan di bidang hak asasi manusia.²³⁶ Tugas ini dilimpahkan kepada 5 (lima) Direktorat sektor diantaranya Direktorat Pelayanan Komunikasi HAM, Direktorat

²³³ Ibid.

²³⁴ HukumOnline, "Ditjen Imigrasi Tidak jadi Dipisah dari Depkumham", diakses pada 22 Oktober 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/ditjen-imigrasi-tidak-jadi-dipisah-dari-dephukham-hol14341/?page=2> .

²³⁵ "Alasan pemisahan Ditjenim menjadi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, dapat dilihat pada <https://news.detik.com/x/detail/spotlight/20241014/Bagi-bagi-Jatah-Menteri-Era-Prabowo>.

²³⁶ Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 Tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 32 dan Pasal 33.

Kerja Sama HAM, Direktorat Diseminasi dan Penguatan HAM, Direktorat Instrumen HAM, dan Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi HAM.²³⁷ Perumusan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi kebijakan HAM yang dilakukan oleh direktorat-direktorat sektor Ditjen HAM ini mencakup juga kebijakan dalam hal kerjasama HAM, rencana aksi nasional HAM, strategi nasional bisnis dan HAM, serta kabupaten/kota peduli HAM. Ditjen HAM juga melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang analisis peraturan perundang-undangan yang berperspektif HAM, penyiapan dan evaluasi instrumen HAM, serta pemantauan dan pelaporan instrumen internasional HAM. Jika dilihat dari tugas dan kewenangan ini, Ditjen HAM sejatinya melaksanakan tanggung jawab negara dalam hal perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM sebagaimana diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 71 UU HAM.

Pelaksanaan tugas dan kewenangan Ditjen HAM sebagaimana dijelaskan sebelumnya dalam praktiknya seringkali bersinggungan dengan tugas dan kewenangan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Dalam kedudukannya, Komnas HAM sejatinya merupakan *state auxiliary body*/lembaga negara penunjang yang mandiri dan independen untuk membantu, mendukung dan melengkapi (*supporting organ*) bagi lembaga-lembaga negara utama yang *principal* atau *main organ*.²³⁸ Dalam konteks ini, dapat dimaknai bahwa Komnas HAM merupakan *supporting organ* bagi Pemerintah (Ditjen HAM) yang menjadi *main organ* dalam rangka perlindungan, pemajuan dan penegakan HAM di Indonesia.

Dalam pelaksanaannya, seringkali terdapat program/kegiatan antara Ditjen HAM maupun Komnas HAM yang sering beririsan. Sebagai contoh, pelaksanaan diseminasi dan penguatan HAM melalui kabupaten/kota peduli HAM dan program desa sadar HAM oleh Ditjen HAM bersinggungan dengan tugas rutin Komnas HAM dalam hal penyebarluasan wawasan mengenai HAM kepada masyarakat Indonesia dan peningkatan kesadaran HAM masyarakat dengan memberikan pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan HAM kepada masyarakat. Selain itu, dalam upaya penegakan HAM, Ditjen HAM memiliki unit kerja Direktorat Pelayanan Komunikasi HAM yang beberapa tugasnya antara lain melakukan pelaporan pelayanan

²³⁷ Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pasal 293.

²³⁸ Aisyah Shiddqoh, Fifiana Wisnaeni dan Lita Tyesta A. L. W., "Kedudukan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia sebagai Lembaga Negara Penunjang". Diponegoro Law Journal, Vol. 8, No. 1, 2019, 60. Lihat juga Komisi Yudisial RI, KY adalah Lembaga Negara Mandiri dan Independen, diakses pada 28 Oktober 2024. [https://www.komisiyudisial.go.id/frontend/news_detail/398/ky-adalah-lembaga-negara-mandiri-dan-independen#:~:text=Bandung%20\(Komisi%20Yudisial\)%20%2D%20Reformasi,sebagai%20principal%20atau%20main%20organ](https://www.komisiyudisial.go.id/frontend/news_detail/398/ky-adalah-lembaga-negara-mandiri-dan-independen#:~:text=Bandung%20(Komisi%20Yudisial)%20%2D%20Reformasi,sebagai%20principal%20atau%20main%20organ) .

komunikasi masyarakat terkait penanganan dugaan pelanggaran hak asasi manusia yang diadukan maupun yang tidak diadukan sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Hak Asasi Manusia berdasarkan Pasal 298 Permenkumham 41/2021. Di sisi lain, Komnas HAM juga memiliki unit kerja Biro Dukungan Penegakan HAM yang salah satu tugasnya terkait penerimaan dan penanganan pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran HAM berdasarkan UU HAM.

Dari kedua contoh di atas, terlihat jelas adanya irisan kewenangan yang saling bersinggungan erat antara Ditjen HAM dan Komnas HAM. Di satu sisi, hal ini dapat dipandang sebagai upaya konvergensi program/kegiatan antara Ditjen HAM dan Komnas HAM dalam rangka memajukan dan menegakan HAM di Indonesia. Namun di sisi lain, hal ini dapat juga dianggap sebagai adanya friksi kewenangan antara Ditjen HAM dengan Komnas HAM. Oleh karenanya, diperlukan pembagian tugas, fungsi dan kewenangan yang tegas antara Ditjen HAM sebagai *main organ* dan Komnas HAM sebagai *supporting organ*. Pembagian secara tegas ini dapat ditinjau kembali pada dasar hukum dan kewenangan masing-masing.

Bertautan dengan hal di atas, pada Oktober 2024, Presiden Prabowo Subianto menerbitkan Perpres 139/2024 dan Perpres 140/2024. Perpres ini mengamanatkan pembentukan Kementerian HAM yang terpisah dari Kemenkumham. Konsekuensinya, Ditjen HAM yang tadinya merupakan Unit Kerja Eselon I di lingkungan Kemenkumham beralih kedudukannya dan menjadi Kementerian tersendiri yaitu Kementerian HAM. Lebih lanjut, ketentuan terkait kedudukan, tuisi, dan kewenangan Ditjen HAM akan disesuaikan kembali sebagai dampak dari pemisahan kementerian ini. Oleh karenanya, berdasarkan catatan terhadap persinggungan tuisi dan kewenangan Ditjen HAM dengan Komnas HAM seperti misalnya terkait penerimaan dan penanganan pengaduan dugaan pelanggaran HAM maupun diseminasi HAM, penting bagi pemerintah dalam melakukan penataan organisasi Kementerian HAM kedepannya, memperhatikan kedudukan kementerian ini sebagai lembaga pemerintah yang merumuskan dan melaksanakan kebijakan bidang HAM di Indonesia. Hal ini penting dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan kewenangan oleh Kementerian HAM (yang semula dilaksanakan oleh Ditjen HAM) dengan Komnas HAM sebagai lembaga independen yang memantau dan mengawasi perlindungan dan penegakan HAM di Indonesia.

Selain dari segi kelembagaan, jumlah SDM juga masih harus dipenuhi secara proporsional. Secara total kebutuhan pegawai di lingkungan Kemenkumham

sebanyak **103.885 pegawai**.²³⁹ Sementara jumlah pegawai Kemenkumham pada pertengahan tahun 2024 sebanyak **65.804 pegawai**, yang terdiri dari **64.926 PNS** dan **878 PPPK** yang tersebar di 11 UKE I pusat, 834 satuan kerja di seluruh Indonesia dan 23 perwakilan Imigrasi di luar negeri. Sehingga masih terdapat selisih antara jumlah kebutuhan dengan jumlah saat ini. Pemenuhan jumlah pegawai Kemenkumham perlu disesuaikan dengan peta jabatan maupun analisis beban kerja serta rencana peningkatan kualitas pegawai.

Untuk kebutuhan sarana prasarana juga masih memerlukan penambahan jumlah tertentu dalam rangka penguatan pelaksanaan tugas. Sebagai contoh, jumlah Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) saat ini masih berada di 33 Provinsi, dengan adanya penambahan jumlah provinsi baru maka jumlah tersebut perlu disesuaikan. Terkait dengan perbaikan tata kelola pada lembaga pemasyarakatan, selain perubahan paradigma penghukuman dari punitif menjadi restoratif/memperbaiki, perbaikan juga perlu dilakukan untuk kebutuhan sarana prasarana dan fasilitas di Lapas/Rutan. Perbaikan tidak hanya terkait kapasitas/daya tampung Lapas namun termasuk juga perbaikan fasilitas dasar bagi warga binaan yang termasuk kesehatan, kebersihan, bahan makanan, dan kebutuhan dasar lainnya.²⁴⁰

2. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)

Berdasarkan temuan pada Bab III, diidentifikasi beberapa temuan yang dapat ditindaklanjuti untuk penguatan PPATK maupun berbagai praktik baik yang mencakup kelembagaan dan kewenangan, pemenuhan SDM, serta sarana prasarana sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Pertama, dalam hal kelembagaan untuk melaksanakan upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang di Indonesia, PPATK berperan sebagai pihak yang dapat menerima laporan transaksi keuangan, melakukan analisis atas laporan transaksi keuangan, dan meneruskan hasil analisis kepada lembaga penegak hukum. Untuk menjalankan tugas dan wewenang tersebut, PPATK telah mampu melaksanakan fungsinya dengan baik dan bahkan mampu beradaptasi dengan iklim perkara pencucian uang yang terus berkembang di Indonesia. Namun, dalam hal penanganan tindak pidana pencucian uang, PPATK memang hanya

²³⁹ Kebutuhan pegawai dan honorarium pegawai dari Kementerian yang terdampak perubahan nomenklatur, pemisahan atau penggabungan urusan pemerintahan masih tetap mengacu kepada ketentuan Kementerian asalnya sampai dengan ditetapkannya ketentuan yang baru.

²⁴⁰ Wildan Fauzi Muchlis, "Dampak Over Kapasitas pada Lapas", Ombudsman, diakses pada 22 Oktober 2024, <https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--dampak-over-kapasitas-pada-lapas>.

terbatas pada kewenangannya untuk melakukan identifikasi, investigasi hingga dukungan lainnya untuk selanjutnya ditindaklanjuti oleh aparat penegak hukum. Sehingga proses penanganan perkara yang ada perlu secara intensif dikoordinasikan dengan aparat penegak hukum agar menjamin penyelesaiannya efektif. Seringkali hal ini masih menjadi tantangan bagi PPATK dalam penanganan perkara tindak pidana pencucian uang secara optimal. Sebagai contoh, PPATK bertugas mengawasi dan menganalisis transaksi keuangan yang mencurigakan dan menyampaikan laporan tersebut ke berbagai lembaga penegak hukum, termasuk KPK. Namun, dalam beberapa kasus, muncul kendala bahwa rekomendasi dari PPATK tidak selalu ditindaklanjuti dengan cepat atau efektif oleh KPK. Beberapa faktor yang sering disebutkan sebagai penyebabnya adalah keterbatasan sumber daya, prioritas penanganan kasus yang bervariasi, serta tantangan dalam koordinasi antara PPATK dan KPK. Selain itu, dalam beberapa kasus, KPK juga membutuhkan bukti tambahan untuk menindaklanjuti informasi dari PPATK ke proses penindakan yang lebih lanjut. Salah satu solusi yang sering diusulkan adalah meningkatkan sinergi dan koordinasi antara kedua lembaga ini agar setiap informasi yang diberikan oleh PPATK dapat direspons dengan tepat oleh KPK.

Hal lain yang perlu untuk menjadi perhatian bagi PPATK adalah kondisi yang akan dihadapi yaitu perpindahan ke Ibu Kota Nusantara (IKN). Dalam hal ini tidak hanya terbatas pada pemindahan fisik, tetapi juga melibatkan kesiapan infrastruktur, koordinasi kelembagaan, dan adaptasi terhadap lingkungan baru yang berbeda dengan Jakarta. Salah satu hal penting yang perlu dipastikan oleh PPATK adalah peningkatan infrastruktur dan teknologi. Mengingat fungsi utama PPATK yang berhubungan dengan analisis data keuangan yang bersifat sangat sensitif, maka diperlukan infrastruktur teknologi informasi yang kuat dan aman di IKN. Koordinasi dengan lembaga lain di IKN juga sangat penting untuk dibangun sejak awal. PPATK akan membutuhkan sinergi yang kuat dengan lembaga penegak hukum seperti Polri, Kejaksaan, dan KPK agar penanganan kasus pencucian uang dapat berlangsung dengan lebih lancar. Hal ini termasuk memastikan integrasi data lintas lembaga menjadi langkah penting untuk memfasilitasi akses informasi secara cepat dan efisien, sehingga setiap kasus bisa dianalisis dan ditindaklanjuti secara optimal. Penguatan dari segi sumber daya manusia juga perlu diperhatikan ketika mempersiapkan perpindahan ke IKN dengan memastikan adanya kapasitas personil yang adaptif dan dapat terus berinovasi dalam hal penanganan tindak pidana pencucian uang yang semakin kompleks ke depan.

PPATK telah menunjukkan komitmen kuat dalam upaya Penyederhanaan Struktur Organisasi (PSO), sistem kerja, dan evaluasi kelembagaan, sesuai dengan

Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2020. Pada tahun 2023, dalam pelaksanaan PSO, PPATK berhasil meraih nilai sempurna sebesar 100%, yang mencerminkan kesesuaian penuh dengan kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Melalui penyederhanaan struktur organisasi ini, PPATK berhasil memangkas 17 jabatan eselon III dan 2 jabatan eselon IV. Langkah tersebut bertujuan untuk mempercepat proses kerja serta meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, dengan tetap mengoptimalkan struktur yang ada di internal PPATK. Pada tahun 2022, PPATK juga melaksanakan reorganisasi yang difokuskan pada penguatan fungsi lembaga. Meskipun reorganisasi ini tidak masuk dalam lingkup PSO, upaya ini bertujuan untuk menyesuaikan struktur dengan fungsi dan kebutuhan operasional PPATK. Selain itu, melalui naskah akademik, PPATK mengajukan penambahan unit baru yang diperlukan untuk mendukung pengembangan fungsi lembaga. Usulan awal mencakup dua unit eselon II, tetapi setelah menghadapi resistensi dari Kemenpan-RB, akhirnya disesuaikan menjadi level eselon III. Langkah ini menunjukkan fleksibilitas PPATK dalam menghadapi tantangan eksternal, sambil tetap memperkuat kapasitas kelembagaannya. Evaluasi kelembagaan di PPATK, yang merupakan bagian dari Indikator Kinerja Kelembagaan (IKK), juga terus dilakukan. Pada tahun 2023, PPATK mencapai nilai 96,73 dalam evaluasi mandiri, yang menunjukkan tingkat efektivitas organisasi yang tinggi. Meskipun penilaian ini bersifat internal dan belum melibatkan evaluasi langsung dari Kemenpan-RB, PPATK berhasil mengidentifikasi area perbaikan, termasuk penyesuaian Standar Operasional Prosedur (SOP) yang perlu diselaraskan dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan organisasi. Secara keseluruhan, upaya PSO dan reorganisasi di PPATK mencerminkan komitmen terhadap peningkatan efisiensi kelembagaan. Tantangan masih ada, terutama dalam menghadapi resistensi dari pihak eksternal terkait perubahan struktur dan perlunya penyesuaian SOP. Namun, dengan penilaian dan evaluasi yang terus dilakukan, PPATK menunjukkan komitmennya untuk menyelaraskan strukturnya dengan tujuan strategis dan memastikan bahwa proses birokrasi mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kedua, dalam hal penguatan sumber daya manusia, PPATK memiliki sejumlah praktik baik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat terus dipertahankan untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan kelembagaan yang kuat. Secara pelaksanaannya, PPATK telah secara berkala melakukan Analisis Jabatan dan Beban Kerja (Anjab ABK) di mana Anjab ABK terakhir dilakukan pada tahun 2023 melalui Peraturan Kepala PPATK tentang Anjab ABK di Lingkungan PPATK. Dari hasil Anjab ABK ini ditunjukkan bahwa hingga tahun

2024 jumlah pegawai masih dapat dikatakan cukup dan proporsional. Namun, berdasarkan hasil analisis yang ada hingga 5 (lima) tahun ke depan, PPATK masih memerlukan penambahan jumlah pegawai untuk menjalankan berbagai fungsi seperti Analisis dan Pengawasan Transaksi Keuangan, bagian Hukum dan Regulasi, hingga bagian pegawai yang memiliki tugas melakukan penguatan sumber daya manusia itu sendiri. Bahkan dicatat bahwa jumlah Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang ada kerap kali masih terbatas sehingga adanya Anjab ABK ini membantu dalam mengidentifikasi dibutuhkan pegawai kedepannya dalam menjalankan fungsi tertentu. Selain itu, dicatat bahwa gaji pokok pegawai sudah mengikuti Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2024 terkait Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil di mana pada tahun 2024 para pegawai mengalami kenaikan sebesar 8%. Terlebih lagi, PPATK memiliki mekanisme untuk seluruh pegawainya menerima berbagai jenis tunjangan sebagai bagian dari kompensasi di luar gaji pokok. Berdasarkan peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Presiden Nomor 101 Tahun 2015 hingga Peraturan Presiden Nomor 84 Tahun 2019, beberapa tunjangan yang diterima meliputi tunjangan fungsional, tunjangan umum, tunjangan struktural, dan tunjangan khusus.

Namun, saat ini belum ada Tunjangan Kinerja (Tukin) yang secara spesifik diberikan, namun ada mekanisme tunjangan khusus di mana tunjangan didasarkan pada kehadiran fisik pegawai yang memungkinkan penyesuaian agar total gaji yang dibawa pulang (*take-home pay*) pegawai tidak mengalami penurunan, sehingga tetap kompetitif dan proporsional. Sehingga, praktik ini membuat gaji dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai PPATK sudah dapat dikatakan cukup proporsional. Meskipun tidak ada mekanisme honorarium internal untuk kegiatan seperti rapat atau kegiatan khusus lainnya, tunjangan yang ada cukup untuk menjaga kesejahteraan pegawai, termasuk dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan institusi eksternal seperti perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada honorarium tambahan, tunjangan yang diterima tetap dapat diandalkan dan memadai untuk mendukung kesejahteraan pegawai. Saat ini, PPATK sedang dalam proses pengajuan untuk menyesuaikan tunjangan khusus ini menjadi tunjangan kinerja penuh, yang pada prinsipnya akan lebih mengacu pada kehadiran pegawai, jabatan, dan golongan. Proses ini kini sedang di bawah pengawasan Kementerian Keuangan dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) dan dapat untuk ditindaklanjuti kedepannya.

Hal lainnya yang menjadi praktik yang cukup baik dan dapat perlu dioptimalkan di PPATK adalah manajemen talenta yang telah melalui proses yang cukup panjang sejak 2017. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah potensi resistensi terhadap proses ini, terutama karena adanya persepsi bahwa penilaian kerap kali bersifat

subjektif. Namun, dalam perkembangannya, PPATK telah menggunakan hasil asesmen dan penilaian kinerja sebagai dasar untuk mengidentifikasi dan mempromosikan talenta terbaik di institusi ini. Pada tahun 2020, proses pemetaan melalui model sembilan kotak berhasil dilaksanakan sebagai dasar promosi talenta, meski hingga kini infrastrukturnya belum berlanjut secara signifikan karena kekhawatiran terhadap potensi perubahan kebijakan. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, PPATK memanfaatkan kerjasama dengan Universitas Indonesia dalam pelaksanaan asesmen dan pengembangan kompetensi. Aspek manajerial, terutama yang terkait kompetensi sosial-kultural, ditingkatkan melalui program yang disusun bersama UI, sedangkan pengembangan teknis dilakukan secara internal oleh PPATK. Anggaran untuk program pengembangan ini disesuaikan dengan jumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi, sehingga alokasi dana masuk ke PPATK berdasarkan jumlah jabatan fungsional yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut.

Selain itu, pelatihan dan pendidikan di PPATK dijalankan dua kali dalam setahun, dengan pola diklat yang diatur untuk memastikan bahwa setiap pegawai memenuhi semua kriteria kelulusan, dengan jeda tiga bulan antara ujian kompetensi. Tidak hanya itu, HCDDP telah disusun berdasarkan Keputusan Kepala No. 300 Tahun 2021, yang memetakan rencana pengembangan kompetensi pegawai hingga 2025-2029. Setiap tahun, rencana ini didukung oleh penyusunan *Individual Development Plan* (IDP) yang berfokus pada kebutuhan pengembangan individu berdasarkan evaluasi profil kompetensi manajerial yang mencakup aspek struktural, pengambilan keputusan, dan relevansi dengan kebutuhan organisasi. Namun, kendala anggaran sering menjadi hambatan dalam pelaksanaan HCDDP. Walaupun penyusunan HCDDP sudah sesuai dengan kebutuhan, dana yang terbatas sering kali membuat beberapa program pengembangan, terutama yang terkait dengan penugasan jabatan teknis, tidak dapat terlaksana. Hal ini menjadi penting mengingat implikasi keanggotaan Indonesia dalam FATF di tahun 2023 yang mensyaratkan kompetensi tinggi di beberapa posisi strategis. Untuk mendukung peningkatan kompetensi teknis tersebut, pelatihan khusus bagi asesor juga dibutuhkan, namun pelaksanaannya masih terbatas karena kendala anggaran.

Program beasiswa bagi pegawai juga menjadi salah satu inisiatif untuk mendukung pengembangan SDM PPATK. Kerjasama dengan berbagai pihak dilakukan untuk mengamankan anggaran yang memadai, khususnya untuk pegawai yang tidak dapat mengajukan pelatihan mandiri. Pengajuan beasiswa ini bisa dilakukan oleh pegawai berdasarkan IDP atau melalui usulan unit kerja, sedangkan pelatihan khusus diberikan setelah pegawai menduduki jabatan tertentu sebagai

bagian dari proses promosi. Secara keseluruhan, jumlah pegawai saat ini sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara proporsional. Namun, proses promosi dan *open bidding* dalam manajemen talenta di PPATK masih memerlukan perbaikan, terutama untuk mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Dengan demikian, meskipun pengembangan talenta sudah mulai didorong untuk berjalan, peningkatan pada mekanisme penilaian akan memperkuat efektivitas manajemen talenta di PPATK ke depannya.

Ketiga, dalam hal sarana prasarana khususnya di infrastruktur teknologi informasi, PPATK telah menyusun rencana lima tahunan guna mendukung kinerja lembaga, terlebih sejak bergabung sebagai anggota *Financial Action Task Force* (FATF). Keanggotaan ini menuntut PPATK untuk memiliki infrastruktur yang memadai guna mendukung pelacakan transaksi keuangan yang lebih efisien. Namun, di sisi lain, ada beberapa kebutuhan sarana prasarana yang perlu diperkuat ke depannya. Misalnya, PPATK belum memiliki sarana pendukung bagi juru bicara yang dapat membantu mengkomunikasikan informasi penting kepada publik. Selain itu, ketiadaan ruang pers serta sarana untuk peningkatan keterbukaan informasi publik menjadi perhatian, mengingat peran PPATK yang strategis dalam mengawasi dan mengendalikan aliran dana. Penting juga untuk dicatat bahwa PPATK belum sepenuhnya mengintegrasikan layanan perpustakaan dengan Jaringan Data dan Informasi Hukum (JDIH). Padahal, penguatan di bidang ini akan sangat bermanfaat dalam memudahkan akses terhadap informasi hukum dan data relevan bagi pegawai maupun publik. Penggunaan teknologi informasi dalam penelitian, pengembangan, serta pengambilan kebijakan juga masih terbatas. Padahal, dengan pemanfaatan TI yang optimal, PPATK dapat meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam melakukan analisis dan pengambilan keputusan yang berbasis data. Ke depan, sarana dan prasarana pendukung, terutama yang berkaitan dengan pelacakan transaksi keuangan, perlu diperkuat untuk memastikan bahwa PPATK dapat menjalankan perannya secara lebih efektif dan efisien. Langkah-langkah ini akan mendukung PPATK dalam menjaga integritas sistem keuangan nasional serta meningkatkan transparansi dan keterbukaan informasi publik yang lebih luas. Dengan fokus pada pengembangan infrastruktur, PPATK berkomitmen untuk terus memperkuat kinerjanya dan memenuhi tuntutan dari FATF maupun kebutuhan publik di masa depan.

3. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia

Berdasarkan temuan pada Bab III, diidentifikasi beberapa temuan prioritas dan signifikan terhadap penguatan Komnas HAM yang mencakup kelembagaan dan

kewenangan, kebutuhan pemenuhan SDM Komnas HAM, serta pemenuhan sarana prasarana sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Pertama, terkait penguatan kelembagaan dan kewenangan, dalam upaya penyelesaian pelanggaran HAM berat Pasal 18 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM (UU Pengadilan HAM) menyebutkan bahwa Komnas HAM berwenang sebagai Penyelidik Pelanggaran HAM Berat sementara Pasal 21 UU Pengadilan HAM menyebutkan bahwa Jaksa Agung berwenang sebagai Penyidik. Dari 17 peristiwa pelanggaran HAM berat yang telah diselidiki Komnas HAM, hanya 4 peristiwa yang berhasil disidang dan diputus oleh Pengadilan HAM yaitu Peristiwa Paniai 2014, Peristiwa Abepura 2000, Peristiwa Timor Timur 1999, dan Peristiwa Tanjung Priok 1982-1985.²⁴¹

Kendala penyelesaian pelanggaran HAM berat didasarkan pada sejumlah faktor. Perbedaan pandangan antara Komnas HAM dengan Jaksa Agung terhadap tafsir lingkup kewenangan antara penyelidik dengan penyidik, relasi penyelidik dan penyidik yang terpisah secara kelembagaan sehingga mengakibatkan seakan-akan posisi Komnas HAM *vis a vis* dengan Jaksa Agung dan berdampak terhadap penyelesaian peristiwa pelanggaran HAM berat, serta dalam hal bolak-balik berkas hasil penyelidikan yang lebih mempersoalkan kelengkapan dari segi administratif atau formil berkas perkara dibandingkan kelengkapan terpenuhi atau tidak terpenuhinya unsur-unsur pelanggaran HAM berat.²⁴²

Perbedaan penafsiran juga terjadi terhadap perbedaan pemaknaan kelengkapan data-data korban. Meskipun Komnas HAM telah melakukan penelusuran dan menggali kelengkapan persebaran data korban atas berbagai peristiwa dan telah diserahkan kepada pemerintah, namun masih dianggap kurang lengkap dan belum komprehensif. Termasuk keakuratan data-data korban. Hal ini turut dipengaruhi oleh kesulitan Komnas HAM untuk menggali data korban yang komprehensif, mengingat beberapa korban sudah berusia lanjut dan sulit dilacak keberadaannya. Di sisi lain,

²⁴¹ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Merawat Ingatan Menjemput Keadilan* (Jakarta: Komisi Nasional HAM RI, 2020), iii. Lihat juga Komisi Nasional HAM RI, Laporan Tahunan Komnas HAM RI Tahun 2023, (Jakarta: Komnas HAM RI, 2024), 9. Bandingkan dengan hasil temuan Tim Penyelesaian Non-Yudisial Pelanggaran HAM yang Berat Masa Lalu (Tim PPHAM) yang dibentuk melalui Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2022. Berdasarkan hasil temuan Tim PPHAM, hanya terdapat 12 peristiwa pelanggaran HAM berat (di luar dari 4 peristiwa yang telah diputus), diakses 13 Oktober 2024, <https://skp-ham.org/ringkasan-eksekutif-laporan-dan-rekomendasi-tim-ppham/>.

²⁴² Nurrahman Aji Utomo, "Dekonstruksi Kewenangan Investigatif dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat", *Jurnal Konstitusi* Volume 16 Nomor 4 (Desember 2019), 817-820. Lihat juga Komnas HAM RI, Tantangan Komnas dalam Praktik Pengadilan HAM di Indonesia, diakses pada 12 Oktober 2024, <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2023/12/13/2464/tantangan-komnas-ham-dalam-praktik-pengadilan-ham-di-indonesia.html#:~:text=%E2%80%9CSalah%20satu%20tantangan%20yang%20dihadapi,dugaan%20pelanggaran%20HAM%20yang%20berat> .

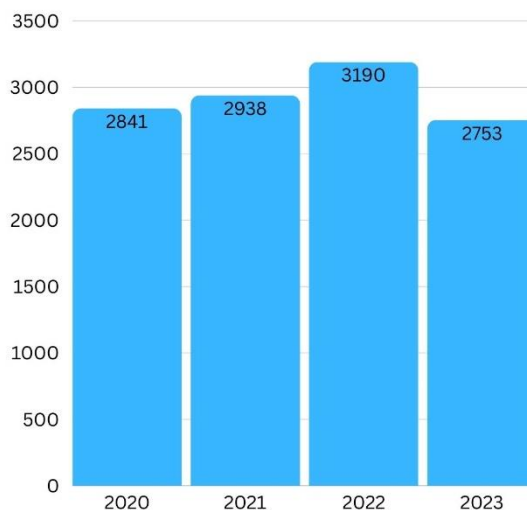
mulai memudarnya rasa kepercayaan para korban terhadap komitmen negara. Negara dianggap berlarut-larut dalam menyelesaikan peristiwa pelanggaran HAM berat dan terkesan tidak menunjukkan komitmen serius untuk menyelesaikan.²⁴³

Selain kendala terkait perbedaan tafsir atas norma UU Pengadilan HAM dan kelengkapan data, sejumlah kendala juga dialami dari internal Komnas HAM. Misalnya terkait kompetensi SDM Komnas HAM sebagai penyelidik pelanggaran HAM berat yang masih perlu ditingkatkan, juga jumlah penyelidik yang terbatas. Oleh karena itu diperlukan pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas penyelidik, baik yang dilaksanakan oleh Komnas HAM maupun dilaksanakan secara terpadu bersama Jaksa Agung untuk mengatasi sejumlah permasalahan perbedaan tafsir. Selain itu, untuk meningkatkan kesepahaman bersama dan mengurangi perbedaan tafsir, maka diperlukan Peraturan Bersama antara Komnas HAM dengan Kejaksaan Agung terkait penyelidikan/penyidikan dan penyelesaian pelanggaran HAM berat.

Kemudian dalam hal penanganan kasus aduan dugaan pelanggaran HAM dalam konteks Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM (UU HAM), tingkat kepatuhan pihak yang diberikan rekomendasi oleh Komnas HAM atas penyelesaian pelanggaran HAM masih tergolong rendah. Dalam hal ini, Komnas HAM perlu membentuk mekanisme dan tim pemantau rekomendasi yang telah diterbitkan serta alat ukur/*tools* untuk dapat melakukan monitoring dan evaluasi serta melihat sejauh mana rekomendasi tersebut telah ditindaklanjuti oleh *adressat* terkait. Hasil monitoring dan evaluasi yang didasarkan pada alat ukur tersebut dapat menjadi bahan masukan bagi identifikasi langkah-langkah strategis untuk menerbitkan rekomendasi ke depan guna meningkatkan kepatuhan rekomendasi atas penanganan pelanggaran HAM.

²⁴³ Rahel Narda Chaterine dan Novianti Setuningsih, "Mahfud Ungkap Kendala Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat di Masa Lalu", diakses pada 13 Oktober 2024, <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/29/16272591/mahfud-ungkap-kendala-penyelesaian-pelanggaran-ham-berat-di-masa-lalu?page=all>,

Grafik 4.2. Jumlah Kasus Aduan Dugaan Pelanggaran HAM yang diterima Komnas HAM (2020-2023)



Dalam rangka meningkatkan akses terhadap keadilan masyarakat di daerah, perlunya penguatan terhadap Sekretariat Provinsi Komnas HAM. Saat ini Komnas HAM hanya memiliki 6 (enam) kantor Sekretariat di daerah untuk menangani kasus pelanggaran HAM di Indonesia. Secara kuantitas, hal tersebut terbatas untuk menangani kasus di Indonesia. Secara kewenangan, juga terbatas. Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Komnas HAM Nomor 20 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Nasional Hak Asasi Manusia di Provinsi, Pasal 3 menyebutkan bahwa Sekretariat Komnas HAM Provinsi memiliki tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi kegiatan Komnas HAM di Provinsi. Hal ini tentu berdampak pada terbatasnya akses masyarakat terhadap keadilan. Sekretariat Komnas HAM di daerah Provinsi tidak memiliki kewenangan untuk penanganan kasus maupun pendampingan korban, hanya sebatas urusan layanan kerumahtanggaan dan penerimaan pengaduan di daerah. Keputusan penanganan pengaduan tetap berada di kewenangan Komnas HAM di Jakarta. Akibatnya, penerimaan pengaduan secara administrasi hanya akan memperpanjang alur proses birokrasi tanpa mempertimbangkan tingkat responsivitas dan urgensi akses terhadap keadilan bagi korban. Dalam konteks ini, perlunya penguatan kewenangan Sekretariat Provinsi Komnas HAM yang tidak hanya urusan teknis administrasi namun juga untuk penanganan dan pendampingan kasus, namun tanggung jawabnya tetap berada pada Sub-Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.

Dalam rangka pengarusutamaan prinsip-prinsip HAM, Komnas HAM sebagai satu-satunya Lembaga HAM Nasional yang terakreditasi "A" oleh Global Alliance of

National Human Rights Institution (GANHRI), memiliki fungsi menyebarluaskan wawasan HAM maupun peningkatan kesadaran masyarakat terkait HAM sebagaimana disebutkan dalam Pasal 89 UU HAM. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, salah satunya dilakukan Komnas HAM melalui penerbitan Standar Norma dan Pengaturan HAM (SNP HAM).²⁴⁴ Hingga tahun 2024, Komnas HAM telah menerbitkan berbagai SNP HAM dengan tema hak tertentu seperti misalnya SNP Hak atas Kesehatan, SNP Hak atas Kebebasan Beragama dan Berkeyakinan serta beberapa SNP lain. SNP seharusnya dapat menjadi pedoman atau acuan bagi pemerintah, masyarakat, aparat penegak hukum maupun kelompok swasta agar dapat secara utuh memahami dan memaknai standar norma tertentu terkait HAM. Untuk mencapai hal tersebut, Komnas HAM seharusnya melakukan pengamatan dan evaluasi berkala terhadap berbagai SNP yang telah didiseminasikan apakah telah menjadi tolok ukur bagi peningkatan dan pemahaman HAM berbagai unsur masyarakat. Sehingga pelaksanaannya tidak hanya sebatas kegiatan seremonial penyebaran wawasan HAM seperti festival HAM, kampanye HAM, maupun kegiatan seremonial lainnya namun dengan secara tepat dapat melihat dan mengukur keberhasilan capaian dampak dari penyebaran dan peningkatan wawasan HAM.

Gambar 4.2. Strategi Penyebarluasan Wawasan HAM



²⁴⁴ Standar Norma dan Pengaturan (SNP) Hak Asasi Manusia adalah dokumen yang merupakan penjabaran secara implementatif atas berbagai instrumen HAM baik internasional dan nasional serta norma-norma HAM yang terus berkembang secara dinamis, agar sesuai dengan konteks dan peristiwa khususnya di Indonesia. Dengan demikian, standar norma HAM mampu dipahami dan diimplementasikan secara baik, oleh pemangku hak, pemenuhan kewajiban, maupun aktor-aktor terkait.

Dalam rangka mendorong tanggung jawab pemerintah terhadap penghormatan dan perlindungan HAM, Komnas HAM saat ini sedang menyusun tolok ukur Penilaian HAM dan Audit HAM. Penilaian HAM merupakan proses pemeriksaan yang terencana dan sistematis atas berbagai aspek hukum dan perundang-undangan yang telah diterbitkan oleh Instansi Negara yang berpotensi melanggar HAM. Tujuan Penilaian HAM tersebut adalah agar tersedianya mekanisme atau metode yang dapat mengukur kepatuhan negara atas prinsip-prinsip HAM dan mendorong negara untuk patuh terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap HAM.²⁴⁵ Sementara Audit HAM Kementerian dan Lembaga Negara adalah proses atau rangkaian kegiatan yang terencana dan sistematis untuk mengkaji, menganalisis, memastikan bahwa kebijakan dan program kegiatan yang dilaksanakan oleh Kementerian/Lembaga selaras dengan standar HAM dan mendorong agar K/L mampu mewujudkan kewajiban menghormati, memenuhi dan melindungi HAM setiap warga negara.²⁴⁶

Melalui kedua metode penilaian tersebut, seharusnya dapat menjadi modalitas bagi negara untuk semakin mendorong peningkatan tanggung jawab dan kepatuhan bagi penghormatan dan perlindungan HAM. Sehingga seharusnya dengan dukungan anggaran maupun kelembagaan, hal ini dapat dilaksanakan secara berkelanjutan dan berkala oleh Komnas HAM, serta menjadi dasar acuan bersama bagi setiap K/L.

Kedua, terkait pemenuhan kebutuhan SDM, hingga tahun 2023 jumlah pegawai Komnas HAM sebanyak 461 orang. Tren jumlah pegawai Komnas HAM hingga tahun 2023 yang menunjukkan peningkatan, hal ini perlu didukung juga dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan tertentu bagi pegawai untuk peningkatan kualitas dan kompetensi pegawai. Sehingga selain pemenuhan kebutuhan SDM secara proporsional sesuai analisa beban kinerja, juga adanya peningkatan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, dalam rangka pemenuhan kebutuhan SDM Komnas HAM hingga 5 (lima) tahun mendatang, Komnas HAM perlu menyusun berbagai strategi bagi peningkatan tata kelola SDM melalui pelaksanaan Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kinerja (Anjab-ABK), penyusunan dokumen Rencana Pengembangan Karir (Renbangrir) maupun HCDDP maupun sebagai dokumen perencanaan komprehensif yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan potensi SDM, penetapan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang disesuaikan dengan perkembangan terbaru agar mampu beradaptasi dengan tantangan terkini, maupun

²⁴⁵ Komnas HAM RI, "Apa itu Penilaian HAM", diakses pada 11 Oktober 2024, https://dataham.komnasham.go.id/home/audit_ham .

²⁴⁶ Komnas HAM RI, *Buku I: Buku Induk Pedoman Audit HAM*, (Jakarta: Komnas HAM RI, 2023), 1-3.

berbagai dokumen dan pedoman lainnya bagi peningkatan kualitas dan kompetensi SDM Komnas HAM.

Ketiga, terkait kebutuhan sarana prasarana, salah satu temuan prioritas di Komnas HAM adalah mengenai kelayakan gedung dan fasilitas penunjang di Komnas HAM. Dengan kondisi jumlah pegawai Komnas HAM yang terus bertambah baik di tingkat pusat maupun daerah, perlu didukung juga dengan kapasitas gedung maupun fasilitas pendukungnya. Hal ini dilatarbelakangi melalui tuisi Komnas HAM untuk menerima pengaduan dari masyarakat, sehingga layanan pengaduan maupun penanganan perkara juga diperlukan peningkatan kebutuhan yang disesuaikan dengan kebutuhan agar layanan yang diberikan Komnas HAM bersifat inklusif dan memperhatikan kebutuhan khusus pengadu. Komnas HAM juga telah menerbitkan Peraturan Sekretaris Jenderal No. 1 Tahun 2022 serta menyusun Dokumen Arsitektur dan Peta Rencana SPBE 2023-2027. Hal ini diperlukan bagi peningkatan layanan pengaduan maupun penanganan perkara melalui dukungan Teknologi Informasi agar layanan Komnas HAM semakin mumpuni. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi Pemerintah dalam rangka pemenuhan kebutuhan Komnas HAM, terutama mengenai gedung dan fasilitas pendukungnya serta penguatan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik di Komnas HAM.

4. Komnas Perempuan

Berdasarkan hasil studi literatur dan wawancara mendalam bersama Komnas Perempuan, ditemukan beberapa temuan prioritas yang perlu dilakukan untuk penguatan kelembagaan Komnas Perempuan. Temuan tersebut yaitu terkait kejelasan status pegawai Komnas Perempuan, Bagian Anggaran (BA) Komnas Perempuan yang masih mengikuti Komnas HAM, ketiadaan penghitungan dan capaian berbagai indeks di Komnas Perempuan dalam rangka mendukung capaian reformasi birokrasi, serta kelayakan gedung dan sarana prasarana pendukung.

Pada Komnas Perempuan, status pegawai dari Sekretaris Jenderal, Badan Pekerja, Koordinator hingga tingkat staf tidak ada yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang direkrut melalui mekanisme CASN. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), disebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. Sementara berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Perpres 47/2021 jo. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen

PAN RB 60/2021) menyebutkan bahwa Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB) merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi antara lain untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan maupun koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan terkait aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Mengingat pegawai Komnas Perempuan tidak ada yang berstatus sebagai ASN, hal ini berdampak pada pegawai Komnas Perempuan yang terkesan tidak menjadi tanggung jawab dan urusan Kemen PAN RB. Hal ini juga berdampak pada ketiadaan mekanisme perencanaan kebutuhan pegawai, rencana peningkatan kapasitas pegawai, maupun rencana peningkatan RB Komnas Perempuan yang selaras dengan mekanisme yang menjadi acuan dari Kemen PAN RB. Sebut saja Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), Sistem Merit, Nilai Indeks Profesionalitas ASN, Renbangrir dan HCDP, Penilaian Penyederhanaan Struktur Organisasi (PSO), Evaluasi Kelembagaan, Nilai AKIP, Nilai SPI, Nilai IEPK, maupun Penilaian WBK/WBBM yang tidak pernah dihitung di Komnas Perempuan. Hal ini tentu menunjukkan kebingungan dan ketidakjelasan bagi Komnas Perempuan sendiri maupun Kementerian PPN/Bappenas apabila hendak melakukan identifikasi perencanaan dan penganggaran terutama terkait peningkatan kualitas pegawai maupun kapasitas lembaga. Akibatnya, status kelembagaan Komnas Perempuan terkesan dianggap hanya sebagai pelengkap bagi keberadaan lembaga HAM nasional di Indonesia. Oleh karena demikian, hal ini perlu menjadi perhatian dan diberikan kejelasannya oleh Pemerintah kepada Komnas Perempuan.

Selain itu, temuan signifikan lain juga menunjukkan bahwa Bagian Anggaran (BA) Komnas Perempuan selama ini masih menempel dan mengikuti Komnas HAM. Hal ini berdampak pada belum optimalnya identifikasi faktual kebutuhan anggaran dan perencanaan program/kegiatan Komnas Perempuan mengingat untuk K/L yang memiliki kode BA yang sama maka masih harus dilakukan pembagian anggaran sesuai dengan politik anggaran masing-masing. Kemudian apabila dilihat dari sudut pandang aplikasi perencanaan Krisna-Renja²⁴⁷, keberadaan Komnas Perempuan selain di Program Dukungan Manajemen, juga hanya terdapat pada salah satu Kegiatan yang berada pada Program Teknis. Akibatnya, apabila ditarik pada *cascading* Visi, Misi Tujuan maupun Sasaran Strategis hal ini menjadi tidak terlihat apa hendak dilaksanakan dan ditargetkan oleh Komnas Perempuan. Temuan signifikan lainnya juga terkait kebutuhan untuk merenovasi dan memperbaiki gedung kantor yang mulai retak dan rusak serta revitalisasi terhadap fasilitas penunjangnya.

²⁴⁷ Aplikasi tersedia pada <https://www.krisna.systems/>.

Hal ini telah diupayakan oleh Komnas Perempuan bersama Komnas HAM melalui rapat dengar pendapat dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).²⁴⁸

Pemanfaatan teknologi digital di Komnas Perempuan mencakup beberapa aspek termasuk platform yang mendukung kinerja internal organisasi dan penanganan-pengaduan perkara. Untuk kerja administratif internal, Komnas Perempuan telah menggunakan teknologi informasi melalui situs web yang mengakomodir mekanisme perencanaan, penganggaran, hingga pelaporan. Sistem Informasi Manajemen Administrasi Perencanaan dan Pengelolaan Anggaran (SIMAP) diatur oleh Surat Edaran Sekjen Komnas Perempuan. Selain itu, tersedia juga Sistem Informasi Administrasi Pelayanan (SIAP) yang terintegrasi dengan Komnas HAM untuk kebutuhan pemanfaatan ruangan.

Sistem terpadu untuk penanganan dan pengaduan perkara sudah tersedia, diantaranya Sintas Puan dan Sikapuan, meskipun belum sepenuhnya efektif. Platform masih bersifat parsial, belum sepenuhnya terintegrasi, dan fungsinya hanya terbatas pada komunikasi pengaduan dan penyimpanan data. SOP pengaduan masyarakat juga telah tersedia, namun dukungan masih terbatas dan bergantung pada bantuan *Corporate Social Responsibility* (CSR), bukan dari APBN murni.

Tantangan lainnya yang dihadapi terkait dengan keamanan siber dan perencanaan pengembangan teknologi informasi. Sistem teknologi informasi yang ada rentan terhadap serangan hacker, karena belum ada langkah evaluasi menyeluruh yang memastikan keamanan dan efisiensi platform digital. Evaluasi produk teknologi informasi berdasarkan SPBE belum dilakukan. Disamping itu, meskipun telah memiliki peta jalan pengembangan teknologi informasi, dokumen tersebut belum dapat dikategorikan sebagai arsitektur teknologi yang komprehensif. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi di Komnas Perempuan masih memerlukan penguatan melalui integrasi sistem dan peningkatan keamanan untuk memastikan kelancaran operasional dan perlindungan data yang lebih baik.

Meskipun demikian, berbagai permasalahan di atas tidak menghambat Komnas Perempuan untuk terus melakukan kerja-kerjanya bagi perlindungan dan pemajuan hak-hak perempuan. Berbagai capaian dan keberhasilan tergambar dari berbagai Catatan Tahunan yang diterbitkan secara berkelanjutan setiap tahunnya. Salah satu capaian yang patut diapresiasi bagi Komnas Perempuan yaitu

²⁴⁸ Willy Medy Cristian Nababan, "Usulan Penambahan Anggaran Komnas HAM dan Komnas Perempuan Dinilai terlalu Kecil", diakses pada 28 Oktober 2024, https://www.kompas.id/baca/polhuk/2024/06/12/usulan-penambahan-anggaran-komnas-ham-dan-komnas-perempuan-dinilai-terlalu-kecil?status=sukses_login&login=1730110225164&open_from=header_button&loc=header_button .

mengenai pengesahan UU TPKS pada tahun 2022 dimana Komnas Perempuan terlibat secara aktif mengawal prosesnya hingga berhasil disahkan.

5. LPSK

Berdasarkan hasil studi literatur dan wawancara mendalam bersama LPSK, ditemukan beberapa temuan prioritas dan signifikan sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Struktur organisasi di LPSK saat ini terdiri dari 7 (tujuh) orang Anggota LPSK sebagai pimpinan.²⁴⁹ Dalam melaksanakan tugas dan wewenang LPSK dibantu oleh tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan organisasi.²⁵⁰ Kemudian dalam hal pemberian nasihat dan pertimbangan kepada Anggota LPSK, dibentuk dewan penasihat yang berjumlah paling banyak 5 (lima) orang dengan mempertimbangkan keterwakilan perempuan.²⁵¹ Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Anggota LPSK juga dibantu oleh Sekretaris Jenderal yang bertanggung jawab kepada pimpinan LPSK, namun pengangkatan dan pemberhentiannya oleh Presiden.²⁵²

Sekretaris Jenderal di LPSK merupakan jabatan struktural eselon I.a atau Jabatan Pimpinan Tinggi Madya.²⁵³ Kemudian dalam Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal LPSK (Perpres 60/2016), disebutkan bahwa Sekretariat Jenderal terdiri atas paling banyak 4 (empat) biro²⁵⁴ yang merupakan jabatan struktural eselon II.a atau Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. Pasal 5 jo. Pasal 19 Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal LPSK (Perpres 87/2019) juga menyebutkan bahwa LPSK dapat membentuk unit pengawasan sebagai unsur pengawas intern yang dapat berbentuk inspektorat atau unit pengawasan. Sama halnya seperti biro, inspektorat merupakan jabatan struktural eselon II.a.

²⁴⁹ Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 16.

²⁵⁰ Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 16C.

²⁵¹ Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 16D.

²⁵² Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 18.

²⁵³ Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 19.

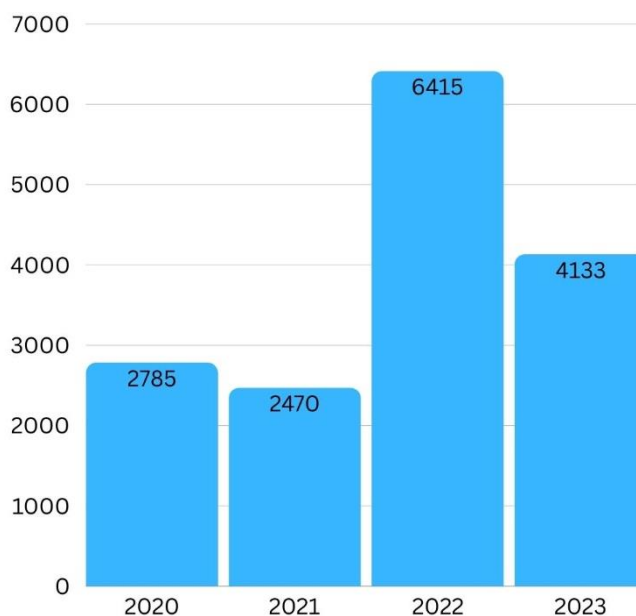
²⁵⁴ Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, Pasal 4. Keempat Biro tersebut saat ini di LPSK yaitu Biro Hukum, Kerjasama, dan Masyarakat; Biro Umum dan Kepegawaian; Biro Penelaahan Permohonan; dan Biro Pemulihan Hak Saksi dan Korban.

Berdasarkan hasil wawancara bersama LPSK, adanya kebutuhan agar dibentuk 1 (satu) unit baru setingkat Eselon I, yaitu unit pengawasan Inspektorat. Namun mengingat bahwa dalam UU Perlindungan Saksi dan Korban jo. Perpres Sekjen LPSK yang menyebutkan bahwa unit inspektorat merupakan jabatan struktural Es. II sehingga adanya kebutuhan untuk terlebih dahulu mengubah UU PSK dan Perpres Sekjen LPSK. Perubahan tersebut juga sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan LPSK untuk membuka unit kerja baru dalam rangka mendukung operasional Pusat Perlindungan, Pemulihan, dan Pelatihan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (P4 LPSK). Oleh karena itu, saat ini LPSK sedang menyusun kajian dan Naskah Akademik untuk mendukung perubahan UU PSK dan Perpres Sekjen LPSK.

Perubahan dasar hukum mengenai struktur organisasi di LPSK juga seyogyanya bersamaan dengan perubahan struktur organisasi untuk melaksanakan mandat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, terutama Pasal 35 mengenai pembentukan mekanisme Dana Bantuan Korban (DBK). Dalam draft Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Dana Bantuan Korban (RPP DBK) per Oktober 2024, disebutkan bahwa lembaga yang nantinya mengelola DBK adalah LPSK. Oleh karena itu, perlu dilaksanakan perubahan struktur organisasi maupun penguatan kewenangan dan tata kelola mekanisme kerja internal LPSK untuk mengakomodir beberapa mandat terbaru. Hal tersebut juga perlu didukung dengan peningkatan kuantitas dan kualitas SDM LPSK untuk mengelola secara khusus mandat terkait pembentukan DBK maupun P4 LPSK.

Per Desember 2023 jumlah total pegawai LPSK sebanyak 428 orang. Dengan jumlah permohonan layanan dan Terlindung yang terus meningkat setiap tahunnya, sebagai contoh pada tahun 2023 jumlah permohonan sebanyak 7645, berdasarkan hasil Anjab-ABK LPSK jumlah SDM LPSK per tahun 2023 belum proporsional dengan beban kinerja yang dimiliki terutama apabila melihat pada jumlah permohonan yang terus meningkat. Oleh karena itu, secara kuantitas SDM LPSK masih perlu ditingkatkan terutama untuk penanganan permohonan melalui pemberian layanan LPSK. Salah satu temuan penting lainnya adalah keberadaan kantor perwakilan LPSK yang terbatas di daerah sehingga penanganan pengaduan yang berasal dari daerah-daerah masih sulit dijangkau oleh LPSK. Dengan jumlah SDM yang terbatas maupun kantor perwakilan yang hanya berada di Medan dan Yogyakarta mengakibatkan keterbatasan dalam pemberian layanan.

Grafik 4.3. Jumlah Terlindung yang Diberikan Layanan Perlindungan LPSK (2020-2023)²⁵⁵



Selain penguatan pada kelembagaan dan kewenangan LPSK di tingkat pusat, diperlukan juga penguatan kantor perwakilan LPSK di daerah. Hingga bulan Oktober 2024 LPSK baru memiliki 2 (dua) kantor perwakilan di daerah yaitu di Medan dan Yogyakarta. Pada tahun 2025 nanti, tengah diupayakan untuk membuka kantor perwakilan LPSK di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Nusa Tenggara Timur (NTT) setelah melalui penerbitan izin prinsip dari Kemen PAN RB. Pembukaan kantor perwakilan di beberapa daerah perlu dilakukan dengan identifikasi kebutuhan gedung dan fasilitas pendukungnya beserta ketersediaan SDM untuk menunjang operasionalisasi di daerah.

Dalam pemberian layanan LPSK yang meliputi rehabilitasi medis, psikologis, psikososial maupun untuk memberikan kompensasi selama ini LPSK masih mengandalkan pada sumber pendanaan yang berasal dari Rupiah Murni (RM) dalam APBN. Meskipun LPSK saat ini sudah memiliki Standar Biaya Keluaran (SBK) yang menjadi standar acuan/indeks biaya bagi pemberian layanan setiap jenis tindak pidana dan Standar Biaya Masukan Lainnya (SBML) untuk penghitungan kompensasi bagi korban tindak pidana terorisme, namun kekuatan anggaran LPSK masih terbatas setiap tahun untuk memberikan layanan sehingga memerlukan pengajuan Anggaran Biaya Tambahan (ABT). Untuk memperluas akses masyarakat terhadap keadilan melalui peningkatan pemberian layanan, perlu didorong adanya *innovative financing*

²⁵⁵ Diolah dari Laporan Tahunan LPSK 2020-2023.

di LPSK. Saat ini, sesuai mandat UU TPKS, akan dibentuk mekanisme DBK sebagai *innovative financing* bagi pemberian restitusi kurang bayar atau kompensasi bagi korban dan layanan pemulihannya. Namun mengingat beberapa tindak pidana lainnya juga masih mengalami kendala pendanaan layanan perlindungan dan pemulihan, maka seyogyanya DBK atau *Victim Trust Fund* (VTF) perlu diperluas pelaksanaannya.

Adanya *innovative financing* melalui mekanisme VTF dapat menjadi salah satu solusi alternatif pendanaan yang efektif dan dapat mengantisipasi kekurangan pendanaan layanan perlindungan dari APBN. Mekanisme VTF juga dapat memastikan bahwa korban TPKS maupun tindak pidana lain mendapatkan ganti rugi yang adekuat. Hal ini termasuk kompensasi material dan non-material yang diperlukan korban untuk diberikan pemulihan.

Tabel 4.1. Anggaran Biaya Tambahan (ABT) yang Diajukan LPSK (2020-2023)

Tahun	Jumlah ABT (Rp.)
2020	60.125.373.000
2021	66.183.224.000
2022	11.877.717.000
2023	1.761.582.000

Tabel 4.2. Standar Biaya Keluaran per Tindak Pidana di LPSK

Jenis Layanan	SBK (Rp.)
Layanan Pemenuhan Hak Saksi dan Korban Tindak Pidana Terorisme	59.770.000
Layanan Pemenuhan Hak Saksi dan Korban Tindak Pidana Pelanggaran HAM yang Berat	59.644.000
Layanan Pemenuhan Hak Saksi dan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual terhadap Perempuan dan Anak	57.790.000
Layanan Pemenuhan Hak Saksi dan Korban Tindak Pidana Penyiksaan	58.720.000
Layanan Pemenuhan Hak Saksi dan Korban Tindak Pidana Umum lainnya	57.190.000

Selain kebutuhan anggaran bagi pemberian layanan LPSK, salah satu permasalahan prioritas juga terkait permohonan penghitungan restitusi dan eksekusinya. Berdasarkan data dari tahun 2020 hingga Juni 2024, LPSK melakukan

penghitungan restitusi atas ganti kerugian berbagai tindak pidana. Namun demikian, persentase keberhasilan eksekusi restitusi/ganti kerugian akibat tindak pidana yang dibayar pelaku sangat kecil atau terdapat *gap* yang sangat besar apabila dibandingkan dengan permohonan yang dihitung LPSK maupun yang dituntut Jaksa dan diputus Hakim. Data tersebut ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 4.3. Penghitungan Restitusi (2020 - Juni 2024)

Proses	2020	2021	2022	2023	Juni 2024
Dihitung LPSK	7,90 M	7,43 M	1,88 T	2,85 T	28,38 M
Tuntutan Jaksa	-	-	1,37 T	477,06 M	1,70 M
Putusan Hakim	1,34 M	3,71 M	121,77 M	30,98 M	4,39 M
Dibayar Pelaku	0,10 M	0,27 M	0,97 M	28,68 M	0,97 M

Meskipun LPSK telah melakukan penghitungan restitusi akibat tindak pidana, namun hal tersebut hanya merupakan fenomena gunung es. Masih terdapat berbagai tindak pidana di daerah yang tidak dapat mengajukan permohonan penghitungan restitusi dikarenakan jumlah kantor perwakilan LPSK di daerah yang sangat terbatas. Akibatnya, beberapa Kejaksaan Negeri di daerah mengalami kesulitan mengajukan permohonan penghitungan restitusi. Untuk mengatasi hal ini, LPSK perlu membentuk *platform online* yang terintegrasi hingga ke Kejaksaan Negeri/Cabang Kejaksaan Negeri maupun Lembaga Peradilan di daerah agar permohonan penghitungan restitusi dan hasil penghitungannya dapat dilakukan secara terintegrasi dengan dukungan teknologi informasi.

Meskipun demikian, berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penyelesaian Permohonan dan Pemberian Restitusi dan Kompensasi kepada Korban Tindak Pidana, pada Pasal 8 disebutkan bahwa permohonan restitusi kepada pengadilan selain diajukan melalui LPSK, penyidik, atau penuntut umum, korban juga dapat mengajukan restitusi. Hal ini berarti bahwa dengan keberadaan LPSK yang terbatas di daerah, korban dapat mengajukan sendiri permohonan restitusi dalam proses persidangan. Namun demikian, bagaimana cara pengajuan secara mandiri oleh korban, posisi kerentanan sebagai korban yang masih harus memperjuangkan haknya sendiri, maupun keberpihakan APH kepada korban

masih menjadi tantangan ke depan untuk memberdayakan korban agar dapat mengajukan/memperjuangkan haknya secara mandiri.

6. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Pada BAB III (tiga) telah diuraikan bahwa terdapat beberapa temuan permasalahan yang dihadapi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi, khususnya pada isu Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana. Selain itu, terkait kewenangan yang dimiliki oleh KPK juga harus diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP) yang telah diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024.

Pertama, paska direvisinya Undang-Undang KPK melalui Undang-Undang nomor 19 tahun 2019, pada Pasal 3 diatur bahwa “Komisi Pemberantasan Korupsi adalah lembaga negara dalam rumpun kekuasaan eksekutif ...”.²⁵⁶ Pengaturan ini telah berdampak pada status KPK yang sebelumnya merupakan Komisi negara independen (*state auxiliary body*) berubah statusnya menjadi Lembaga Pemerintah Non Struktural (LNS) yang berada di bawah rumpun eksekutif.²⁵⁷ Oleh karenanya, kondisi ini berdampak pula pada perubahan status pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi yang merupakan bagian dari aparatur sipil negara (ASN) sesuai Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang No. 19 Tahun 2019.²⁵⁸ Berangkat dari status pegawai KPK merupakan bagian dari ASN, maka pegawai KPK tunduk pada pengaturan kepegawaian ASN yang telah diatur pada UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.²⁵⁹

Perubahan status kepegawaian KPK yang telah menjadi aparatur sipil negara, ternyata membutuhkan beberapa penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak biro sumber daya manusia KPK,²⁶⁰ telah didapatkan informasi bahwa KPK masih membutuhkan proses penyesuaian mengenai pembuatan sistem mutasi promosi agar sejalan dengan peraturan manajemen kepegawaian ASN. Merujuk pada informasi dari biro sumber daya manusia KPK ternyata lembaga KPK masih menyesuaikan dokumen rencana

²⁵⁶ Undang-Undang Nomor 19 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pasal 3.

²⁵⁷ Kementerian Sekretariat Negara, “Klasifikasi Lembaga Non Struktural”, diakses pada 22 Oktober 2024, https://setneg.go.id/view/index/klasifikasi_lembaga_non_struktural .

²⁵⁸ Undang-Undang Nomor 19 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pasal 24 ayat (2).

²⁵⁹ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

²⁶⁰ Wawancara dengan perwakilan Biro SDM KPK pada 6 Mei 2024.

pengembangan karier yang dimilikinya agar sejalan dengan Permenpan RB No. 22 Tahun 2021 tentang pola karier pegawai negeri sipil.²⁶¹

Hal ini dikarenakan KPK sebelum perubahan status pada tahun 2019, pola kariernya mengikuti pada pola karier di perusahaan pada umumnya berdasarkan keterangan dari biro SDM KPK.²⁶² Pola karier pegawai KPK saat ini mengacu pada Peraturan KPK Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi yang dimana pada Pasal 12 ayat (1) diatur bahwa manajemen karir pegawai komisi menerapkan sistem merit²⁶³, berbeda dengan Permenpan RB No. 22 Tahun 2021 yang mengatur secara detail pola-pola karier bagi ASN.²⁶⁴ Dengan demikian, KPK kedepannya harus melakukan revisi Peraturan KPK Nomor 1 Tahun 2022 agar sejalan dengan Permenpan RB No. 22 Tahun 2021.

Kedua, berdasarkan wawancara dengan biro Sumber Daya Manusia KPK didapatkan informasi bahwa berdasarkan analisis jabatan dan analisis kebutuhan di KPK pada tahun 2020 ternyata KPK masih mengalami kekurangan ASN sebanyak 4.114 orang, yang dimana sampai dengan tahun 2024 baru terpenuhi sebanyak 2.195 orang.²⁶⁵ Oleh karenanya, KPK masih mengalami kekurangan pegawai sebanyak 1.919 orang berdasarkan Anjab ABK yang dilakukan oleh KPK.²⁶⁶ Selanjutnya terkait kebutuhan jabatan di KPK ternyata berdasarkan audit yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) ditemukan adanya fungsi yang belum masuk dalam Peraturan KPK No. 7/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi, yakni fungsi Korsupgah dan fungsi Labuksi.²⁶⁷ Selain itu, fungsi pelaksanaan titipan uang dan gratifikasi juga seharusnya direvisi agar tidak berada di bawah bagian verifikasi dan laporan keuangan pada biro keuangan.²⁶⁸ Berdasarkan hasil temuan di atas, maka KPK kedepannya harus segera untuk merevisi Peraturan KPK Nomor 7 tahun 2020 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi²⁶⁹ untuk menindaklanjuti temuan dari BPK serta memberikan saran kepada

²⁶¹ *Ibid.*

²⁶² *Ibid.*

²⁶³ *Peraturan KPK Nomor 1 tahun 2022 tentang Kepegawaian Komisi Pemberantasan korupsi, Pasal 12 ayat (1).*

²⁶⁴ *Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.*

²⁶⁵ Wawancara dengan perwakilan Biro SDM KPK pada 6 Mei 2024.

²⁶⁶ *Ibid.*

²⁶⁷ *Ibid.*

²⁶⁸ *Ibid.*

²⁶⁹ *Peraturan KPK No. 7 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi.*

Kemenpan RB agar dapat memberikan formasi pegawai kepada KPK untuk menutupi kekurangannya sesuai dengan kajian Anjab ABK yang dilakukan oleh KPK.

Ketiga, kewenangan KPK dalam pembuatan kebijakan penuntutan kedepannya harus menyesuaikan dengan arahan yang terdapat pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045. Pada RPJPN tahun 2025-2045 telah diatur tujuh (7) Upaya transformasi super prioritas (*game changers*) dalam bidang Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia, yang dimana salah satunya ialah transformasi sistem penuntutan menuju *Single Prosecution System*.²⁷⁰ Kebutuhan adanya *Single Prosecution System* berangkat dari adanya dua (2) lembaga penuntutan yang berdiri sendiri antara penuntutan yang dimiliki oleh Kejaksaan dan KPK, khususnya untuk tindak pidana korupsi serta tindak pidana pencucian uang yang berasal dari tindak pidana korupsi.

Gambar 4.3. Kerangka Upaya Transformatif Super Prioritas (*Game Changers*)



Kondisi lembaga penuntutan yang berdiri sendiri berdampak pada munculnya disparitas kebijakan penuntutan pada tindak pidana korupsi di Indonesia. Timbulnya disparitas kebijakan penuntutan tersebut disebabkan pengaturan kebijakan penuntutan yang dibuat oleh Kejaksaan, tidak menjadi dasar bagi KPK dalam melakukan penuntutan. Contohnya, Kejaksaan RI telah menerbitkan Pedoman 1 tahun 2019 tentang Tuntutan Pidana Perkara Tindak Pidana Korupsi, yang dimana

²⁷⁰ Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045.

mengatur mengenai tabel besaran tuntutan yang harus digunakan oleh Jaksa Penuntut Umum dalam melakukan penuntutan tindak pidana korupsi.²⁷¹

Berdasarkan Pedoman 1 tahun 2019, terdapat 2 (dua) faktor untuk menentukan berat ringannya hukuman, yakni besaran kerugian negara dan pengembalian/penyelamatan kerugian negara²⁷², sedangkan Jaksa penuntut umum KPK tidak terikat dengan Pedoman 1 tahun 2019 dalam menentukan besaran tuntutan. Maka dari itu, dapat dimungkinkan terdapatnya perbedaan besaran tuntutan antara KPK dengan Kejaksaan untuk perkara dengan kerugian negara yang sama serta tipologi kasus yang serupa. Perbedaan besaran tuntutan antara KPK dan Kejaksaan dalam perkara korupsi menimbulkan adanya pelanggaran atas *equality before the law* serta menimbulkan ketidakpastian hukum bagi terdakwa maupun masyarakat. Oleh karenanya, kedepannya KPK dalam melakukan penuntutan harus mengikuti kebijakan penuntutan yang dimiliki oleh Kejaksaan agar tidak menciptakan disparitas penuntutan tindak pidana korupsi serta sejalan dengan RPJPN tahun 2025-2045.

Kendati demikian, dengan adanya *Single Prosecution System* tidak dimaksudkan untuk menghilangkan fungsi penuntutan yang dimiliki oleh KPK, mempertimbangkan pula penuntut umum pada KPK juga merupakan jaksa dari Kejaksaan RI.²⁷³ Maka dari itu, KPK tetap mempunyai kewenangan untuk melakukan penuntutan secara mandiri serta mempunyai jaksa penuntut umum yang berada di bawah KPK. Begitupula KPK juga tetap memiliki pengendalian penuntutan perkara atas perkara yang ditangani oleh KPK, tanpa harus meminta rencana tuntutan kepada pihak Kejaksaan RI (Jaksa Agung Muda Pidana Khusus). Meskipun dalam penentuan besaran tuntutan maupun dalam pembuatan kebijakan penuntutannya harus mengikuti kebijakan penuntutan yang dimiliki oleh Kejaksaan RI sebagai *single prosecution system*. Hal ini sejalan pula dengan konsepsi Jaksa merupakan satu dan tidak terpisahkan (*een en ondeelbaarheid*)²⁷⁴, sehingga jaksa di Kejaksaan RI maupun jaksa di KPK mempunyai kebijakan penuntutan yang sama dalam tindak pidana korupsi. Berdasarkan hal tersebut, maka KPK perlu merespon dengan membuat

²⁷¹ Pedoman Jaksa Agung Nomor 1 tahun 2019 Tentang Tuntutan Pidana Perkara Tindak Pidana Korupsi.

²⁷² Lihat lampiran Pedoman Jaksa Agung Nomor 1 tahun 2019 Tentang Tuntutan Pidana Perkara Tindak Pidana Korupsi.

²⁷³ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Korupsi, Pasal 51 ayat (3), penuntut sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah Jaksa Penuntut Umum.

²⁷⁴ Prinsip ini ditegaskan pada Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 16 tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia.

kebijakan internal yang memberikan penegasan bahwa KPK mengikuti kebijakan penuntutan yang dimiliki oleh Kejaksaan RI.

Keempat, Terkait sarana dan prasarana juga perlu mendapatkan atensi khusus mengingat bahwa KPK merupakan lembaga negara yang berkedudukan di Ibukota negara Republik Indonesia berdasarkan UU KPK Pasal 19 ayat (1)²⁷⁵, sehingga apabila terdapat Keputusan Presiden terkait penetapan ibukota baru maka harus dapat dipastikan bahwa KPK mendapatkan gedung untuk berkantor di ibukota baru. Dengan demikian, KPK harus mendapatkan prioritas untuk mendapatkan gedung di ibukota baru sejak ditetapkannya perpindahan ibukota. Selanjutnya penguatan sarana dan prasarana juga termasuk penguatan tata Kelola teknologi informasi di KPK, terutama pengembangan aplikasi srikandi yang sampai dengan saat ini belum terimplementasi dengan optimal dikarenakan perlu adanya pengembangan terkait kekhawatiran kebocoran data dari aplikasi srikandi tersebut.²⁷⁶ Berdasarkan hal-hal tersebut, maka kepastian mengenai gedung untuk KPK di ibukota baru menjadi prioritas bersamaan dengan pengembangan aplikasi srikandi agar tidak terdapat kebocoran data

²⁷⁵ *Undang-Undang Nomor 19 tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua* atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, Pasal 19 ayat (1).

²⁷⁶ Wawancara dengan perwakilan KPK pada 6 Mei 2024.

BAB 5

Rekomendaasi dan Rencana Aksi Penguatan Kelembagaan Bidang Hukum



Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, telah dilakukan analisa terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing Kementerian/Lembaga. Tidak hanya berupa analisa, namun juga telah diuraikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk penyusunan rencana aksi penguatan kelembagaan bidang hukum untuk periode 2025-2029. Oleh karena itu, pada BAB ini disusun Rencana Aksi Penguatan Kelembagaan Hukum selama 5 (lima) tahun kedepan yang dapat menjadi rekomendasi untuk dilaksanakan oleh masing-masing Kementerian/Lembaga. Periode jangka waktu selama 5 (lima) tahun didasarkan pada jangka waktu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, yakni dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Dalam penyusunan Rencana Aksi Penguatan Kelembagaan bidang Hukum, terdapat beberapa aksi yang diharapkan dapat tercapai antara tahun 2025 sampai dengan tahun 2029. Penentuan terkait jangka waktu pelaksanaan aksi ditentukan pada tingkat kompleksitas dari rencana aksi atau kebutuhan adanya keterlibatan *multi stakeholder*. Contohnya untuk rencana Aksi di Mahkamah Agung, terkait aksi identifikasi kebutuhan SDM untuk jabatan jurusita, maka dianggap tidak terlalu kompleks dan hanya membutuhkan jangka waktu selama 1 tahun untuk mencapai rencana aksi tersebut. Begitu Pula dengan Kementerian Hukum dan HAM, yang dimana terkait penataan SOTK paska dipecahnya Kementerian Hukum dan HAM, diharapkan selesai pada tahun 2025 sehingga dapat menjelaskan pembagian tugas dan wewenang dari Kementerian Hukum, Kementerian HAM serta Kementerian imigrasi dan pemyarakatan. Sedangkan terkait Rencana Aksi mengenai penyelesaian kewenangan antara Kementerian HAM dan Komnas HAM membutuhkan waktu yang lebih panjang sampai serta komitmen dari kedua belah institusi. Berdasarkan hal-hal di atas, pada BAB ini dipaparkan berbagai Rencana Aksi Penguatan Kelembagaan bidang Hukum dari tahun 2025 sampai dengan 2029, sebagai berikut:

MATRIKS AKSI PENGUATAN KELEMBAGAAN HUKUM INDONESIA TAHUN 2025-2029

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
A. LEMBAGA PERADILAN									
1	Mahkamah Agung	1.1	Penyusunan kajian/naskah akademik terkait RUU Jabatan Hakim	✔					Mendorong adanya RUU Jabatan Hakim dan merevisi peraturan lain yang terkait. Mengingat saat ini hakim berstatus sebagai Pejabat Negara, dan UU ASN yang baru mengecualikan status hakim sebagai ASN (ASN hanya PNS dan PPPK), sebagai akibatnya terjadi kekosongan hukum yang mengatur status hakim termasuk jenjang karir, gaji, tunjangan, hak-hak kesejahteraan, maupun proses rekrutmen calon hakim.
		1.2	Penyusunan RUU Jabatan Hakim		✔				
		1.3	Penyusunan peraturan internal MA terkait pola rekrutmen, jejaring karir serta mutasi dan rotasi hakim			✔			
		1.4	Penyusunan kajian beban kinerja ideal hakim dan penetapan analisis beban kinerja hakim	✔					
		1.5	Penyusunan peraturan internal terkait jenjang karir dan pola kenaikan jabatan Panitera di MA dan pengusulan penetapan jabatan fungsional panitera pengganti ke KemenpanRB	✔					Status kepegawaian panitera memiliki pengaturan khusus yang terdapat pada UU Peradilan Umum, Agama, dan TUN namun pengaturan khusus tersebut bertentangan dengan PP Manajemen Kepegawaian. Contohnya adalah dalam UU Peradilan Umum telah ditentukan usia pensiun dari panitera pengganti yang bertentangan dengan PP Manajemen ASN. Selain itu, status panitera pengganti juga masih belum jelas statusnya sebagai jabatan fungsional, apakah jabatan fungsional keahlian atau keterampilan, karena perbedaan tersebut penting untuk menentukan manajemen kepegawaiannya.
		1.6	Identifikasi kebutuhan jumlah Jurusita hingga ke tingkat daerah	✔					Jumlah pegawai jurusita pada tahun 2023 di peradilan umum (PN dan PT) yang tersebar hingga tingkat

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
		1.7	Pemenuhan kebutuhan jumlah Jurusita sesuai Analisa jabatan dan analisa beban kinerja				✓		daerah berjumlah 1727 pegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa PT dan PN yang tidak terdapat pegawai jurusita. Misalnya peradilan di lingkungan Sumatera Utara seperti PN Sibolga, PN Mandailing Natal, PN Balige maupun PT Medan tidak terdapat pegawai jurusita. Begitupun juga untuk pegawai jurusita di peradilan agama (PN dan PT) misalnya di PA Kabupaten Kediri, PA Kota dan Kabupaten Kediri, PA Trenggalek, maupun PA Kangean tidak terdapat pegawai jurusita. Sehingga diperlukan identifikasi dan pemenuhan kebutuhan persebaran pegawai secara proporsional.
		1.8	Penyusunan kajian integrasi sistem penanganan perkara di MA		✓				Optimalisasi platform/teknologi informasi di MA yang mendukung penanganan perkara diperlukan dalam rangka mengembangkan aplikasi eCourt upaya hukum kasasi dan PK yang masih manual, pengembangan fungsi SIPP untuk perkara kepailitan dan PKPU, pengembangan SIPP di satker daerah dalam rangka peningkatan integrasi ke SPPT TI, peningkatan penggunaan direktori putusan yang <i>user friendly, up to date</i> , dan lengkap, serta penguatan platform untuk monitoring pelaksanaan putusan.
		1.9	Pengintegrasian sistem penanganan perkara di MA			✓			
		1.10	Optimalisasi platform SIPP MA untuk kebutuhan informasi publik	✓					
2	Mahkamah Konstitusi	2.1	Penyusunan kajian desain kelembagaan dan kewenangan MK	✓					Secara kelembagaan, saat ini di MK terdapat Majelis Kehormatan MK. Berdasarkan hasil kajian, masih ditemukan tantangan untuk penguatan dan pemenuhan kebutuhan MKMK seperti penataan struktur organisasi maupun kebutuhan jumlah SDM, baik untuk pegawai teknis administrasi dan substansi maupun jumlah anggota MKMK. Sehingga memerlukan kajian untuk mengidentifikasi kedudukan dan kebutuhan MKMK ke depannya.

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									Selain itu, dalam praktiknya, pada beberapa putusan MK bertindak sebagai <i>negative</i> maupun <i>positive legislator</i> . Hal ini perlu didudukkan dan dilihat kembali melalui kajian mengenai penguatan kelembagaan dan pelaksanaan kewenangan MK yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan hukum saat ini maupun desain awal tujuan pembentukan MK.
		2.2	Penyusunan kajian penguatan kewenangan MK untuk memutus sengketa pilkada, termasuk identifikasi beban kinerja hakim MK	✓					<p>Perselisihan sengketa Pemilu semula diputus atau menjadi kewenangan Mahkamah Agung. Sampai pada akhirnya melalui UU Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah, dialihkan kewenangan tersebut kepada MK.</p> <p>Lebih lanjut, berdasarkan Putusan MK Nomor 97/PUU-XI/2012, kewenangan penyelesaian sengketa hasil pilkada merupakan kewenangan badan peradilan khusus. Akan tetapi sampai badan peradilan khusus belum terbentuk, maka kewenangan mengadili dilimpahkan kepada MK.</p> <p>Berdasarkan Putusan MK tersebut, maka MK ke depan dapat melakukan penyusunan kajian penguatan kewenangan MK dalam memutus sengketa Pilkada. Disamping itu perlu juga melihat jumlah Hakim MK saat ini untuk memutus sengketa pilkada. Sehingga Urgensi pembentukan badan peradilan khusus untuk menangani perselisihan hasil Pilkada didasari oleh beban perkara yang ditangani Mahkamah Konstitusi.</p>
		2.3	Penyusunan kajian penguatan kewenangan MK untuk	✓					<i>Constitutional complaint</i> merupakan mekanisme pengaduan konstitusional bagi warga negara atau masyarakat yang ingin mempertanyakan dugaan

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
			melaksanakan <i>constitutional complaint</i>						pelanggaran hak konstitusional kepada MK, sehingga melalui penyusunan kajian penguatan MK terhadap <i>constitutional complaint</i> dapat sebagai upaya penghormatan dan perlindungan hak-hak konstitusional warga negara.
		2.4	Penataan dan Penguatan Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawas Etik Hakim Konstitusi	✓					Dalam rangka mengakomodir perkembangan praktik penanganan laporan dugaan pelanggaran etik hakim konstitusi, maka perlunya pengawas terhadap perilaku Hakim Konstitusi. Pengawas hakim Konstitusi dalam ini yaitu Majelis Kehormatan MK sebagai perangkat yang dibentuk oleh MK untuk menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran serta Kode Etik dan Perilaku Hakim Konstitusi. Rencana Aksi ini didorong untuk penguatan kelembagaan MK dari segi struktur kelembagaan MK.
		2.5	Identifikasi kebutuhan pemenuhan SDM MK berdasarkan Anjab-ABK		✓				Berdasarkan hasil kajian, jumlah SDM MK pada tahun 2019 sebanyak 289 pegawai. Sebagaimana hasil Anjab-ABK yang dilakukan MK, terdapat kebutuhan jumlah pegawai sebanyak 328 orang. Adapun rincian kebutuhan MK pada 2021-2025 yaitu 35 pegawai (2021), 35 pegawai (2022), 38 pegawai (2023), 38 pegawai (2024), dan 39 pegawai (2025). Dalam rangka pelaksanaan Renstra MK 2025-2029 dan memenuhi kebutuhan pegawai maka MK perlu melakukan identifikasi kebutuhan jumlah pegawai sesuai beban kinerja melalui Anjab-ABK dan pelaksanaan kebutuhannya dalam 5 tahun mendatang.
3	Komisi Yudisial	3.1	Penyusunan kajian untuk mengidentifikasi kebutuhan pembukaan Kantor Penghubung KY	✓					Saat ini KY hanya memiliki 20 kantor penghubung di daerah. Adanya kebutuhan penambahan kantor penghubung mengingat jumlah persebaran hakim yang tersedia di seluruh daerah sehingga diperlukan

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
		3.2	Pembukaan Penghubung KY di Daerah					☑	Kantor Penghubung KY dalam rangka mengimplementasikan KEPPH.
		3.3	Penguatan tata kelola kewenangan internal KY dalam rangka penguatan kelembagaan (investigasi, pengawasan, advokasi hakim)	☑					KY sebagai salah satu lembaga tinggi negara dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya memerlukan penguatan kelembagaan melalui penyusunan <i>blue print</i> untuk menggambarkan pola kerja KY melalui kewenangan investigasi, pengawasan, dan advokasi hakim dalam rangka melaksanakan KEPPH.
		3.4	Identifikasi pemenuhan kebutuhan SDM KY dengan beban kinerja	☑					Dalam rangka melaksanakan Renstra KY 2025-2029,, diperlukan pemetaan kebutuhan SDM KY dengan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan Saat ini, total pegawai KY berjumlah 204 pegawai. Sementara berdasarkan Anjab-ABK pada periode sebelumnya, KY membutuhkan sekitar 506 pegawai.
		3.5	Optimalisasi dan integrasi layanan pengaduan KY dengan MA, termasuk <i>data base</i> rekam jejak hakim		☑				Dalam mengimplementasikan KEPPH, KY dan MA berperan untuk melakukan pengawasan terhadap perilaku hakim. Hanya saja saat ini, Komisi Yudisial maupun MA (Badan pengawasan MA) menerima pengaduan masyarakat dalam rangka pengawasan hakim dilakukan secara tersendiri (masing-masing). Dalam rangka penguatan pengawasan terhadap perilaku hakim, komisi yudisial saat ini sedang melakukan program/kegiatan data based rekam jejak hakim untuk melihat profiling hakim yang tersebar di seluruh daerah Indonesia. Kegiatan tersebut akan terintegrasi dengan sistem yang ada di KY, MA maupun K/L lainnya (Seperti KPK, Kementerian Dalam Negeri) dalam melakukan profiling hakim.
		3.6	Evaluasi pelaksanaan Pemeriksaan Bersama antara KY dan MA (Implementasi Peraturan	☑					Peraturan Bersama antara KY dan MA tentang Pemeriksaan Bersama MA dan KY Tahun 2012 sebagai peraturan pelaksana atas UU Komisi Yudisial

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
			Bersama MA dan KY Tahun 2012) terkait dugaan penanganan KEPPHP						untuk melakukan pemeriksaan yang dilakukan secara bersama terhadap dugaan pelanggaran KEPPH. Sehingga kedepan Komisi Yudisial perlu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan terhadap regulasi tersebut serta melihat dinamika tantangan terbaru atas kondisi yang terjadi saat ini
B. LEMBAGA HUKUM LAINNYA DI BIDANG PELAYANAN, PENERAPAN, DAN PEMBANGUNAN HUKUM									
1	Kementerian Hukum dan HAM	1.1	Identifikasi dan penataan SOTK dan SDM Kumham sebagai dampak pemisahan Kumham menjadi 3 Kementerian (Kemen Hukum, Kemen HAM, serta Kemen Imigrasi dan PAS)	✔					Sebagai tindak lanjut atas Perpres 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029, dimana Kementerian Hukum dan HAM dipecah menjadi 3 (tiga) Kementerian sehingga mengamanatkan untuk penyusunan Perpres SOTK di Kementerian Hukum, Kementerian HAM, serta Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan
		1.2	Identifikasi kebutuhan Jabatan Fungsional Perancangan Perundang-undangan di daerah termasuk pelaksanaan diklat	✔					Kementerian Hukum dan HAM saat ini memiliki kantor wilayah di daerah dengan Jabatan Fungsional Perancang Perundang-undangan yang tersebar di kantor Wilayah. Tugas Jabatan Fungsional tersebut untuk melakukan Harmonisasi terhadap Peraturan Daerah. Sehingga dengan jumlah Jabatan Fungsional Perancang Perundang-undangan di daerah saat ini mengalami kekurangan atau adanya kebutuhan penambahan Jabatan Fungsional Perancang Perundang-undangan di daerah.
		1.3	Optimalisasi dan integrasi sistem TI untuk pembentukan PUU, termasuk peningkatan partisipasi publik	✔					UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn mengatur secara tegas mengenai perlunya partisipasi publik dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan.

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									Menindaklanjuti hal tersebut, pemerintah melalui Kementerian Hukum dan HAM, perlu mewujudkan pengaturan tersebut secara konkrit melalui penyusunan platform online terintegrasi dalam proses pembentukan PUU, termasuk fitur bagi partisipasi publik yang bermakna dalam memberikan masukan. Beberapa modalitas yang telah dimiliki misalnya di BPHN telah tersedia platform https://partisipasiku.bphn.go.id/ untuk tahapan perencanaan hukum, sedangkan di Ditjen PP tersedia platform https://peraturan.go.id/ untuk tahapan penyusunan PUU. Kedua platform tersebut dapat dioptimalisasi untuk integrasi pembentukan PUU serta peningkatan pelaksanaan partisipasi publik yang bermakna.
		1.4	Penyusunan alat ukur tindak lanjut rekomendasi dan analisis PUU yang tidak berperspektif HAM	✓					Kementerian Hukum dan HAM telah menerbitkan Permenkumham No 16 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengarusutamaan HAM dalam Pembentukan PUU. Untuk menindaklanjuti hal tersebut, perlu disusun tools/alat ukur untuk melihat apakah PUU yang diterbitkan pemerintah pada tahun berjalan telah sesuai dengan prinsip dan nilai HAM sebagaimana ketentuan dalam Permenkumham tersebut. Hal ini sekaligus dapat menjadi masukan bagi strategi dan arah kebijakan ke depannya untuk membentuk PUU yang sesuai dengan nilai dan prinsip HAM.
		1.5	Penyusunan dan penetapan anggaran bantuan hukum sesuai kebutuhan faktual		✓				Pelaksanaan bantuan hukum (bankum) telah dilakukan sejak tahun 2011 dengan dasar hukum UU Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum. Setelah beberapa tahun pelaksanaan, ditemukan beberapa tantangan strategis bagi pemberian bankum. Salah satunya yaitu proporsionalitas anggaran

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									bankum secara riil sesuai kebutuhan implementasinya. Berkaitan dengan hal tersebut, Kemenkumham melalui BPHN perlu menyusun kajian dan mengidentifikasi kembali kebutuhan anggaran bankum secara faktual untuk mendorong perbaikan tata kelola anggaran bankum dan memenuhi kebutuhannya sebagaimana kebutuhan implementasi oleh para Pemberi Bantuan Hukum (PBH) dan kebutuhan korban.
		1.6	Penyusunan kajian/grand design revitalisasi/renovasi gedung dan sarpras Lapas/Rutan		✓				Kondisi Lapas/Rutan di Indonesia mengalami <i>overcrowding</i> dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini disebabkan, salah satunya, oleh banyaknya para terpidana yang masuk ke dalam Lapas/Rutan yang tidak berbanding lurus dengan jumlah dan kapasitas Lapas/Rutan. Oleh karena itu, Kemenkumham perlu mengidentifikasi dan memetakan kebutuhan renovasi/revitalisasi Lapas/Rutan sesuai kapasitas dan ketersediaan sumber daya yang dimiliki, mengingat kemampuan anggaran yang terbatas sehingga perlu dirumuskan skala prioritas revitalisasi/renovasi gedung dan sarpras yang disesuaikan dengan tingkat kemendesakan <i>overcrowding</i> . Termasuk untuk menguraikan overkapasitas dan meningkatkan kualitas pembinaan bagi narapidana dewasa dan anak.
		1.7	Identifikasi kebutuhan pembangunan Bapas	✓					Meskipun UU Nomor 11 Tahun 2012 tentang SPPA mengamanatkan bahwa Balai Pemasyarakatan (BAPAS) perlu dibentuk hingga ke tingkat Kabupaten, namun diperlukan adanya identifikasi dengan skala prioritas untuk memetakan kebutuhan pembangunan

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									Bapas. Hal ini juga diselaraskan dengan kemampuan anggaran yang tersedia pada tahun berjalan.
		1.8	Penyusunan roadmap/grand design pemberdayaan hukum masyarakat, termasuk identifikasi dan pemenuhan kebutuhan Penyuluh Hukum		✓				Upaya penguatan budaya hukum (pengetahuan, pemahaman dan kesadaran hukum masyarakat) dan pemberdayaan hukum masyarakat perlu dilaksanakan dengan strategi dan arah kebijakan yang tepat sesuai sumber daya yang dimiliki. Hal ini juga perlu didukung dengan ketersediaan Penyuluh Hukum hingga ke tingkat daerah yang proporsional. Oleh karena itu, Kemenkumham perlu menyusun grand design pemberdayaan hukum masyarakat dan identifikasi kebutuhan SDM Penyuluh Hukum di daerah. Termasuk mengevaluasi kembali program-program yang telah dimiliki seperti Desa Sadar Hukum, Kabupaten/Kota Peduli HAM, dan lainnya yang dilihat dengan dampak yang dihasilkan.
2	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)	2.1	Identifikasi aksi dan peran strategis keanggotaan Indonesia (PPATK) dalam FATF	✓					Hal ini diperlukan dalam rangka menyusun dan mewujudkan peta jalan PPATK dan rezim anti pencucian uang, pencegahan dan pendanaan terorisme serta pencegahan pendanaan proliferasi senjata pemusnah massal. Mengingat saat ini Indonesia telah menjadi anggota penuh Financial Action Task Force on Money Laundering and Terrorism Financing (FATF) sehingga perlu mengidentifikasi peran strategis Indonesia melalui PPATK pada keanggotaan FATF dan dampaknya pada tingkat nasional.
		2.2	Identifikasi penguatan peran dan strategi PPATK dalam pemberantasan judi online	✓					
		2.3	Penyusunan kajian dan identifikasi strategi dan aksi kemanfaatan intelijen keuangan (HA/HP), perampasan aset, dan pengenaan sanksi	✓					
		2.4	Pemetaan dan optimalisasi perampasan dan pemulihan aset		✓				

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
		2.5	Penyusunan kajian dan identifikasi kebutuhan SDM bidang program anti pencucian uang, pencegahan terorisme, dan pencegahan pendanaan proliferasi senjata pemusnah massal	✓					
		2.6	Identifikasi dan pemenuhan sarana dan prasarana, termasuk infrastruktur fisik dan infrastruktur teknologi dalam rangka peningkatan kualitas proses bisnis PPAK	✓					
3	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)	3.1	Identifikasi kebutuhan pembukaan Sekretariat Provinsi Komnas HAM, termasuk pemetaan penguatan kewenangan	✓					Kantor perwakilan daerah atau Sekretariat Provinsi Komnas HAM hingga saat ini hanya terdapat di 6 wilayah yaitu Aceh, Sumbar, Kalbar, Sulteng, Maluku dan Papua. Selain itu, tugas dan kewenangan Sekretariat Provinsi Komnas HAM hanya terkait dukungan urusan administrasi dan pendataan pengaduan, tidak termasuk urusan substansi dan pendampingan kasus. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan akses masyarakat terhadap keadilan termasuk perlindungan dan penghormatan HAM, maka diperlukan pembukaan Sekretariat Provinsi Komnas HAM yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
		3.2	Pembukaan Sekretariat Provinsi Komnas HAM					✓	
		3.3	Penyusunan <i>tools</i> /alat ukur kepatuhan rekomendasi Komnas HAM, termasuk monitoring dan evaluasinya.	✓					Penegakan HAM yang dilakukan oleh Komnas HAM melalui 3 (tiga) mekanisme yaitu penanganan pengaduan, pemantauan dan mediasi. Berdasarkan hasil pemantauan dan mediasi tersebut, Komnas HAM mengeluarkan rekomendasi bagi para pihak terkait dalam rangka penanganan dan penyelesaian kasus. Namun demikian, selama ini tingkat kepatuhan atas

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									rekomendasi yang dikeluarkan Komnas HAM masih rendah. Oleh karena itu, Komnas HAM perlu membentuk tim dan menyusun <i>tools</i> /alat ukur pemantauan dan penilaian kepatuhan rekomendasi. Hal ini diperlukan agar dari hasil pemantauan dan penilaian tersebut, Komnas HAM dapat merumuskan strategi dan kebijakan untuk peningkatan kepatuhan rekomendasi.
		3.4	Penyusunan Indeks Persepsi HAM, beserta uji coba pengukuran	✓					Indeks Persepsi HAM diperlukan untuk mengukur dan mengetahui tingkat pengetahuan, pemahaman dan implementasi oleh K/L/D/S terhadap rekomendasi, SNP HAM maupun penilaian HAM yang dilakukan Komnas HAM. Selain itu, indeks ini juga diperlukan mengukur dan mengetahui tingkat pemahaman dan pengetahuan masyarakat terhadap HAM secara dasar maupun prinsip-prinsipnya. Namun demikian, indeks ini perlu dipastikan apakah akan mengukur persepsi HAM secara nasional atau hanya mengukur kinerja Komnas HAM terkait mengarusutamakan prinsip-prinsip HAM.
		3.5	Penyusunan modul dan pelaksanaan diklat terpadu bersama Kejaksaan terkait PHB		✓				Berdasarkan hasil penyelidikan Komnas HAM, terdapat 17 peristiwa pelanggaran HAM berat, dimana 4 diantaranya telah diselesaikan melalui putusan pengadilan. Sementara 13 peristiwa lainnya masih terkendala bolak-balik berkas antara Komnas HAM sebagai Penyelidik dan Kejagung sebagai Penyidik. Salah satu kendala signifikan yang dialami yaitu terkait hasil penyelidikan Komnas HAM yang dianggap belum memenuhi unsur-unsur penyelesaian pelanggaran HAM berat oleh Kejagung. Oleh karena itu diperlukan modul dan pelatihan terpadu antara Komnas HAM Kejagung maupun APH lainnya dalam rangka

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									meningkatkan kualitas proses penegakan hukum pelanggaran HAM berat.
		3.7	Penyusunan peta jalan/ <i>grand design</i> penanganan konflik agraria dan SDA yang sesuai dengan prinsip-prinsip HAM		✓				Berdasarkan Laporan Tahunan Komnas HAM, aduan dugaan pelanggaran HAM mengenai konflik agraria dan SDA dengan kekerasan merupakan salah satu aduan tertinggi yang disampaikan masyarakat kepada Komnas HAM. Menindaklanjuti hal tersebut, Komnas HAM perlu menyusun <i>grand design</i> penanganan konflik agraria dan SDA yang sesuai dengan prinsip-prinsip HAM, dimana dalam <i>grand design</i> tersebut memuat berbagai strategi dan arah kebijakan Komnas HAM serta peran strategis Komnas HAM bersama stakeholder terkait untuk mengurangi terjadinya konflik agraria dan SDA dengan kekerasan, termasuk bagaimana penanganannya yang mengedepankan prinsip-prinsip HAM oleh aparat pemerintah maupun APH ketika terjadi konflik.
4	Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)	4.1	Identifikasi tata kelola dan penataan status pegawai Komnas Perempuan	✓					Pegawai Komnas Perempuan saat ini tidak ada yang berstatus sebagai ASN, baik PNS maupun PPPK. Hal ini berdampak kepada berbagai hal, misalnya tata kelola/manajemen kepegawaian Komnas Perempuan yang belum terintegrasi dengan mekanisme tata kelola/manajemen kepegawaian Kemen PAN RB, misalnya terkait sistem merit, standar kompetensi jabatan, manajemen talenta dan lainnya. Akibatnya juga berbagai indeks sebagai pengukuran capaian kinerja tata kelola SDM Komnas Perempuan juga tidak dilaksanakan, seperti indeks profesionalitas ASN, indeks sistem merit, maupun indeks RB.
		4.2	Identifikasi kebutuhan menjadi BA mandiri	✓					Bagian Anggaran Komnas Perempuan saat ini masih mengikuti Bagian Anggaran Komnas HAM, dimana Komnas Perempuan dianggap sebagai satker Komnas

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									HAM. Akibatnya, kebutuhan anggaran Komnas Perempuan secara faktual tidak tergambarkan.
		4.3	Identifikasi penguatan kelembagaan dan kewenangan Komnas Perempuan	✓					Komnas Perempuan perlu menyusun kajian mengenai evaluasi kelembagaan maupun kewenangannya. Apakah dengan tuisi dan kewenangan yang dimiliki saat ini berdasarkan Perpres 8/2024 jo. Perpres 65/2005, sudah menjawab tantangan dan dinamika yang berkembang dengan kondisi saat ini. Hal ini untuk melihat dan memetakan kembali tuisi, kewenangan maupun kebutuhan kelembagaan Komnas Perempuan ke depannya.
		4.4	Renovasi Gedung dan sarpras					✓	Gedung dan sarpras Komnas Perempuan saat ini memerlukan renovasi dikarenakan mengalami kerusakan dan kebocoran pada beberapa bagian tertentu. Sehingga diperlukan renovasi dan pemeliharaan gedung.
5	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)	5.1	Identifikasi kebutuhan pembukaan Kantor Perwakilan LPSK di daerah	✓					Saat ini LPSK hanya memiliki 2 (dua) kantor perwakilan di daerah yaitu Medan dan Yogyakarta. Dalam rangka meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan, diperlukan pembukaan kantor perwakilan LPSK di beberapa daerah lain yang disesuaikan dengan kebutuhan berbasis data. Misalnya di NTT dan Bangka Belitung banyak terjadi tindak pidana perdagangan orang yang menjadi salah satu tindak pidana prioritas LPSK, sehingga diperlukan pembukaan di NTT dan Bangka Belitung.
		5.2	Pembukaan kantor perwakilan LPSK di daerah		✓				Berdasarkan jumlah kantor perwakilan LPSK yang sangat terbatas di daerah, dan adanya kebutuhan responsif bagi penghitungan dan pemberian restitusi korban tindak pidana hingga ke tingkat daerah, maka diperlukan platform/aplikasi <i>online</i> terintegrasi baik di
		5.3	Penataan mekanisme penentuan penerimaan permohonan Terlindung dengan dukungan TI	✓					
			Pembentukan platform <i>online</i> terintegrasi antar LPSK dengan			✓			

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
			APH hingga tingkat daerah untuk memudahkan permohonan dan penghitungan restitusi tindak pidana secara daring.						internal LPSK maupun antar LPSK dengan APH lainnya sehingga memudahkan proses penghitungan dan pemberian restitusi,
		5.4	Identifikasi <i>innovative financing</i> sebagai alternatif pembiayaan bagi layanan perlindungan dan pemulihan	✓					Berdasarkan data anggaran LPSK dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, LPSK selalu mengajukan anggaran belanja tambahan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan tugas rutin LPSK dalam memberikan layanan perlindungan dan pemulihan bagi Terlindung. Artinya bahwa dukungan APBN bagi LPSK masih terbatas, sehingga diperlukan identifikasi sumber pendanaan lain (<i>innovative financing</i>) untuk pelaksanaan tugas LPSK, misalnya melalui Dana Bantuan Korban yang sumber pendanaan utamanya berasal dari hibah, filantropi, csr, individu, maupun masyarakat.
		5.5	Penyusunan kajian perwujudan VTF di LPSK (tidak hanya TPKS namun juga mencakup tindak pidana prioritas lain) sebagai <i>innovative financing</i> bagi pendanaan perlindungan dan pemulihan korban	✓					
		5.6	Perwujudan dan perluasan VTF di LPSK					✓	
		5.7	Penguatan SOTK LPSK (untuk mengakomodir pembentukan Biroren, Inspektorat maupun Unit pengelola DBK di LPSK)	✓					Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 tentang Sekretariat Jenderal LPSK menyebutkan bahwa Kesekjenan LPSK terdiri dari 4 (empat) biro. Oleh karena itu, dalam rangka penguatan SOTK LPSK untuk mengakomodir beberapa kebutuhan baru maka diperlukan revisi terhadap Perpres SOTK LPSK.
66.5	Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)	6.1	Identifikasi dan pemenuhan kebutuhan SDM KPK berdasarkan Anjab/ABK, peta jabatan, SKJ, renbangrir, maupun penataan kepegawaian SDM KPK sesuai dengan UU ASN		✓				Berdasarkan hasil wawancara, KPK masih mengalami kekurangan pegawai sebanyak 1.919 orang. Oleh karena itu, dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewenangan KPK ke depan, KPK perlu melakukan Anjab-ABK untuk identifikasi kebutuhan pegawai dengan beban kinerja, setidaknya untuk 5 tahun mendatang. Selain itu, dengan beralihnya status pegawai KPK menjadi ASN sehingga KPK masih perlu

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									melakukan penataan kepegawaian SDM KPK yang disesuaikan dengan mekanisme UU ASN.
		6.2	Penyesuaian tata Kelola SDM KPK dengan mekanisme ASN sesuai regulasi Kemen PAN RB ((Merevisi Peraturan KPK Nomor 1 Tahun 2022 agar sejalan dengan Permenpan RB No. 22 Tahun 2021))	✓					Revisi atas Peraturan KPK No. 1/2022 perlu dilakukan dengan mengacu pada Permenpan RB No. 22 tahun 2021 guna menyesuaikan kedudukan KPK kini yang merupakan Lembaga Negara Non Struktural dari yang sebelumnya lembaga independen.
		6.3	Penyusunan regulasi SOTK KPK untuk mengakomodir fungsi Korsupgah dan Labuksi KPK yang belum dimasukkan dalam Ortaka (Merevisi Peraturan KPK Nomor 7 tahun 2020 untuk menindaklanjuti temuan dari BPK)	✓					Terdapat fungsi dari KPK yang belum masuk dalam Peraturan KPK No. 7/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi, yakni fungsi Korsupgah dan fungsi Labuksi. Selain itu, fungsi pelaksanaan titipan uang dan gratifikasi juga seharusnya direvisi agar tidak berada di bawah bagian verifikasi dan laporan keuangan pada biro keuangan
		6.4	Penyusunan strategi kebijakan dan penuntutan dalam kaitannya dengan perwujudan <i>Single Prosecution System</i> (SPS)	✓					RPJPN 2025-2045 maupun RPJMN 2025-2029 menyebutkan adanya transformasi kebijakan penuntutan melalui mekanisme <i>Single Prosecution System</i> yang akan dilaksanakan oleh Kejaksaan. Dalam kaitan dengan kewenangan penuntutan KPK mengenai tipikor maupun tindak pidana pencucian uang yang berasal dari tipikor maka KPK melakukan kajian dan mengidentifikasi irisan maupun keterkaitan kewenangan dan peran KPK dalam mekanisme SPS. Hal ini untuk menghindari adanya disparitas kebijakan penuntutan.
		6.5	Identifikasi kebutuhan gedung dan sarpras KPK terkait pemindahan ibukota negara	✓					UU KPK menyebutkan bahwa KPK berkedudukan di ibukota negara. Berkaitan dengan hal tersebut dan kedudukan KPK saat ini yang berada di Jakarta,

No	Kementerian/Lembaga	#	Aksi	Tahun					Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	
									sehingga ketika pemindahan ibukota negara secara efektif dipindahkan ke IKN di Kalimantan, sehingga diperlukan identifikasi kebutuhan kepindahan KPK.
		6.6	Identifikasi kebutuhan dan peningkatan sarpras KPK terkait Teknologi Informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kewenangan KPK					<input checked="" type="checkbox"/>	Optimalisasi sarpras TI KPK diperlukan untuk mencegah adanya kebocoran data, baik data terkait penanganan perkara maupun data kepegawaian KPK. Misalnya melalui pemeliharaan dan monev secara berkala terhadap aplikasi SRIKANDI KPK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arief, Barda Nawawi, *Kapita Selekta Hukum Pidana Tentang Sistem Peradilan Pidana Terpadu*, Yogyakarta: UII Press, 2011.
- Bell, Stephen. "Institutionalism: Old and New." dalam *The Handbook of Political Science*, editor Mark Beeson dan Richard Eccleston, Cambridge: Cambridge University Press, 2022.
- Creswell, John W., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 3rd ed., Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2013.
- Creswell, John W. & David J. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*, 5th ed., CA: SAGE Publications, 2018.
- Direktorat Hukum dan Regulasi Kementerian PPN/Bappenas, *Kerangka Kelembagaan dalam Proses Penegakan Hukum dan Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*, 2022.
- Direktorat Hukum dan Regulasi Bappenas dan Masyarakat Pemantau Peradilan FH UI, *Indeks Pembangunan Hukum di Indonesia Tahun 2022*, Depok: UI Publishing, 2024.
- Friedman, Lawrence M., *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung: Penerbit Nusa Media, 2021.
- Friedman, Lawrence M., *The Legal System: A Social Science Perspective*, New York: Russell Sage Foundation, 1987.
- Lev, Daniel S., *Hukum dan Politik di Indonesia: Kesenambungan dan Perubahan*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 1990.
- Peters, B. Guy. "Institutional Theory." dalam *Handbook on Theories of Governance*, editor Christopher Ansell and Jacob Torfing, 2nd ed., Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2022.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Merawat Ingatan Menjemput Keadilan*, Jakarta: Komisi Nasional HAM RI, 2020.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Buku I: Buku Induk Pedoman Audit HAM*, Jakarta: Komnas HAM RI, 2023.
- North, Douglass C., *Institution, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- Novian, Rully et., al., *Strategi Menangani Overcrowding di Indonesia: Penyebab, Dampak dan Penyelesaiannya*, Jakarta: ICJR, 2018.

Sadiawati, Diani et., al., *Strategi Nasional Reformasi Regulasi: Mewujudkan Regulasi yang Tertib dan Sederhana*, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas: Jakarta, 2015.

Santoso, Topo, *Polisi dan Jaksa: Keterpaduan atau Pergulatan*, Depok: Pusat Studi Peradilan Pidana Indonesia, 2000.

Scott, W. Richard, *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*, 4th ed., California: Sage Publications, Inc, 2014.

Jurnal:

Baser, Heather dan Peter Morgan, Capacity, Change and Performance: Study Report, *Discussion Paper No. 59B*, April 2008.

DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell, The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review* 48, no. 2, 1983.

Gay, Paul du dan Thomas Lopdrup Hjorth, Organizing States: The Continuing Relevance of Formal Organization within Political Administration, *Organization Theory* 5, 2024.

Meyer, John W., dan Brian Rowan, Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology* 83, no. 2, 1977.

Mochtar, Zainal Arifin dan Iwan Satriawan, Sistem Seleksi Komisioner State Auxiliary Bodies: Suatu Catatan Analisis Komparatif, *Jurnal Konstitusi* 1, No.1, 2008.

Ocasio, William, Institutions and Their Social Construction: A Cross-Level Perspective, *Organization Theory* 4, no. 3, 2023.

Shiddqoh, Aisyah, Fifiana Wisnaeni dan Lita Tyesta A. L.. W., Kedudukan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia sebagai Lembaga Negara Penunjang, *Diponegoro Law Journal*, Vol. 8, No. 1, 2019.

Suhariyanto, Budi, Rekonstruksi Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Panitera Pengganti Peradilan di Indonesia, *Jurnal Hukum dan Peradilan* Vol 5, No. 3, 2016.

Teguh, Pri Pambudi, Fahri Bachmid, dan Ismail Rumadan, Kewenangan Mahkamah Agung sebagai Pelaksana Kekuasaan Kehakiman yang Independen dalam Rekrutmen Hakim, *Jurnal Hukum dan Peradilan* 11, No. 2, 2022.

Utomo, Nurrahman Aji, Dekonstruksi Kewenangan Investigatif dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat, *Jurnal Konstitusi Volume* 16 Nomor 4, Desember 2019.

Instrumen Hukum Nasional:

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Jo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 Tentang Peradilan Agama.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Mahkamah Konstitusi.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Komisi Yudisial.

Indonesia, Undang-undang Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Jo. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Jo. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 Jo. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian,

Indonesia, Undang-Undang Nomor 16 tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia.

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 Tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung.

Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.

Indonesia, Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Pasal 4.

Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.

Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005 jo. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2024 Tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.

Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 Tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2016 Jo. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2019 Tentang Sekretariat Jenderal Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.

Indonesia, Peraturan Bersama MA dan KY No. 2 Tahun 2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim dan Peraturan Bersama MA dan KY No.3 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama.

Indonesia, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

Indonesia, Pedoman Jaksa Agung Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Tuntutan Pidana Perkara Tindak Pidana Korupsi.

Indonesia, Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi.

Indonesia, Peraturan KPK Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi.

Indonesia, Peraturan KPK Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi.

Indonesia, Peraturan Komnas Perempuan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Komnas Perempuan.

Indonesia, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2024 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2023.

Indonesia, Peraturan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penanganan Pengaduan Whistleblower Pengadaan Barang dan Jasa di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.

Putusan Pengadilan:

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 071-73/PUU-11/2004.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 97/PUU-XI/2013.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 91-PUU-XVIII/2020.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 34/PUU-XX/2022.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 85/PUU-XX/2022.

Dokumen Perencanaan Kementerian/Lembaga:

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Dokumen Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024.

Kementerian PPN/Bappenas, Dokumen Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045.

Kementerian PPN/Bappenas, Dokumen Rancangan Teknokratik RPJMN 2025-2029.

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Dokumen Rencana Strategis Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020-2024.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Dokumen Rencana Strategis Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Tahun 2020-2024.

Komisi Pemberantasan Korupsi, Dokumen Rencana Strategis Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2020-2024.

Komisi Yudisial, Dokumen Rencana Strategis Komisi Yudisial Tahun 2020-2024.

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, Dokumen Rencana Strategis Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Tahun 2020-2024.

Mahkamah Agung Republik Indonesia, Dokumen Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020-2024.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Dokumen Rencana Strategis Mahkamah Konstitusi Tahun 2020-2024.

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Dokumen Rencana Strategis Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Tahun 2020-2024.

Laporan Kementerian/Lembaga:

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM, Laporan Kinerja Pertanggungjawaban BPSDM Tahun 2023.

Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, Laporan Kinerja Pertanggungjawaban Direktorat Jenderal Imigrasi Tahun 2023.

Kementerian Koordinator Bidang Politik Hukum dan Keamanan, Rekomendasi Agenda Prioritas Percepatan Reformasi Hukum, Laporan Tim Percepatan Reformasi Hukum, 2023.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Laporan Tahunan Komnas HAM RI Tahun 2023.

Komisi Yudisial Republik Indonesia, Laporan Tahunan Komisi Yudisial Tahun 2022.

Mahkamah Konstitusi, Kalibrasi Tafsir Konstitusi, Laporan Tahunan Mahkamah Konstitusi 2023.

Internet:

USAID, "Measuring Institutional Capacity", 2011, https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadw115.pdf.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, "Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik", <https://www.menpan.go.id/site/kelembagaan/sistem-pemerintahan-berbasis-elektronik-spbe-2>.

Asep Nursobah, "Sejarah Sistem Kamar pada Mahkamah Agung", 19 Juli, 2021, <https://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/sistem-kamar/sejarah-sistem-kamar> .

AJI Yogyakarta, "Banyak Produk Hukum Diskriminatif, Sudutkan Kelompok Minoritas", 29 November 2023 <https://ajiyogyakarta.com/banyak-produk-hukum-diskriminatif-sudutkan-kelompok-minoritas-23214/> .

Ginting, Miko, "KY Beri Perhatian Terhadap Jaminan Keamanan Hakim dan Persidangan," 12 September 2023, https://www.komisiyudisial.go.id/frontend/pers_release_detail/299/ky-beri-perhatian-terhadap-jaminan-keamanan-hakim-dan-persidangan

Hukumonline, "Panitera Pengadilan, Tak Sekadar Jenjang Karir", 14 September 2010, <https://www.hukumonline.com/berita/a/panitera-pengadilan-tak-sekadar-jenjang-karir-lt4c8ee8cea8a1a/?page=1>.

CNN Indonesia, "DPR Tolak Seluruh Calon Hakim Agung dan Ad Hoc HAM Usulan KY", 28 Agustus 2024, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240828191837-12-1138736/dpr-tolak-seluruh-calon-hakim-agung-ad-hoc-ham-usulan-ky>.

Sekretariat Negara Republik Indonesia, "Profil LNS",
https://www.setneg.go.id/baca/index/profil_Ins.

Dispersip Klaten, "Kunjungan Studi Banding Penerapan Srikandi dari KPK", 10 Oktober 2023,
<https://dispersip.klaten.go.id/kunjungan-studi-banding-penerapan-srikandi-dari-kpk>.

Rahmi, Novrieza, Hukumonline, "Mereposisi Status Hakim yang Ideal: Cermati Secara Mendalam", 7 Juni 2017, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mereposisi-status-hakim-yang-ideal--cermati-secara-mendalam-lt59370c3417b32/?page=1>.

Pelaporan Majelis Kehormatan Mahkamah Konstitusi, <https://testing.mkri.id/peradilan/majelis-kehormatan-mk/pelaporan-mkmk> .

Mahkamah Konstitusi, "MK Gelar Kegiatan Penilaian Kompetensi dan Potensi Bagi Pegawai,"
31 Januari 2024,
<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17846&menu=2>.

Dongoran, Hussein Abri, "Pecah Kongsi di Tubuh Komisi", 11 Mei 2019,
<https://majalah.tempo.co/read/nasional/157633/pecah-kongsi-di-tubuh-komisi> .

Azizah, "Mahkamah Agung Finalisasi Draft PKS dengan Komisi Yudisial", 27 Juni 2023,
<https://www.mahkamahagung.go.id/id/berita/5804/mahkamah-agung-finalisasi-draft-pks-dengan-komisi-yudisial>.

Kencana, Maulandy Rizky Bayu, "Bappenas Dorong Bentuk Lembaga Pengelola Regulasi antar Pemerintah", Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 6 Februari 2019,
<https://pshk.or.id/tak-berkategori/bappenas-dorong-bentuk-lembaga-pengelola-regulasi-antar-pemerintah/>.

Direktorat Jenderal Imigrasi, "Sejarah Direktorat Jenderal Imigrasi",
<https://web.archive.org/web/20160106182847/http://www.imigrasi.go.id/index.php/profil/sejarah#%E2%80%A2-era-orde-baru>.

Kantor Imigrasi Yogyakarta, "Sejarah Imigrasi", <https://jogja.imigrasi.go.id/profil/sejarah-imigrasi/#1647397086861-2f57aa06-f77f> .

Indonesia Corruption Watch, "Ditjen Imigrasi Lepas dari Dep Hukum dan HAM: Konsepnya sedang Digodok Men PAN RB", 12 Januari 2006,
<https://antikorupsi.org/id/article/ditjen-imigrasi-lepas-dari-depkum-ham-konsepnya-sedang-digodok-men-pan>.

Hukumonline, "Ditjen Imigrasi Tidak jadi Dipisah dari Depkumham", 7 Februari 2006,
<https://www.hukumonline.com/berita/a/ditjen-imigrasi-tidak-jadi-dipisah-dari-dephukham-hol14341/?page=2> .

Detik, "Alasan pemisahan Ditjenim menjadi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan", 14 Oktober 2024, <https://news.detik.com/x/detail/spotlight/20241014/Bagi-bagi-Jatah-Menteri-Era-Prabowo>.

Muchlis, Wildan Fauzi, "Dampak Over Kapasitas pada Lapas", Ombudsman, 28 Maret 2023, <https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--dampak-over-kapasitas-pada-lapas>.

Chaterine, Rahel Narda, dan Novianti Setuningsih, "Mahfud Ungkap Kendala Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat di Masa Lalu", 29 Desember 2022, <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/29/16272591/mahfud-ungkap-kendala-penyelesaian-pelanggaran-ham-berat-di-masa-lalu?page=all>.

Nababan, Willy Medy Cristian, "Usulan Penambahan Anggaran Komnas HAM dan Komnas Perempuan Dinilai terlalu Kecil", Kompas, 12 Juni 2024, https://www.kompas.id/baca/polhuk/2024/06/12/usulan-penambahan-anggaran-komnas-ham-dan-komnas-perempuan-dinilai-terlalu-kecil?status=sukses_login&login=1730110225164&open_from=header_button&loc=header_button.

Wawancara dan *Focus Group Discussion*:

Komisi Pemberantasan Korupsi, dilaksanakan pada 6 Mei 2024.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 7 Mei 2024.

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, dilaksanakan pada 7 Mei 2024

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, dilaksanakan pada 13 Mei 2024.

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, dilaksanakan pada 14 Mei 2024.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dilaksanakan pada 15 Mei 2024

Mahkamah Agung Republik Indonesia, dilaksanakan pada 16 Mei 2024.

Komisi Yudisial, dilaksanakan pada 20 Mei 2024

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 20 Mei 2024.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 10 Juni 2024.

Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 10 Juni 2024.

Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 10 Juni 2024.

Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 11 Juni 2024.

Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 11 Juni 2024.

Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 11 Juni 2024.

Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 12 Juni 2024.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 12 Juni 2024.

Badan Strategi Kebijakan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 12 Juni 2024.

Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 13 Juni 2024.

Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dilaksanakan pada 13 Juni 2024.



BAPPENAS

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional



Indonesia Judicial Research Society

