



LAPORAN AKHIR
KAJIAN ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 16
TAHUN 2016 TENTANG JARINGAN DOKUMENTASI DAN
INFORMASI HUKUM KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

BIRO HUKUM
SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas izin dan rahmat-Nya, Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk Laporan Akhir Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum merupakan salah satu program strategis yang menjadi tanggung jawab Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Ketenagakerjaan. Program ini dilaksanakan sebagai bagian dari upaya pemantauan dan peninjauan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 95A dan 95B Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022. Proses analisis dan evaluasi ini tidak hanya berfokus pada aspek materi hukum semata, melainkan juga menerapkan pendekatan sistem hukum yang integratif, mencakup dimensi kelembagaan, efektivitas, serta sarana dan prasarana hukum. Dalam pelaksanaannya, kami mengacu pada Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan (Pedoman 6 Dimensi) yang telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional Nomor PHN-HN.01.03.07 Tahun 2020. Dengan menggunakan instrumen tersebut, diharapkan evaluasi ini dapat menghasilkan rekomendasi yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Seiring dengan perkembangan hukum nasional, tuntutan keterbukaan informasi publik, dan percepatan transformasi digital pemerintahan, evaluasi terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan menjadi sangat penting. Kajian ini diperlukan agar pengaturan JDIH Kemnaker tetap relevan, adaptif terhadap kebutuhan zaman, serta mampu menjawab tantangan keterbukaan informasi hukum yang cepat, akurat, dan terintegrasi. Permenaker ini juga memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian, Kelompok Kerja telah melakukan telaah komprehensif terhadap seluruh aspek pengaturan JDIH Kemnaker, termasuk isu-isu krusial terkait kekosongan pengaturan, disharmoni nomenklatur, efektivitas implementasi, hingga kebutuhan standarisasi pengelolaan dokumen hukum digital. Hasil kajian dan rekomendasi dalam laporan akhir ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga dalam penyempurnaan dan pengembangan regulasi terkait JDIH, sehingga ke depan JDIH Kemnaker dapat semakin optimal dalam memberikan pelayanan informasi hukum kepada masyarakat.

Semoga laporan ini dapat dimanfaatkan secara optimal oleh berbagai pemangku kepentingan, serta menjadi kontribusi positif dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, adaptif, dan berkelanjutan. Terima kasih.

Kepala Biro Hukum,



Reni Mursidayanti

NIP 19720603 199903 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
BAB I PENDAHULUAN	5
A. Latar Belakang	5
B. Permasalahan	9
C. Tujuan	9
D. Ruang Lingkup Bahasan	10
E. Metode	10
F. Pelaksanaan	14
 BAB II PEMBAHASAN	 15
A. Politik Hukum Pengaturan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Perundang-Undangan	15
B. Analisis dan Evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan	19
C. Isu Krusial Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan	35
 BAB III PENUTUP	 39
A. Kesimpulan	39
B. Rekomendasi	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menempatkan hukum sebagai supremasi tertinggi dalam penyelenggaraan negara. Salah satu pilar utama negara hukum adalah adanya jaminan kepastian hukum (*legal certainty*) dan akses terhadap keadilan (*access to justice*). Di era digital saat ini, perwujudan pilar tersebut tidak dapat dipisahkan dari prinsip keterbukaan informasi publik dan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik (*e-government*).

Pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan informasi hukum yang akurat, mutakhir, dan mudah diakses oleh masyarakat. Kewajiban ini merupakan bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah menginisiasi pembentukan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Nasional.

Dalam konteks pemerintahan modern, keberadaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) merupakan instrumen penting dalam mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kemudahan akses terhadap dokumen dan informasi hukum.

Landasan yuridis utama pembentukan JDIH Nasional adalah Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional. Peraturan ini mengamanatkan setiap institusi negara, termasuk kementerian dan lembaga, untuk membangun dan mengembangkan sistem dokumentasi dan informasi hukum yang terintegrasi secara nasional. Tujuannya adalah untuk menjamin ketersediaan dokumen hukum yang lengkap dan akurat, serta dapat diakses secara cepat dan mudah oleh seluruh lapisan masyarakat.

Sebagai pelaksanaan mandat tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 16 Tahun

2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan. Peraturan ini menjadi pedoman operasional bagi penyelenggaraan JDIH di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan, peraturan ini mengatur mulai dari struktur organisasi, pengelolaan koleksi dokumen hukum, hingga penyediaan layanan informasi.

Namun setelah lebih dari tujuh tahun berlaku, Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 perlu ditinjau kembali relevansi dan efektivitasnya, sehingga menimbulkan urgensi untuk dilakukan analisis dan evaluasi hukum yang menyeluruh baik secara substantif maupun teknis.

Dari sisi substansi, sektor ketenagakerjaan merupakan bidang yang sangat dinamis. Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja (beserta peraturan pelaksanaannya) telah secara signifikan mengubah lanskap hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini menuntut JDIH Kementerian Ketenagakerjaan untuk mampu menyajikan informasi yang tidak hanya lengkap, tetapi juga termutakhirkan sesuai dengan perubahan hukum tersebut.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat sejak tahun 2016 telah mengubah ekspektasi publik terhadap layanan informasi. Pengguna kini menuntut platform yang lebih interaktif, ramah pengguna (*user-friendly*), responsif di berbagai perangkat (*mobile-responsive*), dan terintegrasi dengan sistem lain. Pertanyaannya adalah, apakah Permenaker No. 16/2016 masih memadai untuk mengakomodasi dan mendorong inovasi teknologi tersebut?

Selain itu, kesadaran hukum masyarakat yang meningkat, serta kompleksitas hubungan industrial, membuat kebutuhan akan informasi hukum ketenagakerjaan yang cepat dan akurat menjadi semakin krusial. JDIH bukan lagi sekadar "perpustakaan digital", melainkan alat vital untuk panduan kepatuhan (*compliance*), dan sarana edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan identifikasi awal, terdapat potensi kesenjangan (*gap*) antara kondisi ideal yang dicita-citakan oleh peraturan dengan implementasinya di lapangan. Evaluasi awal dalam Lembar Kerja Evaluasi telah mengonfirmasi adanya sejumlah isu substansial yang memperkuat urgensi dilakukannya kajian mendalam. Isu-isu tersebut antara lain:

- a. Definisi yang tidak lengkap: Pasal 1 Permenaker ini belum memuat definisi krusial seperti "Pusat JDIHN" dan "Pojok JDIH", yang esensial untuk kejelasan peran dan fungsi.
- b. Ketidadaan asas kejelasan tujuan: Peraturan ini belum secara eksplisit merumuskan tujuan yang hendak dicapai dari pembentukan JDIH Kemenaker, padahal ini merupakan asas fundamental dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.
- c. Ambiguitas kewajiban anggota: Pasal 5 ayat (2) dinilai multitafsir karena tidak merinci jenis "produk hukum selain peraturan perundang-undangan" yang wajib diserahkan oleh Anggota JDIH, sehingga memerlukan penegasan lebih lanjut.
- d. Absennya pengelolaan digital: Fungsi Pusat JDIH dalam Pasal 3 belum secara tegas mengatur pengelolaan informasi secara manual dan elektronik, padahal ini penting untuk mengakui eksistensi perpustakaan fisik di samping koleksi digital.
- e. Nomenklatur tidak harmonis: Terdapat disharmoni antara nomenklatur unit kerja Anggota JDIH dalam Pasal 2 ayat (3) Permenaker No. 16/2016 dengan struktur organisasi terbaru yang diatur dalam Permenaker Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan kendala koordinasi dan kebingungan yuridis.
- f. Struktur organisasi kurang efektif: Pengaturan dalam Pasal 3 ayat (1) dinilai kurang relevan karena untuk dapat bekerja efektif, Pusat JDIH perlu dibantu oleh Tim Teknis yang saat ini belum diatur.
- g. Fungsi yang perlu diperluas: Fungsi Pusat JDIH dalam Pasal 3 ayat (2) perlu diperbaharui untuk mengakomodasi kebutuhan zaman, seperti menambahkan fungsi kerja sama dengan Pusat JDIHN dan fungsi penyampaian laporan pelaksanaan JDIH Kemnaker.

Temuan-temuan awal ini menunjukkan bahwa Permenaker No. 16/2016 tidak hanya menghadapi tantangan dari faktor eksternal (dinamika hukum dan teknologi),

tetapi juga memiliki kelemahan internal dari segi substansi peraturannya. Oleh karena itu, suatu analisis dan evaluasi hukum yang komprehensif mutlak diperlukan.

Analisis dan evaluasi hukum ini dilakukan oleh Biro Hukum berdasarkan Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut Biro Hukum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan penyusunan peraturan perundang-undangan, penelaahan hukum, advokasi, pemberian pertimbangan hukum, serta dokumentasi dan informasi hukum Kementerian.

Analisis dan evaluasi hukum terhadap Permenaker No. 16/2016 dilakukan sebagai bagian dari upaya penataan regulasi dan peningkatan kinerja peraturan. Analisis dan evaluasi hukum tersebut dapat dimaknai sama dengan kegiatan pemantauan dan peninjauan sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Analisis dan evaluasi hukum mengenai Permenaker No. 16/2016 ini dilakukan menggunakan Metode Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan 6 Dimensi PHN-HN.01.03-07 Tahun 2020 yang dikembangkan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional. Analisis dan evaluasi hukum akan dilaksanakan oleh Kelompok Kerja (Pokja) selama 2 bulan terhitung mulai bulan Juli 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

Analisis dan evaluasi hukum ini akan mengidentifikasi terhadap persoalan-persoalan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan yang dievaluasi, baik pada tataran normatif maupun efektivitas implementasinya. Hasil analisis dan evaluasi tersebut dapat menjadi masukan perbaikan yang objektif terhadap peraturan perundang-undangan yang dievaluasi, serta diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembangunan hukum nasional

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang diangkat dalam analisis dan evaluasi hukum ini yaitu:

1. Bagaimana politik hukum pengaturan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apa saja isu krusial dalam pengaturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana hasil analisis dan evaluasi hukum terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan?

C. Tujuan

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan politik hukum pengaturan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Merumuskan isu krusial pengaturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Menguraikan hasil analisis dan evaluasi hukum serta merumuskan rekomendasi terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.

D. Ruang Lingkup Bahasan

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas, maka lingkup kegiatan yang dilakukan oleh kelompok kerja adalah melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan pada 6 (enam) dimensi penilaian berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07. Dimensi penilaian tersebut yaitu:

1. Dimensi Pancasila;
2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan;
3. Dimensi Disharmoni Pengaturan;
4. Dimensi Kejelasan Rumusan;
5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan;
6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

Masing-masing dimensi di atas memiliki variabel maupun indikator dalam penilaiannya. Penjelasan mengenai ke enam dimensi penilaian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Berdasarkan Kesesuaian dengan Nilai-nilai Pancasila

Analisis pada Dimensi Pancasila merupakan analisis yang bertujuan melakukan penilaian sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung pada sila-sila dalam Pancasila. Bahwa Pancasila pada hakikatnya merupakan dasar, atau basis filosofi bagi Negara dan tertib hukum Indonesia. Internalisasi nilai-nilai dari sila-sila dalam Pancasila dalam masing-masing norma yang terkandung dalam suatu peraturan perundang-undangan adalah landasan bagi

pelaksanaan analisis dan evaluasi hukum terhadap suatu peraturan perundang-undangan. Nilai-nilai Pancasila ini terjabarkan dalam asas-asas umum materi muatan peraturan perundang-undangan, yang dalam pedoman ini dipakai sebagai variabel penilaian pada Dimensi Pancasila.

Adapun variabel penilaian pemenuhan nilai-nilai Pancasila yang akan dipakai dalam pedoman ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Ketuhanan;

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus memuat pengakuan terhadap keberadaan pemeluk agama dan kepercayaan serta taqwa kepada Tuhan YME, mengedepankan prinsip kebenaran, keadilan, kebaikan, kejujuran, persaudaraan, kesucian, keindahan, melindungi setiap orang untuk saling menghormati pilihan agama dan kepercayaan, serta menjamin kebebasan menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing.

b. Variabel Kemanusiaan;

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c. Variabel Persatuan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mengedepankan persatuan dan kesatuan Indonesia atas dasar Bhinneka Tunggal Ika, mengedepankan keselamatan bangsa dan Negara di atas kepentingan pribadi dan golongan, senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia, serta adanya pembatasan keikutsertaan pihak asing.

d. Variabel Kerakyatan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mengandung keseimbangan antara hak dan kewajiban, menjamin pelibatan seluruh pihak terdampak dalam pembentukan kebijakan, menjamin akses informasi publik dalam proses pengambilan keputusan,

mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan, serta menjamin sistem kerja yang kooperatif dan kolaboratif.

e. Variabel Keadilan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara, memajukan usaha bersama dan bekerjasama, mengedepankan prinsip kehati-hatian, serta peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya.

2. Penilaian Berdasarkan Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Penilaian terhadap dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan dimaksud sudah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Bahwa norma hukum itu berjenjang dalam suatu hierarki tata susunan, dalam pengertian bahwa suatu norma yang lebih rendah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lagi lebih lanjut yang berupa norma dasar (*grundnorm*). Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superior derogat legi inferiori*). Dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang-undangan juga disusun berjenjang sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

3. Penilaian Berdasarkan Disharmoni Pengaturan

Penilaian ini dilakukan dengan pendekatan normatif, terutama untuk mengetahui adanya disharmoni pengaturan mengenai: 1). kewenangan, 2).

hak, 3). kewajiban, 4). perlindungan, 5) penegakan hukum, 6) definisi dan/atau konsep.

4. Penilaian Kejelasan Rumusan

Setiap peraturan perundang-undangan harus disusun sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan sistematika, pilihan kata atau istilah, teknik penulisan, dengan menggunakan bahasa peraturan perundang-undangan yang lugas dan pasti, hemat kata, objektif dan menekan rasa subjektif, membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten, memberikan definisi atau batasan pengertian secara cermat. Sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

5. Penilaian Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan

Selain asas umum materi muatan, sebagaimana dimaksud dalam analisis Dimensi Pancasila, peraturan perundang-undangan juga harus memenuhi asas-asas hukum yang khusus, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

Oleh karenanya, analisis pada Dimensi ini dilakukan untuk menilai apakah ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah mencerminkan makna yang terkandung dari asas materi muatan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini asas-asas tertentu, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan materi muatan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13

Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

6. Penilaian Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai kejelasan tujuan yang hendak dicapai serta berdaya guna dan berhasil guna. Hal ini sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 (huruf a dan huruf e) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Penilaian ini perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana manfaat dari pembentukan suatu peraturan perundang-undangan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian ini perlu didukung dengan data empiris yang terkait dengan implementasi peraturan perundang-undangan. Penilaian pada dimensi efektivitas, dilengkapi juga dengan penggunaan metode analisis terhadap biaya dan manfaat dari pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan. Yang pertama kali perlu dilakukan adalah mengumpulkan data permasalahan efektivitas untuk menentukan isu yang akan dinilai rasio biaya dan manfaatnya. Data empiris yang dibutuhkan adalah data hukum (kebijakan dan peraturan perundang-undangan), dan data yang berkaitan dengan keekonomian. Analisis terhadap biaya dan manfaat pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat rekomendasi bagi suatu peraturan perundang-undangan.

F. Pelaksanaan

Kegiatan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan dilaksanakan oleh kelompok kerja penelaahan hukum. Pembiayaan kegiatan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan ini dibebankan pada anggaran Kementerian Ketenagakerjaan. Kelompok kerja bekerja selama 2 (dua) bulan terhitung mulai bulan Juli 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Pengaturan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Politik hukum sebagai kebijakan dasar (*basic policy*) penyelenggara negara dalam menentukan arah, bentuk, serta isi dari hukum yang akan dibentuk dan ditegakkan, merupakan instrumen esensial untuk mencapai tujuan negara. Dalam konteks Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH), politik hukum yang diusung oleh pemerintah secara fundamental diarahkan untuk mewujudkan prinsip-prinsip negara hukum (*rechtsstaat*) yang transparansi, akuntabel, dan berkeadilan melalui kemudahan akses informasi hukum.

Pengaturan JDIH adalah manifestasi yuridis dari kehendak negara untuk mengatasi problematika klasik dalam sistem hukum Indonesia, yakni diseminasi dan aksesibilitas dokumen hukum. Sebelum adanya sistem yang terintegrasi, lanskap informasi hukum nasional diwarnai oleh fragmentasi, inefisiensi, dan ketidakpastian. Dokumen hukum tersebar di berbagai institusi pembentuknya tanpa adanya repositori sentral, hal ini dapat memaksa masyarakat untuk menempuh proses yang birokratis dan memakan waktu untuk memperoleh naskah peraturan yang autentik. Kondisi ini diperparah dengan maraknya sumber-sumber informasi hukum non-resmi yang tidak terjamin kemutakhiran dan keabsahannya, sehingga menimbulkan risiko kesalahan dalam penerapan hukum.

Berpijak dari problematika tersebut, urgensi pengaturan JDIH menjadi kian mendesak karena beberapa faktor krusial, yaitu:

1. Imperatif Konstitusional dan Negara Hukum:

Penegakan adagium *fictie hukum* (setiap orang dianggap tahu hukum) menuntut adanya prasyarat mutlak, yaitu ketersediaan akses yang universal terhadap hukum itu sendiri. Tanpa aksesibilitas, adagium tersebut kehilangan legitimasi moral dan yuridisnya.

2. Tuntutan Reformasi Birokrasi dan *Good Governance*:

Era reformasi melahirkan tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas pemerintah. Produk hukum merupakan objek vital dari informasi publik yang pengelolaannya harus terbuka sebagai wujud pemerintahan yang baik dan bersih.

3. Kebutuhan Pembangunan Ekonomi:

Iklim investasi dan kepastian berusaha sangat bergantung pada prediktabilitas dan kepastian hukum. Sistem informasi hukum yang terpercaya dan mudah diakses merupakan infrastruktur non-fisik yang vital untuk menunjang kegiatan ekonomi nasional dan menarik investasi asing.

4. Disrupsi Teknologi Informasi:

Perkembangan teknologi informasi secara eksponensial mengubah ekspektasi publik terhadap pelayanan. Negara dituntut untuk beradaptasi dengan menyediakan layanan informasi hukum berbasis digital yang cepat, akurat, dan efisien.

Secara filosofis, politik hukum pengaturan JDIH dilandasi oleh beberapa asas fundamental dalam negara hukum (*rechtsstaat*), yang merupakan kristalisasi dari urgensi yang telah diuraikan, yaitu:

- Asas Kepastian Hukum (*Legal Certainty*):
Kepastian hukum hanya dapat terwujud jika setiap subjek hukum dapat dengan mudah mengakses peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman dalam bertindak. JDIH berfungsi sebagai instrumen negara untuk menjamin bahwa setiap orang dapat mengetahui hukum yang mengikatnya.
- Asas Keterbukaan Informasi Publik (*Transparency*):
Sejalan dengan amanat Reformasi, produk hukum diklasifikasikan sebagai informasi publik yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala. Pengaturan JDIH adalah instrumen untuk melaksanakan kewajiban tersebut secara sistematis dan terstruktur.
- Asas Pelayanan Publik (*Public Service*):

Negara berkewajiban memberikan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat. Penyediaan informasi hukum yang mudah, cepat, akurat, dan tanpa biaya merupakan bentuk pelayanan publik di era digital.

- Asas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*):
Penyelenggaraan pemerintahan yang baik mensyaratkan adanya partisipasi publik dan akuntabilitas. Melalui JDIH, publik dapat secara efektif mengawasi produk hukum, sementara pemerintah dapat mencegah terjadinya tumpang tindih (hiper-regulasi) dan disharmoni peraturan.

Tujuan utama dari politik hukum ini adalah:

- a. Menjamin ketersediaan dokumentasi dan informasi hukum yang lengkap, akurat, dan terpercaya.
- b. Meningkatkan literasi dan pemahaman hukum di tengah masyarakat.
- c. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, efektif, dan efisien.
- d. Mendukung akselerasi pembangunan nasional di berbagai sektor melalui penyediaan infrastruktur informasi hukum yang andal.

Politik hukum tersebut kemudian diwujudkan dalam serangkaian peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan operasional JDIH, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: Pasal 28F menjadi landasan konstitusional utama, yang menjamin hak asasi manusia untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi.
2. Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik: Menetapkan produk hukum sebagai informasi publik yang bersifat terbuka dan wajib tersedia setiap saat, menjadi payung hukum kewajiban dokumentasi dan publikasi oleh badan publik.
3. Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan: Mengamanatkan penyebarluasan peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan, di mana JDIH menjadi sarana utama pelaksanaannya.
4. Peraturan Presiden No. 33 Tahun 2012 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN): Merupakan regulasi sentral yang secara

spesifik mengorkestrasi JDIHN, dengan menunjuk BPHN Kemenkum sebagai Pusat JDIHN dan mewajibkan seluruh instansi pemerintah menjadi anggota dalam suatu sistem yang terintegrasi dan terstandarisasi.

5. Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 8 Tahun 2019 tentang Standar Pengelolaan Dokumen dan Informasi Hukum: Berfungsi sebagai petunjuk teknis operasional dari Perpres 33/2012 yang berfokus pada standarisasi dan penjaminan mutu (*quality assurance*) data hukum.

Politik hukum pengaturan JDIH diimplementasikan melalui model jaringan terstruktur yang terdiri atas Pusat JDIHN (BPHN Kemenkum) sebagai koordinator dan pembina, serta Anggota JDIHN yang mencakup kementerian/lembaga, dan pemerintah daerah. Setiap anggota wajib mengelola situs web JDIH sesuai standar agar datanya terintegrasi secara otomatis oleh portal pusat JDIHN.

Meskipun kerangka regulasinya lengkap, implementasi politik hukum JDIH masih menghadapi beberapa tantangan signifikan, yaitu:

- Disparitas Komitmen Anggota: Kesenjangan dalam alokasi anggaran, kapasitas sumber daya manusia, dan konsistensi pemutakhiran data antar anggota.
- Isu Kualitas dan Kelengkapan Data: Inkonsistensi dalam pengisian metadata dan belum tersedianya dokumen pendukung secara lengkap pada setiap produk hukum.
- Optimalisasi Integrasi: Integrasi vertikal (pusat-daerah) dan horizontal (antar-sektor dan antar-cabang kekuasaan, seperti legislatif dengan yudikatif) masih perlu diperdalam.
- Adopsi Teknologi Lanjutan: Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) untuk analisis regulasi dan pencarian semantik masih berada pada tahap inisiasi.

Politik hukum pengaturan JDIH dalam peraturan perundang-undangan Indonesia merefleksikan sebuah visi yang progresif dan fundamental. Negara secara sadar mengarahkan kebijakannya untuk membangun ekosistem informasi hukum yang terintegrasi, modern, dan aksesibel.

Sebagai wujud nyata dari implementasi tersebut di tingkat kementerian, JDIH Kementerian Ketenagakerjaan hadir sebagai pelaksanaan konkret dari amanat Peraturan Presiden No. 33 Tahun 2012, yang landasan operasionalnya kemudian dituangkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan. Tantangan ke depan, baik secara nasional maupun di lingkup internal Kemnaker, berpusat pada konsistensi implementasi, penguatan kapasitas kelembagaan, serta adaptasi teknologi secara berkelanjutan untuk memastikan tercapainya tujuan JDIH secara optimal.

B. Analisis dan Evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 5 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional. Dari hasil analisis dan evaluasi terhadap Permenaker ini ditemukan beberapa pasal yang perlu disempurnakan, yaitu:

1. Pasal 1:

Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 memuat ketentuan definisi yang menjadi dasar interpretasi dan penerapan seluruh pasal dalam peraturan tersebut. Definisi yang diatur antara lain, yaitu:

1. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan (JDIH) sebagai wadah pendayagunaan bersama atas dokumen hukum secara tertib, terpadu, dan berkesinambungan, sekaligus sarana pelayanan informasi hukum yang lengkap, akurat, mudah, dan cepat.
2. Dokumen Hukum sebagai produk hukum yang meliputi peraturan perundang-undangan maupun non-peraturan perundang-undangan,

termasuk putusan pengadilan, yurisprudensi, monografi hukum, naskah akademis, dan rancangan peraturan.

3. Informasi Hukum sebagai semua data dan keterangan mengenai dokumen hukum.

Jika dilihat dari perspektif teori perundang-undangan, ketentuan ini berfungsi sebagai ketentuan umum yang memiliki peran fundamental dalam *legal drafting*, yaitu memastikan konsistensi istilah di seluruh batang tubuh peraturan. Kejelasan definisi menjadi bagian dari asas kejelasan rumusan sebagaimana diatur dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 jo. UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Namun demikian, hasil analisis dan evaluasi terhadap pasal ini dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Efektivitas Pelaksanaan PUU, yaitu adanya aspek kekosongan pengaturan/belum ada pengaturan.

Kekosongan ini muncul karena belum adanya definisi mengenai beberapa elemen penting dalam struktur JDIH, seperti Pusat JDIHN dan Pojok JDIH. Padahal kejelasan definisi menjadi syarat utama bagi efektivitas koordinasi, integrasi data, dan konsistensi pelaksanaan kebijakan. Ketidakjelasan definisi tersebut berpotensi menimbulkan multi-tafsir dalam implementasi, misalnya:

- Apakah Pusat JDIH di Kementerian Ketenagakerjaan memiliki definisi dan fungsi yang sama atau berbeda dengan Pusat JDIHN di Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Kementerian Hukum?
- Apakah Pojok JDIH merupakan unit fisik (seperti ruang layanan publik) atau platform digital yang melekat pada unit kerja tertentu?

Berdasarkan hasil evaluasi ini, secara normatif direkomendasikan agar Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 direvisi dengan menambahkan rumusan definisi yang tegas, jelas, dan selaras dengan Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang JDIH Nasional. Rumusan tersebut sebaiknya mengakomodasi poin berikut:

1. Pusat JDIHN: Unit di Kementerian Hukum yang menjadi koordinator nasional dan pengelola portal utama JDIH Nasional.
2. Pojok JDIH: Sarana fisik atau digital yang disediakan untuk memfasilitasi akses publik terhadap informasi hukum.

Dengan adanya penguatan definisi ini, peraturan akan memiliki kepastian norma yang lebih baik, mencegah perbedaan interpretasi, dan memperkuat efektivitas implementasi JDIH sebagai instrumen layanan publik di bidang hukum.

2. Pasal 1:

Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan secara normatif memuat sejumlah definisi kunci yang menjadi dasar interpretasi atas ketentuan selanjutnya dalam peraturan tersebut. Definisi yang diatur mencakup: Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan (JDIH Kemnaker), Dokumen Hukum, Informasi Hukum, Pusat JDIH Kemnaker, Anggota JDIH Kemnaker, Pengelolaan Dokumentasi dan Informasi Hukum, serta Peraturan Perundang-undangan.

Dari perspektif teori pembentukan peraturan perundang-undangan, ketentuan definisi merupakan bagian dari asas kejelasan rumusan, yang mensyaratkan agar setiap istilah yang digunakan dalam batang tubuh peraturan dirumuskan dengan tepat, jelas, dan tidak menimbulkan multitafsir. Kejelasan definisi tidak hanya memudahkan implementasi, tetapi juga menentukan efektivitas norma hukum dalam praktik. Hal ini sejalan dengan pandangan Hans Kelsen dalam *General Theory of Law and State*, bahwa kejelasan norma menjadi syarat mutlak agar peraturan dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku yang pasti (*definite normative guidance*).

Namun, fungsi ketentuan umum tidak hanya terbatas pada pendefinisian istilah. Idealnya, bagian ini juga meletakkan landasan filosofis dan tujuan (*purpose clause*) dari peraturan tersebut, yang akan menjadi jiwa dan pedoman interpretasi bagi seluruh norma yang diaturnya.

Hasil analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan berbasis enam dimensi evaluasi (sebagaimana dirumuskan dalam Pedoman Analisis dan Evaluasi Peraturan Perundang-undangan BPHN) menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Efektivitas Pelaksanaan PUU, khususnya terkait aspek kekosongan pengaturan/belum ada pengaturan. Meskipun Pasal 1 telah mengatur definisi, namun belum terdapat rumusan tujuan yang secara eksplisit menjelaskan arah, sasaran, dan urgensi keberadaan JDIH Kemnaker. Ketidakjelasan tujuan ini memiliki konsekuensi praktis. Pertama, tanpa adanya tujuan yang terumuskan jelas, implementasi JDIH Kemnaker rentan kehilangan orientasi, baik dalam hal prioritas pengelolaan data maupun arah pengembangan teknologi informasi hukum. Kedua, kondisi ini dapat mengurangi akuntabilitas kelembagaan, karena publik sulit menilai sejauh mana JDIH Kemnaker telah memenuhi tujuan yang seharusnya dicapai. Ketiga, secara normatif ketiadaan tujuan juga bertentangan dengan asas kejelasan tujuan yang diatur dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 jo. UU Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang menegaskan bahwa setiap regulasi harus memuat tujuan yang ingin diwujudkan sebagai dasar pengukur keberhasilan pelaksanaannya. Tujuan ini berfungsi sebagai:

- Landasan Filosofis: Menjelaskan alasan (*ratio legis*) mengapa peraturan tersebut perlu dibentuk.
 - Arah Implementasi: Memberikan panduan bagi para pelaksana mengenai sasaran akhir yang harus diwujudkan melalui serangkaian norma teknis.
 - Alat Interpretasi: Menjadi rujukan utama dalam metode penafsiran teleologis (atau sosiologis), di mana makna suatu norma ditafsirkan berdasarkan tujuan pembentukannya.
 - Parameter Evaluasi: Menjadi tolok ukur untuk menilai apakah implementasi peraturan telah berhasil atau gagal mencapai sasarannya.
- Ketiadaan rumusan tujuan dalam Permenaker ini menciptakan sebuah peraturan yang "tanpa roh". Meskipun secara teknis mendefinisikan banyak

hal, ia gagal menjawab pertanyaan paling fundamental: "Untuk apa JDIH Kementerian Ketenagakerjaan ini ada?"

Praktik di regulasi lain menunjukkan bahwa kejelasan tujuan justru menjadi penguat efektivitas JDIH. Sebagai contoh, Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang JDIH Nasional dengan tegas mencantumkan bahwa tujuan JDIH Nasional adalah untuk “menyediakan dokumentasi dan informasi hukum secara terpadu dan terintegrasi di seluruh Indonesia” guna menjamin keterpaduan, keseragaman, dan aksesibilitas produk hukum. Keberadaan tujuan dalam regulasi tersebut terbukti memberikan arah yang jelas bagi setiap anggota JDIH dalam menjalankan tugas dokumentasi hukum.

Berdasarkan hasil evaluasi ini, Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 direkomendasikan untuk diubah, yaitu dengan menambahkan rumusan tujuan yang jelas terkait keberadaan JDIH Kemnaker. Rumusan tujuan ini seyogianya mengacu pada prinsip-prinsip fundamental JDIH Nasional, seperti:

1. Menjamin ketersediaan dokumentasi dan informasi hukum yang lengkap, akurat, dan mutakhir di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Memudahkan akses masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap informasi hukum di bidang ketenagakerjaan.
3. Mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan.
4. Meningkatkan efektivitas pembinaan hukum ketenagakerjaan melalui integrasi dengan JDIH Nasional.

Dengan demikian, penambahan tujuan pada Permenaker tidak hanya memperkuat aspek normatif Permenaker Nomor 16 Tahun 2016, tetapi juga meningkatkan efektivitas implementasi JDIH Kemnaker sebagai instrumen pelayanan publik di bidang hukum ketenagakerjaan.

3. Pasal 2 ayat (3):

Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan berbunyi:

Anggota JDIH sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu:

- a. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- b. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- e. Bagian Umum, Sekretariat Inspektorat Jenderal;
- f. Bidang Pengembangan Sistem Informasi dan Sumber Daya Informatika, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Sekretariat Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan;
- g. Bagian Kepegawaian dan Umum, Sekretariat Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan;
- h. Bagian Persuratan dan Kearsipan, Biro Umum, Sekretariat Jenderal; dan
- i. Bagian Pelayanan dan Informasi Publik, Biro Hubungan Masyarakat, Sekretariat Jenderal.

Namun, hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menunjukkan bahwa pasal ini mengandung permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama.

Disharmoni tersebut muncul karena nomenklatur unit kerja yang dicantumkan dalam Pasal 2 ayat (3) Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan hukum dan organisasi, khususnya setelah berlakunya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam peraturan terbaru tersebut, terdapat penghapusan, perubahan, maupun

penyesuaian nomenklatur beberapa unit kerja yang sebelumnya diatur, sehingga secara faktual menimbulkan ketidaksesuaian dan potensi multiinterpretasi apabila kedua regulasi tersebut digunakan secara bersamaan.

Kondisi disharmoni seperti ini sejalan dengan teori sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang dikemukakan oleh Maria Farida Indrati, yang menyatakan bahwa disharmoni dapat terjadi apabila terdapat perbedaan definisi, nomenklatur, maupun substansi normatif dalam dua atau lebih peraturan perundang-undangan yang mengatur objek yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa problem disharmoni nomenklatur merupakan isu klasik dalam peraturan perundang-undangan Indonesia yang memerlukan respon cepat melalui revisi atau harmonisasi regulasi.

Apabila disharmoni dibiarkan, maka asas kepastian hukum (*legal certainty*) dan asas keteraturan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 huruf c dan huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dapat terabaikan. Selain itu, keberlangsungan JDIH Kemnaker sendiri dapat terganggu karena secara kelembagaan ada unit-unit yang secara hukum sudah tidak ada, tetapi secara normatif masih dimuat sebagai anggota JDIH. Hal ini akan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas dokumentasi dan informasi hukum yang seharusnya berjalan secara terkoordinasi dan sesuai dengan struktur organisasi terkini.

Disharmoni nomenklatur ini bukan sekadar persoalan redaksional, melainkan menimbulkan konsekuensi yuridis dan organisasional yang signifikan:

- Kekaburan dan Ketidakpastian Hukum (*Legal Uncertainty*): Siapakah subjek hukum yang saat ini wajib menjalankan fungsi sebagai Anggota JDIH? Nomenklatur yang lama sudah tidak ada, sementara nomenklatur yang baru belum secara eksplisit ditunjuk dalam Permenaker tentang JDIH. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian mengenai siapa yang bertanggung jawab untuk menyerahkan dokumen hukum.

- **Potensi Kelumpuhan Operasional:** Tanpa adanya penunjukan yang jelas dan sah terhadap unit kerja yang ada saat ini, proses pengumpulan dokumen hukum dari setiap unit eselon I dapat terhenti. Pusat JDIH akan kesulitan untuk menuntut pemenuhan kewajiban dari unit-unit yang nomenklaturnya sudah berubah, karena tidak ada dasar hukum yang spesifik.
- **Hambatan terhadap Tujuan JDIH:** Tujuan utama JDIH untuk menjadi wadah yang "terpadu dan berkesinambungan" menjadi mustahil tercapai jika simpul-simpul jaringannya (para anggota) tidak terdefinisi secara jelas dan sah menurut struktur organisasi yang berlaku.

Sebagai contoh kasus, jika "Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas" telah diubah namanya atau digabungkan fungsinya ke dalam unit lain berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024, maka secara hukum unit tersebut tidak lagi eksis dan tidak dapat lagi dibebani kewajiban sebagai Anggota JDIH.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, rekomendasi perbaikan yang tepat adalah melakukan perubahan terhadap Pasal 2 ayat (3) Permenaker Nomor 16 Tahun 2016, khususnya dengan menyelaraskan nomenklatur unit kerja yang dicantumkan dengan ketentuan yang berlaku dalam Pasal 8 Permenaker Nomor 20 Tahun 2024. Sinkronisasi ini tidak hanya bersifat teknis-administratif, tetapi juga substansial, karena akan memastikan bahwa regulasi mengenai JDIH Kemnaker tetap relevan, operasional, dan selaras dengan kelembagaan terbaru.

4. Pasal 3 ayat (1

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum menyatakan bahwa "Pusat JDIH bertugas melakukan pembinaan, pengembangan, dan pemantauan kepada anggota JDIH yang meliputi ...". Secara normatif, pasal ini telah menegaskan kedudukan Pusat JDIH sebagai motor penggerak dalam

menjamin konsistensi, kualitas, dan aksesibilitas dokumentasi hukum di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Namun, hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menunjukkan adanya persoalan pada Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan, khususnya pada variabel relevansi dengan situasi saat ini. Dengan Indikator bahwa pengaturan dalam pasal ini kurang relevan untuk diberlakukan secara efisien di tengah perkembangan teknologi informasi saat ini.

Ketidakrelevanan ini tidak terletak pada apa yang harus dilakukan (tugas pembinaan, pengembangan, pemantauan), melainkan pada bagaimana tugas tersebut dapat dieksekusi secara efektif oleh Pusat JDIH. Problematikanya bersifat struktural-operasional. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa ketiga tugas tersebut memiliki kompleksitas teknis dan manajerial yang tinggi, yang melampaui kapasitas tipikal sebuah unit kerja tunggal yang ditetapkan sebagai Pusat JDIH.

Dalam praktiknya, Pusat JDIH menghadapi tantangan yang cukup besar, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, perkembangan digitalisasi hukum yang pesat, serta kebutuhan koordinasi lintas unit kerja. Tanpa dukungan teknis yang memadai, tugas pembinaan dan pemantauan terhadap anggota JDIH sulit untuk dilaksanakan secara optimal. Misalnya, dalam konteks digitalisasi JDIH, diperlukan keahlian teknis di bidang teknologi informasi, sistem kearsipan digital, dan standardisasi metadata hukum, yang tidak selalu melekat pada fungsi normatif Pusat JDIH.

Tugas pengembangan JDIH di era digital tidak lagi sebatas mengelola situs web statis. Tugas ini melibatkan manajemen basis data yang kompleks, interoperabilitas sistem, keamanan siber, pengembangan antarmuka pengguna (UI/UX), dan adaptasi terhadap teknologi baru seperti kecerdasan buatan. Kompetensi ini bersifat sangat teknis dan lazimnya berada di unit kerja bidang teknologi informasi, bukan di unit hukum.

Hal ini sejalan dengan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, yang menyatakan bahwa efektivitas suatu peraturan sangat bergantung pada faktor aparat pelaksana, fasilitas pendukung, dan budaya hukum masyarakat. Tanpa perangkat teknis yang memadai, implementasi peraturan cenderung tidak berjalan maksimal.

Pengalaman di beberapa kementerian lain juga menunjukkan bahwa keberadaan Tim Teknis JDIH dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi Pusat JDIH. Ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperkuat struktur kelembagaan Pusat JDIH Kementerian Ketenagakerjaan dengan dukungan teknis yang lebih operasional. Tim Teknis berperan sebagai pelaksana operasional dan penyedia dukungan teknis. Tim ini, yang idealnya bersifat lintas-fungsi (melibatkan perwakilan dari Biro Hukum, Pusat Data dan Informasi, Biro Humas, dll.), akan bertugas menerjemahkan arahan strategis dari Pusat JDIH ke dalam tindakan konkret.

Oleh karena itu, agar ketentuan Pasal 3 ayat (1) lebih relevan dengan kebutuhan aktual, direkomendasikan untuk mengubah pasal ini dengan menambahkan pengaturan mengenai Tim Teknis yang membantu Pusat JDIH. Tim Teknis tersebut berfungsi memberikan dukungan operasional dalam bidang teknologi informasi, standardisasi dokumen hukum, serta monitoring JDIH. Dengan demikian, keberadaan Tim Teknis tidak hanya akan memperkuat efektivitas kerja Pusat JDIH, tetapi juga menjamin kesesuaian peraturan dengan dinamika kebutuhan hukum modern, prinsip *good governance*, dan standar internasional dalam pengelolaan dokumentasi hukum.

5. Pasal 3 ayat (2):

Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan mengatur mengenai fungsi Pusat JDIH dalam melaksanakan tugasnya, yaitu meliputi perumusan kebijakan pengembangan JDIH, pembinaan dan pemberian konsultasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggota JDIH, sosialisasi kebijakan dan pengelolaan teknis dokumentasi

dan informasi hukum kepada anggota JDIH, pembinaan sumber daya manusia pengelola JDIH, serta fungsi sebagai pusat rujukan dokumentasi dan informasi hukum.

Rumusan norma ini sejatinya telah memberikan dasar bagi Pusat JDIH untuk menjalankan perannya sebagai pusat koordinasi, pembinaan, dan pengembangan kelembagaan JDIH di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Namun demikian, berdasarkan hasil analisis dan evaluasi dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, adanya temuan dalam Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya pada variabel Relevansi dengan situasi saat ini, dengan indikator bahwa pengaturan dalam pasal ini dinilai kurang relevan untuk diberlakukan secara efisien.

Hal ini disebabkan oleh perubahan cepat dalam dinamika pengelolaan informasi hukum yang menuntut adanya integrasi digital, keterhubungan antar-institusi, serta mekanisme akuntabilitas yang lebih kuat.

Jika ditinjau dari teori *living law* yang dikemukakan Eugen Ehrlich, hukum harus berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Dalam konteks JDIH, keberadaan fungsi yang hanya terbatas pada pembinaan internal tanpa mengakomodasi perkembangan teknologi informasi, keterlibatan jaringan yang lebih luas, dan pelaporan periodik menjadikan pengaturan ini ketinggalan zaman.

Ketidakhadiran fungsi yang teridentifikasi adalah:

1. Absennya Fungsi Koordinasi dan Kerja Sama Eksternal: Peraturan ini tidak secara eksplisit memberikan mandat kepada Pusat JDIH untuk menjalin kerja sama dan koordinasi dengan Pusat JDIHN (BPHN). Dalam arsitektur JDIHN yang bersifat nasional dan terintegrasi, sebuah pusat JDIH di tingkat kementerian tidak dapat beroperasi sebagai entitas yang terisolasi. Ia adalah simpul dari sebuah jaringan yang lebih besar. Ketiadaan fungsi ini memutuskan mata rantai koordinasi yang vital.

2. Absennya Fungsi Akuntabilitas dan Pelaporan: Tidak ada satu pun fungsi yang secara tegas mengatur kewajiban Pusat JDIH untuk melaporkan pelaksanaan tugasnya secara berkala. Dalam prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), akuntabilitas adalah pilar utama. Tanpa mekanisme pelaporan yang terlembagakan, tidak ada alat ukur yang objektif untuk menilai kinerja, mengidentifikasi kendala, dan merumuskan perbaikan strategis.
3. Absennya Fungsi Klasifikasi dan Pemutakhiran Dokumen: Fungsi yang ada saat ini lebih berfokus pada pembinaan dan pengelolaan, namun tidak secara eksplisit menegaskan fungsi kurasi data yang krusial, yaitu pengklasifikasian dan pemutakhiran status dokumen hukum. Pengelolaan database hukum modern menuntut adanya validasi dan pembaruan status keberlakuan peraturan (misalnya: berlaku, diubah, dicabut) secara kontinu. Tanpa fungsi ini, JDIH berisiko menjadi repositori yang statis dan tidak dapat diandalkan.

Sebagai perbandingan, beberapa kementerian dan lembaga lain telah menambahkan fungsi kewajiban penyampaian laporan pelaksanaan JDIH kepada JDIHN sebagai bentuk pertanggungjawaban dan penguatan jaringan secara nasional.

Selain itu, praktik baik di beberapa negara menunjukkan bahwa dokumentasi hukum modern tidak hanya berfungsi sebagai pusat rujukan, melainkan juga sebagai simpul koordinasi yang aktif membangun kerja sama antar-lembaga hukum, lembaga akademik, bahkan sektor swasta untuk memperkuat keterbukaan akses publik terhadap hukum. Oleh karena itu, keberadaan fungsi tambahan berupa kerja sama dengan Pusat JDIHN serta penyampaian laporan pelaksanaan JDIH Kemnaker kepada unit pusat menjadi kebutuhan mendesak agar tata kelola JDIH Kemnaker tetap relevan dengan perkembangan zaman dan prinsip akuntabilitas.

Dengan demikian, Pasal 3 ayat (2) direkomendasikan untuk diubah dengan menambahkan fungsi baru, yakni: (1) menjalin kerja sama strategis dengan Pusat JDIHN maupun lembaga lain yang relevan; (2) menyampaikan laporan

pelaksanaan JDIH Kemnaker secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi, serta (3) penegasan fungsi pengklasifikasian dan pemutakhiran dokumen hukum.

Perubahan ini sejalan dengan asas kepastian hukum dan keterbukaan, sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

6. Pasal 3 ayat (2) huruf f:

Pasal 3 ayat (2) huruf f Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pusat JDIH dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi sebagai pusat rujukan dokumentasi dan informasi hukum.

Namun, hasil analisis dan evaluasi terhadap ketentuan ini dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya pada variabel Aspek Kekosongan Pengaturan dengan indikator Belum ada pengaturan.

Kekosongan tersebut tampak nyata pada tidak adanya fungsi yang secara eksplisit menegaskan mekanisme pengelolaan dokumentasi hukum baik secara manual maupun elektronik.

Pasal ini tidak menegaskan kewajiban untuk menyelenggarakan pengelolaan secara dual-modalitas, yaitu secara manual (fisik) dan elektronik (digital). Ketiadaan penegasan ini menciptakan ambiguitas: apakah fungsi "pusat rujukan" cukup dipenuhi hanya dengan portal digital, ataukah ia juga mencakup pengelolaan perpustakaan hukum fisik yang terkurasi dengan baik? Pada era digital saat ini, keberadaan sistem pengelolaan elektronik merupakan kebutuhan mendasar untuk memastikan akses cepat, luas, dan efisien terhadap produk hukum. Sebaliknya, pengelolaan manual melalui perpustakaan hukum tetap memiliki relevansi penting untuk menjamin kepastian hukum dan kontinuitas kearsipan, sekaligus mengakomodir kebutuhan pengguna yang masih mengandalkan dokumen fisik.

Jika dibandingkan dengan praktik di beberapa lembaga lain, misalnya JDIH Mahkamah Agung atau JDIH DPR RI, terlihat bahwa kedua sistem pengelolaan (manual dan elektronik) berjalan secara paralel, saling melengkapi, dan diposisikan sebagai standar layanan hukum. Bahkan, dalam konteks global, model *hybrid documentation system* telah banyak diterapkan, di mana koleksi fisik tetap dipelihara demi otentisitas dan pembuktian hukum, sementara koleksi digital dikembangkan untuk efisiensi dan perluasan akses. Hal ini sejalan dengan pandangan Satjipto Rahardjo tentang hukum yang harus responsif terhadap perkembangan masyarakat dan teknologi, agar keberadaan hukum tidak sekadar normatif tetapi juga fungsional.

Kekosongan pengaturan ini bertentangan dengan beberapa prinsip fundamental dalam tata kelola informasi dan kepastian hukum:

- Prinsip Kelengkapan dan Redundansi Arsip: Dalam ilmu kearsipan dan perpustakaan, redundansi (penyimpanan dalam lebih dari satu format) adalah strategi mitigasi risiko yang esensial. Mengandalkan satu medium (elektronik) saja sangat rentan terhadap risiko kegagalan teknologi, serangan siber, kerusakan data, atau bahkan keusangan format digital di masa depan. Keberadaan koleksi fisik yang terkelola berfungsi sebagai cadangan dan arsip permanen.
- Asas Kepastian Hukum dan Otentisitas: Dokumen hukum fisik yang dicetak dan disahkan secara resmi (misalnya, Lembaran Negara atau Berita Negara) merupakan bukti otentik primer. Perpustakaan hukum manual menjadi *locus* atau tempat verifikasi final jika terjadi sengketa mengenai keaslian versi digital. Tanpa adanya mandat pengelolaan manual, landasan otentisitas ini menjadi lemah.
- Prinsip Inklusivitas dan Aksesibilitas Publik: bahwa tidak semua lapisan masyarakat memiliki akses atau literasi yang setara terhadap teknologi digital. Dengan hanya berfokus pada sistem elektronik, negara berpotensi mengecualikan kelompok-kelompok tertentu. Perpustakaan hukum fisik yang terbuka untuk umum adalah wujud nyata dari pelayanan publik yang inklusif dan tidak diskriminatif.

Ketiadaan pengaturan mengenai mekanisme pengelolaan manual dan elektronik dalam Pasal 3 ayat (2) huruf f Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 menimbulkan risiko multitafsir dan kelemahan dalam implementasi. Di satu sisi, tanpa dasar normatif yang jelas, eksistensi perpustakaan hukum (sebagai sarana pengelolaan manual) kurang memiliki legitimasi formal. Di sisi lain, tidak adanya ketentuan eksplisit tentang pengelolaan elektronik berpotensi menghambat pengembangan sistem digital yang konsisten, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, untuk memperkuat efektivitas pelaksanaan serta menutup kekosongan pengaturan, Pasal ini direkomendasikan untuk diubah dengan menambahkan fungsi baru yang secara tegas memuat kewajiban Pusat JDIH dalam mengelola dokumentasi dan informasi hukum melalui dua jalur, yaitu pengelolaan manual (perpustakaan hukum) dan pengelolaan elektronik (sistem digital). Penegasan ini tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga mengakomodasi perkembangan zaman, menjembatani kebutuhan praktis pengguna, serta memperkuat posisi JDIH Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pusat rujukan hukum yang modern, adaptif, dan terpercaya.

7. Pasal 5 ayat (2):

Pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 menyatakan bahwa “Anggota JDIH mempunyai kewajiban menyampaikan produk hukum selain peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh Pejabat Eselon I kepada Pusat JDIH.”

Hasil analisis dan evaluasi berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, menunjukkan bahwa ketentuan ini mengandung permasalahan pada Dimensi Kejelasan Rumusan, khususnya pada variabel penggunaan bahasa, istilah, dan kata, dengan indikator tidak menimbulkan ambiguitas atau multitafsir.

Frasa “produk hukum selain peraturan perundang-undangan” tidak secara tegas merinci dokumen hukum apa saja yang dimaksud, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan interpretasi di antara anggota JDIH.

Dalam praktik, istilah produk hukum dapat merujuk pada berbagai bentuk dokumen, seperti keputusan menteri, surat edaran, instruksi, nota kesepahaman (MoU), perjanjian kerja sama, pedoman teknis, hingga putusan. Namun, tanpa adanya kejelasan, anggota JDIH berpotensi hanya menyampaikan sebagian dokumen, misalnya hanya yang berbentuk keputusan pejabat eselon I, dan mengabaikan dokumen lain yang sebenarnya juga memiliki nilai strategis dalam penyediaan informasi hukum. Kondisi ini dapat mengurangi fungsi JDIH sebagai pusat data dan informasi hukum yang lengkap, mutakhir, dan terpadu.

Jika dibandingkan dengan pengaturan pada Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional, ketentuan mengenai kewajiban anggota JDIH diatur lebih rinci, mencakup penyampaian seluruh peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum lain yang menjadi produk dari instansi terkait. Perbedaan detail ini menunjukkan adanya gap normatif dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 yang perlu diperbaiki.

Dari perspektif teori politik hukum, norma yang tidak jelas akan melemahkan fungsi JDIH sebagai sarana keterbukaan informasi publik dan aksesibilitas hukum. Satjipto Rahardjo menekankan bahwa hukum harus berfungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat, sehingga kejelasan dan kepastian menjadi elemen fundamental. Apabila norma tidak tegas, maka tujuan hukum sebagai *social engineering* maupun *social control* tidak akan optimal.

Oleh karena itu, Pasal 5 ayat (2) sebaiknya diubah dengan menambahkan rumusan yang lebih jelas dan terperinci mengenai jenis produk hukum selain peraturan perundang-undangan yang wajib disampaikan. Misalnya, dengan menyebutkan kategori dokumen hukum yang dimaksud, seperti: “keputusan menteri, keputusan pejabat eselon I, surat edaran, perjanjian kerja sama, nota kesepahaman, serta dokumen hukum lain yang relevan.” Dengan demikian, rumusan norma menjadi lebih pasti, menghindari multitafsir, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan JDIH Kemnaker dalam menyediakan informasi hukum yang komprehensif.

Dengan rumusan yang detil, beberapa keuntungan akan dicapai:

1. Terwujudnya Kepastian Hukum: Setiap Anggota JDIH akan memiliki pemahaman yang sama dan pasti mengenai dokumen apa saja yang harus diserahkan.
2. Standardisasi dan Kelengkapan Data: Database JDIH akan menjadi lebih standar, lengkap, dan komprehensif.
3. Penguatan Fungsi Pengawasan: Pusat JDIH akan memiliki dasar hukum yang jelas untuk melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kepatuhan anggota.

Dengan pertimbangan tersebut, Pasal 5 ayat (2) direkomendasikan untuk diubah, yaitu dengan menambahkan rumusan pengaturan yang tegas dan rinci mengenai jenis dokumen hukum yang dikelola dalam JDIH Kemnaker, sehingga fungsi JDIH sebagai pusat informasi hukum yang terpadu dan berdaya guna dapat terwujud.

C. Isu Krusial Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian latar belakang serta ruang lingkup bahasan sebagaimana yang telah diuraikan dalam Bab I dan hasil penelaahan awal terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan ditemukan beberapa isu krusial yang selama ini dirasakan masih menjadi hambatan sekaligus tantangan dalam pelaksanaan Permenaker tersebut, diantaranya yaitu:

1. Belum Ada Pengaturan tentang Legalisasi Elektronik Dokumen Hukum

Salah satu kelemahan mendasar dalam Pasal 6 ayat (1) Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 adalah ketiadaan pengaturan mengenai legalisasi elektronik dokumen hukum.

Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Pusat JDIH dan Anggota JDIH wajib berpedoman pada standar pengelolaan dokumentasi dan

informasi hukum yang diterbitkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.”

Hasil analisis dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menunjukkan adanya persoalan pada Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya variabel aspek kekosongan pengaturan dengan indikator belum ada pengaturan.

Dalam konteks transformasi digital, aspek otentisitas dokumen hukum menjadi sangat penting, mengingat dokumen elektronik rawan dipalsukan atau dimodifikasi tanpa otorisasi yang sah. Menurut *principle of authenticity* dalam hukum informasi, setiap dokumen hukum yang dipublikasikan secara digital harus dilengkapi dengan mekanisme validasi keaslian, misalnya tanda tangan digital, sertifikat elektronik, atau kode autentikasi resmi dari pejabat berwenang.

Ketiadaan aturan mengenai legalisasi elektronik menimbulkan celah hukum yang serius. Pertama, dari sisi kepastian hukum, masyarakat bisa meragukan keabsahan dokumen hukum yang diakses secara daring apabila tidak ada penjaminan autentikasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran Gustav Radbruch mengenai tiga nilai dasar hukum, yaitu kepastian, keadilan, dan kemanfaatan, di mana kepastian hukum menjadi syarat mutlak agar hukum dapat ditegakkan secara konsisten dan dapat dipercaya. Kedua, dari sisi kepercayaan publik, tanpa adanya legalisasi elektronik, kredibilitas JDIH sebagai sumber utama dokumentasi hukum dapat tereduksi, karena pengguna tidak memiliki jaminan bahwa dokumen yang mereka akses adalah salinan resmi.

Dalam praktik internasional, sejumlah negara telah mengadopsi sistem legalisasi elektronik berbasis tanda tangan digital yang diakui. Misalnya, Uni Eropa telah menetapkan *eIDAS Regulation* yang mengatur standar tanda tangan elektronik yang memiliki kekuatan hukum setara dengan tanda tangan basah. Indonesia sendiri melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) beserta perubahannya, serta Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan

Sistem dan Transaksi Elektronik, telah memberikan dasar normatif bagi penggunaan tanda tangan elektronik tersertifikasi. Namun, norma ini belum terintegrasi secara eksplisit dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2016.

Oleh karena itu, untuk menjamin integritas dokumen hukum, Pasal 6 ayat (1) seharusnya memuat klausul yang secara tegas mengatur mekanisme legalisasi elektronik. Pengaturan tersebut dapat mencakup prosedur, standar teknis, serta otoritas yang berwenang melakukan validasi, sehingga JDIH tidak hanya menjadi sarana penyimpanan dokumen hukum, tetapi juga menjadi rujukan sah yang berintegritas dalam konteks hukum digital.

2. Kekosongan Pengaturan mengenai Standar Waktu Unggah Dokumen

Selain masalah legalisasi, permasalahan lain yang ditemukan dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 adalah tidak adanya pengaturan mengenai standar waktu unggah dokumen hukum ke dalam sistem JDIH. Ketiadaan standar ini menimbulkan ketidakpastian, karena dokumen hukum yang telah disahkan atau ditetapkan sering kali terlambat dipublikasikan secara daring. Akibatnya, publik mengalami kesulitan dalam memperoleh akses terhadap peraturan terbaru secara tepat waktu.

Padahal, prinsip *open access to law* menegaskan bahwa hukum harus tersedia bagi publik sesegera mungkin setelah diundangkan, sebagai bagian dari upaya menjamin keterbukaan dan kepastian hukum. Keterlambatan unggah dokumen bukan sekadar masalah administratif, tetapi berdampak langsung pada efektivitas penerapan hukum. Misalnya, suatu peraturan menteri yang telah berlaku namun belum tersedia dalam JDIH dapat mengakibatkan kebingungan di tingkat pelaksana maupun masyarakat yang membutuhkan kepastian hukum dalam waktu cepat.

Dari perspektif teori kepastian hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Hans Kelsen melalui *Stufenbau Theory* (teori hierarki norma), efektivitas suatu norma hukum tidak hanya bergantung pada keberlakuannya secara formal, tetapi juga pada ketersediaannya untuk diketahui dan dipatuhi oleh masyarakat. Apabila suatu dokumen hukum belum tersedia secara daring,

maka keberlakuannya secara faktual menjadi terhambat, sehingga menimbulkan potensi *legal uncertainty*.

Sebagai perbandingan, beberapa negara telah menetapkan standar waktu publikasi dokumen hukum. Misalnya, di Amerika Serikat, dokumen hukum federal wajib segera dimuat dalam *Federal Register* pada hari yang sama atau paling lambat hari kerja berikutnya setelah disahkan. Demikian pula, Uni Eropa memiliki mekanisme publikasi melalui *Official Journal of the European Union* yang terikat dengan standar waktu publikasi ketat.

Oleh karena itu, perubahan terhadap Pasal 6 ayat (1) sebaiknya menambahkan klausul mengenai standar waktu unggah dokumen hukum, misalnya paling lama 1 x 24 jam setelah disahkan atau ditetapkan. Aturan ini akan mencegah terjadinya jeda antara diundangkannya suatu peraturan dengan ketersediaannya secara daring, sehingga akses publik terhadap hukum menjadi lebih cepat, tepat, dan akuntabel. Dengan demikian, JDIH Kementerian Ketenagakerjaan dapat benar-benar berfungsi sebagai sarana dokumentasi hukum yang efektif, mendukung transparansi, dan memperkuat prinsip *good governance* dalam pengelolaan regulasi.

BAB III

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Politik hukum dalam pengaturan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan mencerminkan komitmen Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan prinsip keterbukaan informasi publik, kepastian hukum, serta pelayanan publik yang efektif. Politik hukum ini juga selaras dengan mandat konstitusi Pasal 28F UUD 1945, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, dan Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang JDIH. Melalui JDIH, negara berupaya membangun sistem informasi hukum yang akurat, mutakhir, dan mudah diakses sebagai salah satu prasyarat terwujudnya *good governance*.
2. Berdasarkan hasil telaah dan evaluasi terhadap substansi Permenaker Nomor 16 Tahun 2016, ditemukan sejumlah isu krusial yang memerlukan pengaturan lebih lanjut agar selaras dengan perkembangan regulasi, kelembagaan, dan teknologi informasi. Permasalahan tersebut meliputi:
 - a. Tidak adanya pengaturan mengenai standar waktu unggah dokumen hukum;
 - b. Belum diatur mekanisme legalisasi elektronik untuk menjamin keaslian dokumen digital;
 - c. Tidak ada ketentuan mengenai pengklasifikasian dan pemutakhiran dokumen hukum;
 - d. Nomenklatur unit kerja yang tercantum dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 sudah tidak selaras dengan Permenaker Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan;
 - e. Tidak adanya indikator kinerja dan mekanisme evaluasi penyelenggaraan JDIH;
 - f. Kelemahan dalam pengaturan fungsi koordinasi, monitoring, dan integrasi antara Pusat JDIH dan Anggota JDIH.

3. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan Berbasis 6 Dimensi, teridentifikasi bahwa Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 menghadapi permasalahan pada dimensi efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan (terkait kekosongan pengaturan dan relevansi dengan situasi terkini), dimensi disharmoni pengaturan (terkait nomenklatur kelembagaan), dan dimensi kejelasan rumusan (terkait ketidakjelasan definisi dan cakupan dokumen hukum yang dikelola).

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan Berbasis 6 Dimensi, diperoleh sejumlah temuan yang meliputi: dimensi disharmoni pengaturan (1 temuan), dimensi efektivitas pelaksanaan (3 temuan), dan dimensi kejelasan rumusan (1 temuan). Oleh karena itu, direkomendasikan agar Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 dilakukan perubahan dan penyempurnaan dengan substansi sebagai berikut:

1. Menambahkan klausul mengenai standar waktu unggah dokumen hukum ke dalam sistem JDIH, misalnya paling lambat 1 x 24 jam setelah disahkan atau ditetapkan.
2. Mengatur mekanisme legalisasi elektronik melalui tanda tangan digital atau kode autentikasi resmi untuk menjamin keaslian dokumen hukum digital.
3. Memasukkan fungsi baru dalam Pusat JDIH terkait pengklasifikasian, pemutakhiran, dan standardisasi metadata dokumen hukum.
4. Melakukan sinkronisasi nomenklatur unit kerja dengan Permenaker Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
5. Menetapkan indikator kinerja dan mekanisme evaluasi penyelenggaraan JDIH yang terukur, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas.
6. Membentuk Tim Teknis pendukung Pusat JDIH untuk meningkatkan efektivitas pembinaan, monitoring, serta integrasi dengan JDIHN.

Dengan penyempurnaan tersebut, JDIH Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan mampu memberikan layanan informasi hukum yang lebih cepat, akurat, terpercaya, serta mendukung transformasi digital tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Lembar Kerja Evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan: 1. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut JDIH adalah wadah pendayagunaan bersama atas dokumen hukum secara tertib, terpadu, dan berkesinambungan, serta merupakan sarana pemberian pelayanan informasi hukum secara lengkap, akurat, mudah, dan cepat. 2. Dokumen Hukum adalah produk hukum yang berupa peraturan perundang-undangan atau produk hukum selain peraturan perundang-undangan yang meliputi namun tidak terbatas pada putusan pengadilan, yurisprudensi,	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya definisi dari Pusat JDIHN, Pojok JDIH. Untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat perlu menambahkan definisi yang sesuai.	Ubah Perlu rumusan definisi yang jelas dan tegas terkait Pusat JDIHN, Pojok JDIH.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	monografi hukum, artikel majalah hukum, buku hukum, penelitian hukum, pengkajian hukum, naskah akademis, dan rancangan peraturan perundang-undangan. 3. Informasi Hukum adalah semua data dan keterangan mengenai dokumen hukum.					
2.	Pasal 1 Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya tujuan dari adanya JDIH Kemnaker ini. Untuk mengakomodir asas kejelasan tujuan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan maka perlu menambahkan tujuan yang jelas yang hendak dicapai.	Ubah Perlu tujuan yang jelas terkait keberadaan JDIH Kemnaker.
3.	Pasal 2 ayat (3):	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara	Nomenklatur unit kerja dalam Pasal 2 ayat (3)	Ubah Perlu sinkronisasi terkait nomenklatur unit kerja

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Anggota JDIH sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu: a. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas; b. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja; c. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; d. Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja; e. Bagian Umum, Sekretariat Inspektorat Jenderal;			dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 kurang harmonis dengan Pasal Pemenaker Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan yang telah menghapus/mengubah nomenklatur unit kerja dimaksud. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang-undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	dengan Pasal 8 Pemenaker Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	f. Bidang Pengembangan Sistem Informasi dan Sumber Daya Informatika, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Sekretariat Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan; g. Bagian Kepegawaian dan Umum, Sekretariat Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan; h. Bagian Persuratan dan Kearsipan, Biro Umum, Sekretariat Jenderal; dan i. Bagian Pelayanan dan Informasi Publik, Biro Hubungan Masyarakat, Sekretariat Jenderal.					
4.	Pasal 3 ayat (1): Pusat JDIH bertugas melakukan pembinaan, pengembangan, dan pemantauan kepada anggota JDIH yang meliputi:	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek Relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam peraturan kurang relevan untuk diberlakukan secara efisien.	Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif, Pusat JDIH perlu dibantu oleh Tim Teknis Untuk itu perlu untuk mengubah	Ubah Perlu menambahkan Tim Teknis yang membantu Pusat JDIH.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					Pasal ini dengan menambahkan Tim Teknis yang membantu Pusat JDIH.	
5.	Pasal 3 ayat (2): Pusat JDIH dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: a. perumusan kebijakan pengembangan JDIH; b. pembinaan dan pemberian konsultasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggota JDIH; c. sosialisasi kebijakan dan pengelolaan teknis dokumentasi dan informasi hukum kepada anggota JDIH; d. pembinaan sumber daya manusia pengelola JDIH; dan e. pusat rujukan dokumentasi dan informasi hukum.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek Relevansi dengan situasi saat ini	Pengaturan dalam peraturan kurang relevan untuk diberlakukan secara efisien.	Pusat JDIH perlu ditambahkan fungsi yang dapat mengakomodir kebutuhan dan perkembangan jaman, antara lain berupa kerjasama dengan Pusat JDIHN, dan penyampaian laporan pelaksanaan JDIH Kemnaker Untuk itu perlu untuk mengubah Pasal ini dengan menambahkan fungsi baru	Ubah Perlu menambahkan fungsi baru untuk mengakomodir kebutuhan dan perkembangan jaman
		Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya fungsi yang menegaskan pengklasifikasi	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dengan menambahkan fungsi

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					n dan pemutakhiran dokumen.	pengklasifikasian dan pemutakhiran dokumen
6.	Pasal 3 ayat (2) huruf f: Pusat JDIH dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: pusat rujukan dokumentasi dan informasi hukum.	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya fungsi yang menegaskan pengelolaan secara manual dan elektronik. Dengan adanya pengelolaan manual akan menegaskan kepastian hukum adanya perpustakaan hukum sebagai sarana pengelolaan manual dan mengakui pentingnya koleksi fisik di samping koleksi digital. Untuk mengakomodir pengelolaan secara manual dan elektronik maka perlu menambahkan fungsi tersebut.	Ubah Perlu penambahan fungsi pengelolaan secara manual dan elektronik.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
7.	Pasal 5 ayat (2): Anggota JDIH mempunyai kewajiban menyampaikan produk hukum selain peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh Pejabat Eselon I kepada Pusat JDIH.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir.	Perlu penegasan produk hukum selain peraturan perundang-undangan apa saja yang perlu dikelola dalam JDIH Kemnaker. Untuk itu perlu mengubah Pasal ini dengan menambahkan jenis dokumen hukum yang dikelola dalam JDIH Kemnaker.	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dengan menambahkan jenis dokumen hukum yang dikelola dalam JDIH Kemnaker.
8.	Pasal 6 ayat (1): Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Pusat JDIH dan Anggota JDIH wajib berpedoman pada standar pengelolaan dokumentasi dan informasi hukum yang diterbitkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Perlu adanya penegasan standar waktu unggah dokumen dan proses legalisasi.	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dengan menambahkan standar waktu unggah dokumen dan proses legalisasi elektronik.