KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM

NOMOR SDM-01.PR.01.01 TAHUN 2025

TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, ketentuan Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, perlu menetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum tentang Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Tahun 2025-2029;

b. bahwa telah ditetapkan Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum Tahun 2025-2029 maka perlu menetapkan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Tahun 2025-2029;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b diatas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum tentang Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Tahun 2025-2029.

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan

Pemerintah...

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi

Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);

4. Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 351);
5. Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
7. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1224);
8. Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 832);
9. Peraturan Menteri Hukum Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 912);
10. Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 854).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM KEMENTERIAN HUKUM TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum merupakan dokumen perencanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.

Pasal 2

1) Rencana Strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 memuat :
   a. visi, misi, tujuan dan sasaran strategis;

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi

b. arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan; dan

c. target kinerja dan kerangka pendanaan.

2) Ketentuan mengenai Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum.

Pasal 3

Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum yang termuat dalam Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Keputusan ini mulai berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan catatan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan dilakukan perbaikan.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 1 0 November 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM,

GUSTI AYU PUTU SUWARDANI

Tembusan:
1. Menteri Hukum;
2. Wakil Menteri Hukum;
3. Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum;
4. Plt. Inspektur Jenderal Kementerian Hukum.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
NOMOR : SDM-01.PR.01.01 TAHUN 2025
TANGGAL : 10 NOVEMBER 2025

RENCANA STRATEGIS
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) merupakan salah satu unit eselon I di lingkungan Kementerian Hukum (Kemenkum) yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, pembinaan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang hukum. BPSDM Hukum memiliki peran strategis dalam memastikan tersedianya aparatur dan tenaga profesional di bidang hukum yang kompeten, berintegritas, dan berdaya saing guna mendukung tata kelola hukum yang modern, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Sebagai satuan kerja di bawah Kementerian Hukum, BPSDM Hukum memandang perlu untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Hukum Tahun 2025–2029 sebagai pedoman arah kebijakan, program, dan kegiatan dalam lima tahun ke depan. Dokumen ini tidak hanya mencerminkan tujuan dan sasaran strategis BPSDM Hukum, tetapi juga memastikan keselarasan dengan Renstra Kemenkum, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Penyusunan Renstra ini bertujuan untuk menjamin agar seluruh program dan kegiatan BPSDM Hukum berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi Kemenkum serta mendukung arah pembangunan nasional di bidang hukum.

Penyusunan Renstra ini berpedoman pada Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 10 Tahun 2023 tentang *Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025–2029*, yang mengatur tahapan penyusunan perencanaan strategis mulai dari analisis lingkungan, perumusan visi dan misi, hingga penetapan indikator kinerja utama. Dengan demikian, penyusunan Renstra BPSDM Hukum 2025–2029 dilaksanakan untuk memastikan keselarasan antara arah kebijakan BPSDM Hukum dengan agenda pembangunan nasional.

Penyusunan Renstra BPSDM Hukum 2025–2029 memiliki beberapa urgensi utama sebagai berikut:

1. Menjawab Tantangan dan Perubahan Lingkungan Strategis Perubahan lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal — seperti perkembangan teknologi pembelajaran, dinamika kebijakan pemerintahan baru, tuntutan globalisasi, serta peningkatan kebutuhan kompetensi aparatur bidang hukum — menuntut BPSDM Hukum untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam penyelenggaraan pengembangan SDM hukum yang relevan, unggul, dan berdaya saing.
2. Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Pengembangan SDM Hukum Rencana strategis berfungsi untuk menetapkan arah kebijakan, prioritas program, dan target kinerja yang lebih jelas dan terukur. Dengan demikian, akuntabilitas dan efektivitas BPSDM Hukum dalam penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi, dan program pengembangan kompetensi dapat terus ditingkatkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Menyelaraskan Perencanaan dengan Agenda Pembangunan Nasional Renstra BPSDM Hukum disusun agar sejalan dengan RPJPN, RPJMN, serta Renstra Kemenkum, sehingga setiap kebijakan dan program pengembangan SDM hukum dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan hukum nasional dan penguatan tata kelola kelembagaan berbasis kompetensi.
4. Mengakomodasi Aspirasi Pemangku Kepentingan dan Evaluasi Kinerja Sebelumnya Aspirasi dari unit kerja di lingkungan Kemenkum, peserta pelatihan, serta hasil evaluasi pelaksanaan Renstra BPSDM Hukum 2020–2024 menjadi bahan penting dalam perumusan kebijakan dan strategi baru. Evaluasi tersebut digunakan untuk memperkuat efektivitas penyelenggaraan pelatihan, memperluas kemitraan strategis, dan mengembangkan sistem pembelajaran yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum, BPSDM Hukum merupakan salah satu unit eselon I di bawah Kementerian Hukum. Lembaga ini memiliki mandat utama untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia hukum yang profesional, adaptif, dan berintegritas dalam mendukung transformasi kelembagaan hukum nasional.

Dalam konteks RPJMN 2025–2029, BPSDM Hukum berkontribusi terhadap *Prioritas Nasional 4: Memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.* Melalui inisiatif Kemenkum *Corporate University*, BPSDM

Hukum mengembangkan empat pilar pembelajaran utama: *Learning Process*, *Knowledge Management Process*, *People Process*, dan *Network & Partnership Process*, guna mewujudkan aparatur hukum yang kompeten, berintegritas, dan inovatif.

Peran strategis ini juga mencakup penguatan human capital hukum untuk mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik yang berkeadilan. Dengan pendekatan *Competency-Based Human Resources Management (CBHRM)* serta digitalisasi pelatihan aparatur, BPSDM Hukum diarahkan menjadi pusat unggulan pengembangan SDM hukum nasional yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

1.2 Kondisi Umum

Uraian kondisi umum memberikan gambaran mengenai kedudukan, mandat, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) dalam konteks perubahan kelembagaan dan arah kebijakan nasional terkini. Isi bagian ini meliputi dasar hukum, tugas dan fungsi, struktur organisasi, serta dinamika eksternal yang memengaruhi kebijakan pengembangan SDM hukum.

a. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Pasal 473–474 Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPSDM Hukum menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan SDM bidang hukum;
2. Pelaksanaan penilaian dan pemberian rekomendasi pengembangan kompetensi SDM;
3. Penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional, dan kepemimpinan;
4. Pengelolaan pendidikan tinggi kedinasan di bidang hukum;
5. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan SDM hukum; serta
6. Pelaksanaan administrasi badan dan fungsi lain sesuai dengan arahan Menteri.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi BPSDM Hukum terdiri atas beberapa unit utama, yaitu:

1. Sekretariat Badan, bertugas mengelola dukungan manajemen, perencanaan, sumber daya manusia, keuangan, dan administrasi internal;
2. Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan, yang menyelenggarakan pelatihan teknis substantif serta kepemimpinan aparatur;

3. Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional, yang berfokus pada peningkatan kompetensi jabatan fungsional di bidang hukum;
4. Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom), yang melaksanakan asesmen dan pengelolaan sistem informasi pengembangan SDM; dan
5. Satuan Pendidikan Kedinasan, yaitu Politeknik Pengayoman Indonesia sebagai lembaga pendidikan vokasi di bawah Kementerian Hukum.

Selain unit-unit tersebut, BPSDM Hukum juga memiliki unit pelatihan wilayah berupa Balai Diklat Hukum yang tersebar di tiga provinsi, yaitu:

- Balai Diklat Hukum Jawa Tengah,
- Balai Diklat Hukum Kepulauan Riau, dan
- Balai Diklat Hukum Sulawesi Utara.

Balai-balai tersebut berfungsi memperluas jangkauan layanan pengembangan kompetensi aparatur hingga ke daerah melalui penyelenggaraan diklat aparatur wilayah serta pembinaan teknis pelatihan berbasis kebutuhan lokal.

c. Perubahan Regulasi dan Struktur Pemerintahan

Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum dan Permenkum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum membawa perubahan signifikan terhadap struktur kelembagaan, termasuk penegasan posisi BPSDM Hukum sebagai unit eselon I yang terpisah dari struktur Kemenkumham lama.

Perubahan ini berdampak pada terjadinya transisi fungsi dan kewenangan, terutama dalam aspek pembinaan jabatan fungsional dan pengembangan SDM yang sebelumnya tumpang tindih dengan Biro SDM Sekretariat Jenderal dan unit teknis lainnya. Proses adaptasi kelembagaan ini masih berlangsung dan menjadi fokus utama penataan organisasi di BPSDM Hukum.

d. Dinamika Kebijakan Nasional Bidang SDM Aparatur

Kebijakan nasional dalam RPJMN 2025–2029 menekankan pentingnya reformasi birokrasi tematik dan peningkatan kompetensi ASN berbasis *merit system*.

Kementerian PANRB dan BKN mendorong seluruh K/L, termasuk BPSDM Hukum, untuk bertransformasi menuju sistem *Competency-Based Human Resource Management* (CBHRM) serta membangun ekosistem pembelajaran terintegrasi (*integrated learning ecosystem*).

e. Kebutuhan SDM Hukum di Instansi Eksternal

Kebutuhan tenaga hukum profesional di berbagai lembaga pemerintahan dan sektor swasta terus meningkat.

Banyak profesi hukum eksternal — seperti notaris, advokat, kurator, konsultan kekayaan intelektual, dan penyuluh hukum — belum memiliki standar sertifikasi kompetensi yang baku.

f. Tren Digitalisasi Pembelajaran dan Kompetensi

Secara eksternal, kebijakan pemerintah mendorong transformasi sistem pelatihan nasional menuju arah digitalisasi pembelajaran (*digital learning*) dan pendidikan hibrida (*hybrid education*).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) menekankan pentingnya integrasi *Learning Management System* (LMS) dan *Knowledge Management System* (KMS) antar-Kementerian/Lembaga untuk memperkuat efektivitas pengembangan kompetensi ASN.

BPSDM Hukum telah lebih dahulu mengembangkan Kemenkum *Corporate University* (Corpu) dengan LMS dan KMS yang diakui oleh beberapa kementerian sebagai model pembelajaran internal yang inovatif. Meskipun demikian, sistem LMS dan KMS tersebut masih memerlukan penyempurnaan dan standarisasi, khususnya untuk memastikan kesesuaian dengan kebijakan pembelajaran nasional dan integrasi sistem antarinstansi pemerintah yang dikembangkan oleh LAN dan BKN.

1.3 Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan di Lingkungan BPSDM Hukum

Dalam rangka memahami posisi strategis BPSDM Hukum dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai instansi pembina pengembangan kompetensi di bidang hukum, diperlukan analisis menyeluruh terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi. Analisis ini dilakukan melalui identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan (SWOT) yang dihadapi oleh BPSDM Hukum.

Melalui pemetaan ini, BPSDM Hukum diharapkan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki, mengatasi berbagai kendala, serta merespons peluang dan tantangan yang muncul seiring perkembangan kebijakan dan kebutuhan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum. Hasil analisis ini menjadi dasar dalam merumuskan strategi dan arah kebijakan pengembangan BPSDM Hukum ke depan.

1.3.1 Kekuatan

Analisis terhadap aspek kekuatan bertujuan untuk mengidentifikasi keunggulan internal yang dimiliki BPSDM Hukum dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Kekuatan ini menjadi modal dasar bagi organisasi untuk memperkuat peran strategisnya dalam pengembangan kompetensi aparatur di bidang hukum, serta sebagai fondasi dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah.

Tabel 1. Analisis Kekuatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan	
Aspek Kekuatan	**Uraian**
Instansi pembina jabatan fungsional di bidang hukum	Sebagai instansi pembina, BPSDM memiliki peran strategis tidak hanya untuk pengembangan kompetensi internal, tetapi juga bagi SDM ASN eksternal dan non-ASN yang memerlukan peningkatan kapasitas di bidang hukum
Memiliki potensi strategis untuk menjadi *center of excellence* di bidang hukum	Dengan pengalaman sebagai lembaga pengembangan kompetensi di bidang hukum, BPSDM berpeluang memperkuat perannya sebagai *center of excellence* di bidang hukum bagi kementerian hasil pemekaran
Terjalinnya kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan dan pelatihan	BPSDM memiliki jaringan kemitraan dengan berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan yang menjadi sumber berbagi pengetahuan, metode, serta praktik terbaik di bidang pengembangan kompetensi
Penerapan teknologi pembelajaran digital	Teknologi pembelajaran modern yang diadopsi memungkinkan pelatihan dilaksanakan secara fleksibel kapan pun dan di mana pun sehingga dapat memperluas akses peserta dan mengurangi ketergantungan pada metode pelatihan konvensional yang memerlukan waktu dan biaya lebih besar
Penyusunan program pengembangan kompetensi selaras dengan visi organisasi	Program pengembangan kompetensi yang disusun berdasarkan arah strategis dan visi organisasi menjadikan materi yang diberikan lebih relevan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai
Metode pembelajaran variatif dan interaktif	Penerapan berbagai metode pembelajaran seperti simulasi, studi kasus, dan pembelajaran berbasis proyek meningkatkan pemahaman dan keterlibatan peserta dalam proses pelatihan

Tabel 2. Analisis Kekuatan Penyelenggaraan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	
Aspek Kekuatan	**Uraian**
Satu-satunya unit penilaian kompetensi di Kemenkum	BPSDM Hukum sebagai satu-satunya unit kerja yang memiliki tugas melaksanakan penilaian kompetensi terhadap ASN Kementerian Hukum
Tingkat kepuasan stakeholder tinggi	Tingkat kepuasan stakeholder terhadap penilaian kompetensi mencapai 90,57% (Indeks 3,62)

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	
Aspek Kekuatan	**Uraian**
Tindak lanjut rekomendasi tinggi	96,16% hasil penilaian kompetensi ditindaklanjuti oleh unit pengguna (802 dari 834 rekomendasi)
Aplikasi penilaian digital	Mengembangkan berbagai tools digital seperti e-ukomnis, e-potensiku, e-pridiksi MSK untuk penilaian kompetensi
Kompetensi assessor tinggi	Kompetensi assessor dinilai tinggi dengan skor 91,82%
Integrasi dengan E-Kompetensiku	Sistem penilaian terintegrasi dalam aplikasi E-Kompetensiku dengan berbagai fitur pendukung

Tabel 3. Analisis Kekuatan Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya

Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya	
Aspek Kekuatan	**Uraian**
Telah memanfaatkan sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis	Pemanfaatan sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi
Mendapat capaian kategori “baik” dan “efisien” pada Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Capaian kategori “baik” dan “efisien” pada NKA dan IKPA mencerminkan dukungan manajemen yang kuat dalam pengelolaan anggaran untuk mendukung pelaksanaan tugas utama pengembangan kompetensi secara optimal dan tepat sasaran
Mendapat capaian kategori “sangat memuaskan” pada nilai SAKIP	Penerapan SAKIP yang sangat memuaskan menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kinerja, kualitas, dan transparansi untuk mendukung tusi utama dalam pengembangan kompetensi
Telah merealisasikan pembangunan zona integritas (ZI)	Realisasi pembangunan zona integritas sebagai wujud komitmen terhadap peningkatan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat meningkatkan budaya kerja berintegritas dan efektivitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan

Tabel 4. Analisis Kekuatan Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah

Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	
Aspek Kekuatan	**Uraian**
Metode pembelajaran variatif	Menerapkan berbagai metode pembelajaran seperti klasikal, PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh), MOOC *(Massive Open Online Course*), COP (*Community Of Practice*) webinar, *blended learning*, dan *hybrid*, yang memperluas akses dan fleksibilitas pembelajaran.
Kinerja pelatihan baik	Rata-rata tingkat kelulusan di atas 90%, tertinggi pada Balai Diklat Jawa Tengah (99,77%) dan Balai Diklat Kepulauan Riau (99,67%).
Kepuasan peserta tinggi	Kepuasan peserta mencapai 95,25% (Balai Diklat Jawa Tengah) dan 93,25% (Balai Diklat Kepulauan Riau), mencerminkan mutu pelatihan yang konsisten dan memuaskan.
Dampak pelatihan terhadap kinerja alumni tinggi	Lebih dari 95% alumni mengalami peningkatan kinerja; tertinggi di Balai Diklat Sulawesi Utara (97,5%).
Kapasitas tinggi dan berdaya jangkau luas	Total peserta pelatihan di tiga balai mencapai >15.000 orang, dengan kontribusi terbesar dari Balai Diklat Kepulauan Riau (8.537 peserta), menunjukkan kapasitas penyelenggaraan pelatihan yang kuat dan berdaya jangkau luas.

Tabel 5. Analisis Kekuatan Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan

Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM & POLTEKIP)	
Aspek Kekuatan	**Uraian**
Pemenuhan 9 kriteria akreditasi 100%	Telah memenuhi seluruh kriteria standar akreditasi yang dipersyaratkan, menunjukkan kualitas kelembagaan dan tata kelola yang sesuai standar nasional.
Metode pembelajaran komprehensif	Menerapkan lebih dari 15 metode pembelajaran, termasuk kuliah, FGD, simulasi, role play, *e-learning*, dan metode inovatif lainnya untuk mengoptimalkan kompetensi peserta.
Jaminan penempatan 100%	Seluruh lulusan mendapatkan penempatan di Ditjen Imigrasi dan tersebar ke seluruh UPT/Kantor Imigrasi, menjamin relevansi dan keberlanjutan hasil pelatihan.

1.3.2 Kelemahan

Selain memahami keunggulan, BPSDM Hukum juga perlu mengidentifikasi berbagai kelemahan yang masih dihadapi, baik dalam aspek sumber daya, proses,

maupun tata kelola. Analisis ini penting agar setiap keterbatasan dapat dikenali secara objektif dan menjadi bahan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Tabel 6. Analisis Kelemahan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
Ketidakseimbangan proporsi SDM dengan beban kerja	Tidak seimbangnya proporsi SDM dan beban kerja serta tidak memadainya analisis beban kerja yang dilakukan menyebabkan pengalokasian tugas kurang optimal sehingga sebagian pegawai menanggung beban berlebih dan berdampak pada penurunan produktivitas serta kualitas pengembangan kompetensi yang dapat diberikan
Belum Optimalnya Integrasi Sistem Pengembangan Kompetensi antar Unit dan Wilayah	Penyelenggaraan pelatihan oleh pusat dan balai diklat belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu sistem pengelolaan berbasis data dan kebutuhan kompetensi (TNA). Akibatnya, kegiatan pelatihan cenderung bersifat administratif dan berulang, belum sepenuhnya berdasarkan *competency gap* individu atau jabatan.
Keterbatasan Sumber Daya Asesor dan Widyaiswara Ahli di Bidang Hukum	Ketersediaan pengajar dan asesor bersertifikat dalam bidang hukum substantif masih sangat terbatas. Sebagian besar tenaga pengajar masih berasal dari praktisi internal yang belum memiliki standar kompetensi mengajar atau asesmen. Hal ini menghambat transformasi pembelajaran ke arah kompetensi fungsional dan teknis hukum yang terukur.
Belum Terintegrasinya Model *Corporate University* dengan Sistem Merit ASN	Walaupun konsep Kemenkum *Corporate University* (Corpu) sudah berjalan, keterkaitannya dengan mekanisme merit system, promosi jabatan, dan pengembangan karier ASN masih lemah. Ini menjadi tantangan dalam menegakkan prinsip *learning-driven performance system*.

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
Keterbatasan tenaga pengajar yang berkualitas dan berpengalaman	Jumlah dan kualitas tenaga pengajar yang belum memadai dalam bidangnya menyebabkan penyampaian materi kurang optimal dan berpengaruh terhadap keberhasilan program pengembangan kompetensi
Tidak memadainya kuantitas dan kualitas sarana pembelajaran di ruang kelas	Tidak memadainya kualitas dan sarana pembelajaran yang disediakan di ruang kelas untuk menunjang kegiatan pelatihan dengan metode klasikal dapat berdampak pada proses belajar yang kurang efektif dan rendahnya tingkat kepuasan atas layanan pengembangan kompetensi yang diberikan
Tidak memadainya sarana dan prasarana asrama peserta pengembangan kompetensi	Tidak memadainya kualitas sarana dan prasarana asrama dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi peserta selama pelatihan
Tidak terbaruinya kurikulum dan modul ajar	Kurikulum dan modul ajar yang tidak diperbarui mengakibatkan pengajaran menjadi kurang relevan dengan perkembangan terkini di bidang hukum

Tabel 7. Analisis Kelemahan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
Belum optimalnya kuantitas dan kualitas pelaksanaan uji kompetensi	Keterbatasan kapasitas dan dukungan teknologi informasi menyebabkan pelaksanaan uji kompetensi belum mampu menjangkau seluruh pegawai Kementerian Hukum secara efektif dan berjalan lambat. Dari sisi assesor belum cukup memadai dari sisi jumlah, kompetensi, dan sertifikasinya
Tidak memiliki assesor teknis yang memadai	BPSDM tidak memiliki asesor teknis yang memadai, Pakar teknis berada di unit-unit teknis, namun unit teknis tidak memiliki kewenangan melakukan uji kompetensi karena tidak memiliki tusi pengembangan kompetensi SDM
Ruang lingkup penilaian hanya untuk SDM ASN internal	Tusi Pusat Penilaian Kompetensi saat ini fokus pada penilaian kompetensi ASN untuk keperluan internal (identifikasi gap kompetensi dan pemetaan kompetensi untuk promosi, penempatan, pengembangan karir) dengan

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
	keluaran hanya berbentuk profil kompetensi pegawai dan rekomendasi pengembangan
Tidak terlaksananya pre- dan post-assessment pengembangan kompetensi	Pelaksanaan *assessment* yang hanya dilakukan sebelum atau sesudah pengembangan kompetensi tidak dapat memberikan data yang akurat mengenai efektivitas pengembangan kompetensi

Tabel 8. Analisis Kelemahan Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya

Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
Belum optimalnya dukungan manajemen bagi pengembangan kompetensi SDM yang adaptif terhadap perubahan	Dukungan manajemen kurang optimal sehingga menyebabkan terbatasnya pengembangan kompetensi SDM yang adaptif terhadap perubahan. Hal ini kemudian menyebabkan BPSDM belum mampu secara maksimal menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi terkini di lingkungan Kementerian Hukum dan memenuhi ekspektasi sebagai pusat pelatihan unggulan di bidang hukum
Belum optimalnya pelaksanaan, dokumentasi, dan pengunggahan data dukung reformasi birokrasi	Proses pelaksanaan dan pendokumentasian kegiatan reformasi birokrasi, termasuk pengunggahan data dukung yang belum dilakukan secara konsisten berdampak pada ketidakterpenuhan bukti dukung yang dibutuhkan untuk evaluasi kinerja reformasi birokrasi
Belum sesuainya realisasi kegiatan dan anggaran dengan rencana yang ditetapkan	Pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran belum sepenuhnya selaras dengan kalender kegiatan dan rencana penarikan anggaran (*disbursement plan*) sehingga mempengaruhi nilai IKPA dan juga SMART Direktorat Jenderal Anggaran yang menjadi nilai kinerja organisasi
Masih terdapat keterlambatan dalam proses administrasi keuangan	Proses administrasi keuangan pada kegiatan yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya berjalan tepat waktu sehingga menghambat ketepatan pelaporan dan pencairan anggaran, serta dapat berdampak pada efektivitas pengelolaan keuangan dan kinerja pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan

Tabel 9. Analisis Kelemahan Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah

Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
Kurikulum dan modul belum sepenuhnya mutakhir	Materi pembelajaran, kurikulum, dan modul pelatihan perlu diperbarui agar lebih relevan dengan perkembangan teknologi, kebijakan, dan kebutuhan kompetensi aparatur terkini.
Keterbatasan fasilitas pelatihan dan akses teknologi	Fasilitas pelatihan yang belum memadai serta akses terbatas terhadap materi ajar dan teknologi menghambat efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) berbasis internet.
Keterampilan digital ASN masih rendah	Banyak ASN masih kurang terampil dalam memanfaatkan platform pembelajaran daring dan teknologi baru, sehingga partisipasi dan efektivitas pelatihan digital belum optimal.
Keterbatasan tenaga pengajar berkualitas	Jumlah dan kompetensi widyaiswara/pengajar yang berpengalaman masih kurang, berdampak pada kualitas dan keberhasilan pelatihan.
Perubahan kebijakan yang mendadak	Kebijakan baru yang muncul secara tiba-tiba dapat mengganggu pelaksanaan program pelatihan yang sedang berjalan dan perencanaan tahunan.
Beban kerja ASN yang tinggi	ASN seringkali tidak dapat berpartisipasi dalam pelatihan karena beban kerja tinggi dan keterbatasan waktu.

Tabel 10. Analisis Kelemahan Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan

Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM & POLTEKIP)	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
Kualitas infrastruktur perlu ditingkatkan	Beberapa fasilitas, seperti sarana pembelajaran serta sarana dan prasarana asrama, masih perlu peningkatan untuk mendukung kenyamanan dan efektivitas pelatihan.
Keterbatasan anggaran pengembangan Perguruan Tinggi	Anggaran yang tersedia masih terbatas untuk pengembangan kelembagaan, peningkatan mutu akademik, dan modernisasi sarana prasarana perguruan tinggi.
Kuantitas SDM dosen belum mencukupi	Jumlah dosen masih rendah di Poltekim(40 dosen untuk 1.200 taruna, dengan rasio 1:30), sehingga beban

Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM & POLTEKIP)	
Aspek Kelemahan	**Uraian**
	pengajaran tinggi dan berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran.

1.3.3 Peluang

Analisis peluang dilakukan untuk mengenali berbagai faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan oleh BPSDM Hukum guna memperluas peran dan meningkatkan kinerja organisasi. Peluang tersebut dapat berasal dari kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, kerja sama lintas lembaga, maupun meningkatnya kebutuhan kompetensi aparatur di bidang hukum. Pemanfaatan peluang secara tepat akan memperkuat posisi BPSDM Hukum sebagai pusat pengembangan SDM hukum yang unggul.

Tabel 11. Analisis Peluang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan	
Aspek Peluang	**Uraian**
Membentuk pusat penjaminan mutu	Dengan memiliki Pusat Penjaminan Mutu sendiri, BPSDM dapat memastikan *quality assurance* untuk seluruh proses diklat, melakukan evaluasi berkelanjutan dan perbaikan program, serta mendorong *continuous improvement* dalam program pelatihan. Hal ini akan meningkatkan kualitas dan kredibilitas pengembangan kompetensi.
Ekspansi Target Layanan Multi-Segmen	BPSDM dapat melayani 4 kategori SDM sehingga mampu memberikan jangkauan layanan yang luas: (1) ASN Kemenkum (internal) (2) ASN dari K/L lain yang memiliki JF bidang hukum (eksternal) (3) JF Terbuka yang dibina Kemenkum dari berbagai instansi (4) Non-ASN bidang hukum (notaris, konsultan KI, kurator, advokat, PPAT, PPNS)
Penyusunan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)	Peluang menjadi *leading sector* penyusunan SKKNI untuk bidang hukum yang belum tersedia. SKKNI memberikan legitimasi legal untuk sertifikasi nasional, diakui di seluruh Indonesia, dan menjadi rujukan wajib pengembangan kompetensi bidang hukum.

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan	
Aspek Peluang	**Uraian**
Pembukaan Jabatan Fungsional (JF) Terbuka Baru	Pembentukan dan pembukaan Jabatan Fungsional (JF) Terbuka baru di bidang hukum memberikan peluang bagi BPSDM Hukum untuk memperkuat peran sebagai instansi pembina pengembangan kompetensi ASN.
Standardisasi Kompetensi yang Diakui Internasional	Sertifikasi BPSDM melalui LSP yang terakreditasi KAN/BNSP dapat diakui secara internasional jika mengikuti standar global (contoh: ISO, CISM, CFA). Peluang: Sertifikasi kompetensi bidang hukum Indonesia dapat diakui di negara lain, meningkatkan daya saing profesional hukum Indonesia, dan membuka peluang kerjasama internasional.
Model Bisnis Platform Digital (LMS/KMS)	Pengembangan *Learning Management System* (LMS) dan *Knowledge Management System* (KMS) yang terintegrasi memberikan peluang bagi BPSDM Hukum untuk memperluas jangkauan dan efektivitas pembelajaran. BPSDM Hukum dapat menyediakan modul pelatihan mandiri yang dapat diakses secara daring (*online*) dengan fleksibilitas tinggi dan akses 24/7.

Tabel 12 Analisis Peluang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	
Aspek Peluang	**Uraian**
Memiliki LSP sendiri	Beberapa BPSDM plat merah telah memiliki LSP P2 sendiri yang memungkinkan untuk bisa memberikan layanan pengembangan kompetensi bagi siapapun yang memenuhi persyaratan (tidak harus ASN), menerbitkan sertifikat kompetensi yang diakui BNSP secara nasional, melakukan *benchmarking* standar kompetensi, akreditasi program, dan bahkan meningkatkan proporsi PNBP terhadap APBN
Membentuk pusat penjaminan mutu	Dengan memiliki Pusat Penjaminan Mutu sendiri, BPSDM dapat memastikan *quality assurance* untuk seluruh proses penilaian kompetensi, melakukan evaluasi berkelanjutan dan perbaikan program, serta mendorong *continuous improvement* dalam program penilaian kompetensi. Hal ini akan meningkatkan kualitas dan kredibilitas penilaian kompetensi.

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	
Aspek Peluang	**Uraian**
Ekspansi Target Layanan Multi-Segmen	BPSDM dapat melayani 4 kategori SDM sehingga mampu memberikan jangkauan layanan yang luas: (1) ASN Kemenkum (internal) (2) ASN dari K/L lain yang memiliki JF bidang hukum (eksternal) (3) JF Terbuka yang dibina Kemenkum dari berbagai instansi (4) Non-ASN bidang hukum (notaris, konsultan KI, kurator, advokat, PPAT, PPNS)
Sertifikasi Profesional Non-ASN	Peluang sangat besar untuk sertifikasi profesi hukum, antara lain: (1) Konsultan KI dengan 6-8 jenis spesialisasi (merek, paten, DTSLT, desain industri, hak cipta, rahasia dagang), masing-masing dengan 3 tingkat (dasar, menengah, advance) (2) Notaris dengan renewal berkala (3) Kurator swasta dan negara (4) PPAT (5) Advokat/Pengacara melalui "Sekolah Pengacara"
Pengembangan Asesor Teknis melalui Kolaborasi dengan Unit Teknis	Kolaborasi dengan unit-unit teknis membuka peluang strategis bagi BPSDM Hukum dalam pengembangan asesor teknis bersertifikat.
Sertifikasi Asesor	Tersedianya skema sertifikasi asesor sesuai standar Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Komite Akreditasi Nasional (KAN) memberikan peluang bagi BPSDM Hukum untuk meningkatkan kualitas dan pengakuan kompetensi asesor secara nasional maupun internasional.
Kerjasama dengan Organisasi Profesi	Kerja sama dengan organisasi profesi hukum seperti Ikatan Advokat Indonesia, Ikatan Notaris Indonesia, Ikatan Konsultan Kekayaan Intelektual, serta asosiasi profesi hukum lainnya membuka peluang strategis bagi BPSDM Hukum dalam pengembangan program sertifikasi dan pelatihan berbasis kebutuhan pasar profesi.

Tabel 13 Analisis Peluang Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah

Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	
Aspek Peluang	**Uraian**
Implementasi paradigma baru *Corporate University*	Paradigma baru ini membuka peluang bagi Balai Diklat menjadi *hub* regional dengan menggandeng perguruan tinggi dan lembaga pelatihan, guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan diversifikasi metode pembelajaran.
Dukungan kebijakan pengembangan kompetensi terintegrasi	Adanya Rancangan Permenkum tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi dan Pedoman *Corporate University* memperkuat posisi Balai Diklat sebagai institusi pengembangan kompetensi regional dengan potensi dukungan anggaran yang lebih besar.
Rencana pembentukan Politeknik Pengayoman Indonesia (Poltekpin)	Restrukturisasi Poltekip dan Poltekim menjadi POLTEKPIN membuka peluang bagi Balai Diklat untuk menjadi pusat pembelajaran praktis dan mitra dalam penyelenggaraan program profesi, magister terapan, dan doktor terapan.
Posisi geografis strategis – balai diklat Kepulauan Riau	Lokasi strategis di pintu gerbang internasional membuka peluang kerjasama lintas batas, pelatihan keimigrasian, serta pengembangan pelatihan berstandar internasional.
Posisi geografis strategis – balai diklat Jawa Tengah	Akses ke universitas besar (UGM, UNDIP, UNS) memberi peluang kemitraan akademik, kolaborasi riset, dan pelatihan regional berbasis tata kelola dan pelayanan publik.
Posisi geografis strategis – balai diklat Sulawesi Utara	Sebagai gerbang Indonesia Timur, membuka peluang pengembangan pelatihan berbasis kebutuhan Kawasan Timur Indonesia dan kerjasama dengan institusi di kawasan Asia Pasifik.
Kebutuhan Pelatihan Regional yang Tinggi	Capaian lulusan 117,5% dari target menunjukkan tingginya permintaan pelatihan, membuka peluang ekspansi jenis dan kapasitas pelatihan.
Pemanfaatan platform E-Kompetensiku	Fitur LMS, MOOC, dan sistem penilaian digital membuka peluang pengembangan pelatihan berbasis digital yang lebih luas dan adaptif terhadap peserta di berbagai wilayah.
Peningkatan pemanfaatan Webinar dan pembelajaran Hybrid	Webinar yang menjangkau 16.667 peserta menunjukkan efektivitas metode ini; berpotensi dikembangkan untuk kolaborasi nasional dan internasional.

Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	
Aspek Peluang	**Uraian**
Transformasi digital birokrasi	Fokus nasional pada digitalisasi birokrasi memberi peluang bagi Balai Diklat menjadi *center of excellence* pelatihan digital governance di wilayah.
Kerjasama dengan Perguruan Tinggi	Peluang pengembangan kurikulum bersama, pertukaran widyaiswara, penelitian terapan, dan program sertifikasi bersama (joint certification).
Kerjasama dengan sektor swasta	Potensi kemitraan dalam pelatihan pengadaan barang/jasa, manajemen risiko, dan IT governance, termasuk sponsorship atau dukungan CSR.

Tabel 14 Analisis Peluang Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan

Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM & POLTEKIP)	
Aspek Peluang	**Uraian**
Penggabungan menjadi Poltekpin	Restrukturisasi Poltekip dan Poltekim menjadi Politeknik Pengayoman Indonesia (Poltekpin) bertujuan meningkatkan efisiensi manajemen dan tata kelola, sesuai rekomendasi BPK.
Perluasan program Pendidikan	Poltekpin dapat membuka program profesi, magister terapan, dan doktor terapan yang relevan dengan kebutuhan di bidang Hukum.
Transformasi digital pendidikan	Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan platform pembelajaran daring memperluas akses serta meningkatkan efisiensi proses pembelajaran.
Penguatan pendidikan Vokasi Nasional	Kebijakan pemerintah tentang revitalisasi politeknik memberikan peluang bagi Poltekpin untuk menjadi bagian dari prioritas nasional penguatan pendidikan vokasi.
Bonus demografi 2025–2030	Sekitar 70% penduduk usia produktif membutuhkan pendidikan vokasi, membuka peluang besar bagi Poltekpin dalam penyediaan pendidikan terapan berbasis kebutuhan industri dan pemerintahan.

1.3.4 Tantangan

Di sisi lain, BPSDM Hukum juga menghadapi berbagai tantangan yang muncul seiring perubahan lingkungan strategis, baik di tingkat nasional maupun global. Tantangan tersebut dapat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dengan memahami tantangan yang ada, BPSDM Hukum dapat menyiapkan langkah antisipatif dan strategi adaptif untuk menjaga relevansi dan keberlanjutan peran organisasi di masa mendatang.

Tabel 15 Analisis Tantangan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fungsional, Teknis, dan Kepemimpinan	
Aspek Tantangan	**Uraian**
Perubahan kebijakan manajemen ASN terkait pelatihan dan kenaikan jabatan fungsional	Kebijakan KemenPAN-RB melalui PermenPANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional yang tidak lagi mewajibkan pelatihan sebagai syarat kenaikan jabatan menimbulkan tantangan bagi lembaga penyelenggara pelatihan dan berpotensi menurunkan partisipasi ASN dalam pelatihan
Keterbatasan akses terhadap teknologi dan jaringan internet	Terbatasnya akses terhadap perangkat dan konektivitas internet menghambat efektivitas pelaksanaan pembelajaran jarak jauh, sehingga peserta di beberapa wilayah mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan secara optimal
Keterbatasan keterampilan digital ASN	Kurangnya kemampuan ASN dalam memanfaatkan platform pembelajaran online dan teknologi digital lainnya menjadi kendala dalam penerapan sistem pelatihan berbasis teknologi sehingga mengurangi efektivitas dan jangkauan program pengembangan kompetensi
Tingginya beban kerja ASN menghambat partisipasi pelatihan	Tingginya beban kerja menyebabkan ASN memiliki keterbatasan waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sehingga berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi dan pemerataan peningkatan kompetensi

Tabel 16 Analisis Tantangan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	
Aspek Tantangan	**Uraian**
Pelaksanaan penilaian kompetensi oleh unit teknis	Klaim pelaksanaan penilaian kompetensi oleh unit-unit teknis berpotensi dilakukannya penilaian kompetensi oleh pakar bidang hukum yang tidak kompeten sebagai assesor dan menunjukkan adanya permasalahan tarik menarik kewenangan terkait penilaian kompetensi
Risiko tidak termanfaatkannya hasil penilaian kompetensi	Ada kemungkinan dokumen hasil penilaian kompetensi tidak digunakan oleh instansi tempat pegawai berasal
Risiko terlambatnya laporan individu	Ada kemungkinan keterlambatan penyampaian laporan hasil penilaian oleh tim assesor

Tabel 17 Analisis Tantangan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya

Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya	
Aspek Tantangan	**Uraian**
Adanya kebijakan *automatic adjustment* anggaran	Penerapan kebijakan *automatic adjustment* anggaran menjadi tantangan dalam perencanaan dan pelaksanaan program karena dapat menyebabkan keterlambatan kegiatan, penyesuaian prioritas, serta penurunan efektivitas capaian kinerja apabila tidak dikelola secara adaptif

Tabel 18 Analisis Tantangan Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah

Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	
Aspek Tantangan	**Uraian**
Risiko dalam pengembangan kompetensi	Terdapat risiko seperti penentuan kelulusan yang tidak sesuai nilai peserta, ketidaksesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan sehari-hari, dan alumni yang sudah berpindah tugas.
Fasilitas Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) tidak memadai	Keterbatasan sarana dan prasarana serta akses internet dapat menghambat efektivitas pelatihan berbasis PJJ.
Kesenjangan Infrastruktur Digital di Kawasan Timur	Khusus Balai Diklat Sulawesi Utara, keterbatasan infrastruktur dan akses internet dapat menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan digital dan PJJ.
Kondisi geografis yang menantang	Untuk Balai Diklat Kepulauan Riau dan Sulawesi Utara, kondisi wilayah kepulauan dengan akses transportasi

Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	
Aspek Tantangan	**Uraian**
	terbatas dapat menjadi tantangan logistik dalam penyelenggaraan pelatihan tatap muka.

Tabel 19 Analisis Tantangan Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan

Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM & POLTEKIP)	
Aspek Tantangan	**Uraian**
Ketergantungan pada kebijakan penempatan ASN	Keunggulan jaminan penempatan 100% berisiko terpengaruh kebijakan ASN nasional dan efisiensi kelembagaan. Jika berubah, dapat menurunkan animo pendaftar, menimbulkan ketidakseimbangan formasi, dan menurunkan reputasi Poltekpin.
Ketidakpastian regulasi pasca restrukturisasi	Penggabungan Poltekim–Poltekip menjadi Poltekpin memerlukan adaptasi pada tata kelola, kurikulum, dan status dosen/taruna. Risiko tumpang tindih kebijakan dan potensi gangguan akreditasi tinggi.
Kebutuhan adaptasi terhadap era digital dan teknologi Hukum	Revolusi AI, big data, dan digitalisasi di bidang hukum menuntut pembaruan kurikulum dan metode pengajaran agar relevan dengan pekerjaan ASN modern.
Tekanan terhadap mutu dan akreditasi	Integrasi dua sistem mutu (Poltekim–Poltekip) menuntut harmonisasi standar BAN-PT dan evaluasi internal yang konsisten untuk menjaga akreditasi.
Dinamika kebijakan ASN dan Reformasi Birokrasi	Reformasi birokrasi mendorong efisiensi formasi ASN; perubahan formasi dapat memengaruhi sistem penempatan lulusan dan arah pendidikan kedinasan.

1.4 Capaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan telah menetapkan berbagai indikator kinerja sebagai tolok ukur dalam mencapai sasaran strategis organisasi pada periode 2022–2024. Penetapan sasaran dan indikator kinerja ini mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Hukum, kebijakan nasional, serta mandat peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang pengembangan kompetensi aparatur dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum.

1.4.1 Evaluasi Capaian Kinerja BPSDM Hukum

Analisis capaian indikator kinerja bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program dan kebijakan pengembangan SDM, pendidikan tinggi, serta reformasi birokrasi yang telah diterapkan. Melalui pencapaian indikator utama, BPSDM Hukum terus berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi hasil. Evaluasi ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi keberhasilan yang telah dicapai serta tantangan yang perlu diatasi guna memastikan adanya perbaikan berkelanjutan dalam peningkatan kinerja BPSDM di masa mendatang.

Capaian kinerja BPSDM Hukum mendukung Sasaran Strategis Kementerian, di mana hasil pengukuran tahun 2024 menunjukkan performa yang sangat baik pada aspek pengembangan kompetensi dan mutu pendidikan tinggi hukum serta HAM.

Capaian kinerja BPSDM Hukum mendukung Sasaran Strategis (SS) Kementerian, di mana pada tahun 2024 BPSDM Hukum mendukung 3 (tiga) Sasaran Program (SP) dan 4 (empat) Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) dalam lingkup tugas dan fungsi pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, sebagai berikut:

No.	Sasaran Program (SP)	Indikator Kinerja Program (IKP)	Target	Realisasi	Kinerja
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum	3,22	3,40	**105,5%**
		Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum	3,44	3,64	**105,8%**
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum	Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100	100	**100%**
3.	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Hukum	Nilai Reformasi Birokrasi General Kemenkumham	82	(menunggu hasil penilaian tahun 2025)	–
Total					**311,3%**
Nilai Kinerja Organisasi = $\frac{Total\ Nilai\ Indikator\ Kinerja}{Jumlah\ Indikator\ Kinerja}$					**103,7%**
Kategori Nilai					**Istimewa**

Tabel yang menunjukkan capaian indikator kinerja di atas mengindikasikan bahwa semua indikator yang menjadi tanggung jawab BPSDM Hukum untuk tahun 2024 telah mencapai target yang ditentukan. Namun, satu indikator kinerja masih belum memiliki nilai realisasi dan pencapaian, karena hasilnya akan diketahui pada tahun 2025. Oleh karena itu, nilai kinerja organisasi BPSDM Hukum dihitung berdasarkan tiga indikator yang sudah memiliki data realisasi dan pencapaian. Capaian kinerja ini juga tercermin dalam Nilai Kinerja Organisasi (NKO) BPSDM Hukum yang mencapai 103,7, yang

termasuk dalam kategori Istimewa. Selanjutnya, akan dijelaskan rincian capaian serta analisis keberhasilan dan tantangan yang dihadapi pada masing-masing indikator kinerja selama tahun 2024.

1. **Capaian Indikator Kinerja Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia**

Indeks Penilaian Kompetensi ASN merupakan instrumen untuk mengukur dan mengevaluasi kompetensi pegawai negeri sipil di Indonesia. Penggunaan indeks ini membantu pemerintah dalam menilai kemampuan, keterampilan, dan kinerja ASN sehingga dapat mengetahui apakah mereka memiliki kapasitas yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Guna mengukur sejauh mana pelaksanaan dan pemanfaatan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM Hukum, disusun indikator kinerja Indeks Penilaian Kompetensi yang didasarkan pada 3 (tiga) dimensi, yaitu:

- Persentase ASN Kementerian Hukum yang telah mengikuti penilaian kompetensi
- Tingkat kepuasan pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi
- Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil pengolahan data dari satuan kerja penyelenggara penilaian kompetensi di lingkungan BPSDM Hukum, khususnya Pusat Penilaian Kompetensi, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Persentase ASN Kementerian Hukum yang telah mengikuti penilaian kompetensi: 41,5% (kategori "Tidak Baik")
- Tingkat kepuasan pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi: 90,57% (nilai indeks 3,62)
- Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti: 96,16%

Hasil penghitungan secara keseluruhan menunjukkan Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kementerian Hukum mencapai 3,4 dari target 3,22. Dari nilai realisasi indeks tersebut didapatkan hasil capaian kinerja sebesar 105,5%.

Dari ketiga dimensi di atas, persentase ASN Kementerian Hukum yang mengikuti penilaian kompetensi tergolong rendah, namun disebabkan karena Biro SDM telah melaksanakan penilaian kompetensi pada tahun 2023 terhadap sebagian besar pegawai, yaitu 59.758 dari 63.617 pegawai yang berlaku selama 3 tahun. Sehingga pada tahun 2024, hanya sekitar 3.859 pegawai yang mengikuti penilaian kompetensi. Dengan jumlah pegawai yang lebih sedikit dari jumlah target penilaian kompetensi, maka target output Pusat Penilaian Kompetensi tidak

tercapai. Sementara untuk kedua dimensi lainnya, capaian yang melampaui target didukung oleh beberapa upaya di antaranya:

- Penyusunan Pedoman Tindak Lanjut Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- Evaluasi Norma Tes Potensi, kegiatan ini bertujuan menjaga validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan sehingga penilaian tetap sesuai dengan standar yang berlaku;
- Penyusunan Dokumen Cetak Biru Aplikasi Tes Potensi;
- Monitoring dan Evaluasi Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi

2. Capaian Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia

Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan indikator utama untuk mengukur keberhasilan BPSDM Hukum dalam melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Hukum. Indeks ini menggambarkan sejauh mana peningkatan kapasitas, profesionalitas, dan kualitas kinerja ASN dapat dicapai melalui kegiatan pelatihan, evaluasi pasca-pelatihan, serta program pengembangan kompetensi lainnya.

Indeks ini disusun berdasarkan empat dimensi utama, yaitu:

- Tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan;
- Persentase peserta pelatihan yang lulus pelatihan terhadap total peserta
- Persentase alumni pelatihan yang menunjukkan peningkatan kinerja
- Persentase ASN Kemenkumham yang memperoleh pengembangan kompetensi

Berdasarkan hasil pengukuran yang diperoleh dari satuan kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan BPSDM Hukum, yaitu Pusbanglat Fungsional dan HAM, Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan, serta tiga Balai Diklat (Kepri, Jateng, dan Sulut), diperoleh hasil sebagai berikut:

- Tingkat kepuasan peserta pelatihan: 92,66%
- Tingkat kelulusan peserta pelatihan: 96,22%
- Persentase alumni yang meningkat kinerjanya: 93,57%
- ASN yang memperoleh pengembangan kompetensi: 99,92%

Hasil penghitungan keseluruhan menunjukkan nilai Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum sebesar 3,64, dengan target sebesar 3,44, sehingga capaian kinerja mencapai 105,8% (kategori *istimewa*). Capaian yang melebihi target tersebut disebabkan oleh beberapa faktor strategis, antara lain:

- Perencanaan pengembangan kompetensi yang selaras dengan visi dan tujuan organisasi, sehingga setiap pelatihan memiliki relevansi dan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pegawai.
- Desain program pelatihan yang adaptif dan inovatif, menggunakan metode simulasi, studi kasus, dan pembelajaran berbasis proyek yang meningkatkan keterlibatan peserta.
- Keterlibatan aktif ASN dalam proses pelatihan dan umpan balik peserta, yang menjadi dasar peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan berikutnya.
- Kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan dan pelatihan nasional, yang memperkaya materi serta memastikan pembaruan kompetensi sesuai kebutuhan era digital.

3. Capaian Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan vokasi di lingkungan BPSDM Hukum, akreditasi menjadi instrumen utama yang memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terpenuhi secara konsisten. Akreditasi berfungsi sebagai mekanisme evaluasi eksternal oleh lembaga independen untuk menilai kesesuaian proses pendidikan dengan standar nasional, sekaligus memberikan jaminan mutu dan meningkatkan kredibilitas lembaga pendidikan di mata publik.

Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan mutu tersebut, BPSDM Hukum menempatkan pemenuhan standar akreditasi bagi Politeknik Ilmu Pemasyarakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) sebagai salah satu indikator kinerja utama. Proses akreditasi kedua politeknik tersebut didasarkan pada sembilan kriteria utama yang mencakup:

- visi, misi, tujuan, dan sasaran;
- tata pamong, tata kelola, dan kerja sama;
- mahasiswa;
- sumber daya manusia;
- keuangan, sarana, dan prasarana;
- pendidikan;
- penelitian;
- pengabdian kepada masyarakat; dan
- luaran serta capaian tridharma.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dukung, baik Poltekip maupun Poltekim telah memenuhi seluruh sembilan kriteria akreditasi, sehingga realisasi indikator kinerja Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka

Akreditasi mencapai 100%. Pencapaian ini dimungkinkan karena seluruh standar akreditasi yang berlaku masih relevan pada tahun berjalan. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari sejumlah faktor pendukung, antara lain

- adanya struktur organisasi yang jelas dan efektif dalam pelaksanaan program akreditasi;
- penerapan metode pembelajaran inovatif yang menyesuaikan dengan karakteristik peserta didik;
- kompetensi dan komitmen dosen dalam kegiatan pendidikan dan penelitian;
- ketersediaan fasilitas pembelajaran yang lengkap dan modern;
- pengelolaan anggaran yang efisien dan transparan;
- penerapan sistem penjaminan mutu yang berkelanjutan; serta
- keterlibatan aktif taruna dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

4. Capaian Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi

Nilai Reformasi Birokrasi (RB) di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan ukuran yang mencerminkan komitmen terhadap terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Nilai ini berfungsi sebagai indikator keberhasilan dalam memperkuat integritas, efisiensi, serta kualitas pelayanan publik di lingkungan Kemenkumham. Dalam rangka mendukung pencapaian nilai RB tersebut, seluruh Unit Kerja Eselon I menetapkan Nilai RB sebagai salah satu indikator kinerja utama dalam Perjanjian Kinerja masing-masing unit.

Pada saat penyusunan dokumen rencana strategis ini, data realisasi capaian indikator tersebut belum tersedia. Meskipun demikian, BPSDM Hukum tetap melaksanakan proses pemenuhan dan pengumpulan data sesuai dengan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi Triwulan IV (B12) Tahun 2024, diperoleh hasil bahwa tingkat pemenuhan data dukung Rencana Kerja Tahunan RB pada aplikasi E-RB di lingkungan BPSDM Hukum telah mencapai 100%.

Selama periode pelaksanaan kegiatan, BPSDM Hukum melalui unit-unit pelaksana teknisnya berhasil menunjukkan capaian kinerja yang signifikan di bidang pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi hukum.

a. Capaian Politeknik Ilmu Kemasyarakatan

No	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Kinerja
1	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia	9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100%	100%
2	Meningkatnya Kualitas Penelitian Terapan, Kualitas Lulusan dan Kepuasan Masyarakat atas Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	Persentase hasil penelitian Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	10%	39,28%
3	Meningkatnya Kualitas Penelitian Terapan, Kualitas Lulusan dan Kepuasan Masyarakat atas Kegiatan Pengabdian Masyarakat Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	Persentase hasil penelitian Politeknik Ilmu Pemasyarakatan yang dipublikasikan pada jurnal nasional terindeks terhadap total hasil penelitian Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	30%	37,19%
4	Meningkatnya Kualitas Penelitian Terapan, Kualitas Lulusan dan Kepuasan Masyarakat atas Kegiatan Pengabdian Masyarakat Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	Persentase lulusan Politeknik Ilmu Pemasyarakatan dengan predikat minimal “Memuaskan”	95%	100%
5	Meningkatnya Kualitas Penelitian Terapan, Kualitas Lulusan dan Kepuasan Masyarakat atas Kegiatan Pengabdian Masyarakat Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	Persentase kepuasan masyarakat atas kegiatan Pengabdian Masyarakat Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	80%	85,7%
6	Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Politeknik Ilmu Pemasyarakatan	100%	100%

Poltekip mencatat kinerja yang sangat baik dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi di bidang Hukum. Seluruh sembilan kriteria standar akreditasi berhasil dipenuhi (100%), mencerminkan komitmen terhadap mutu akademik dan tata kelola.

Dalam bidang penelitian, Poltekip mencapai 39,28% hasil penelitian terapan, melampaui target 10%, dan 37,19% penelitian berhasil dipublikasikan pada jurnal nasional terindeks.

Selain itu, 100% lulusan memperoleh predikat minimal “Memuaskan”, menunjukkan keberhasilan sistem pembelajaran dan evaluasi.

Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kegiatan pengabdian masyarakat juga tinggi, mencapai 85,7% dari target 80%. Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Poltekip tercapai 100%, menegaskan komitmen terhadap tata kelola yang bersih dan akuntabel.

b. Capaian Balai Pendidikan Dan Pelatihan Hukum Kepulauan Riau

No	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Realisasi	Capaian
1	Terwujudnya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia di Wilayah	Tingkat kepuasan peserta Diklat Hukum terhadap penyelenggaraan Diklat Hukum Balai Diklat	3,60	3,73	103,61%
2	Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Diklat Hukum	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Diklat Hukum	100,00%	100,00%	100,00%
3	Meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Diklat Hukum	Indeks kepuasan satuan kerja lingkup Balai Diklat Hukum terhadap layanan Kesekretariatan	3,1	2,57	82,90%

Balai Diklat Kepulauan Riau berhasil mencapai tingkat kepuasan peserta diklat sebesar 3,73 (103,61%), melampaui target 3,60. Pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi tercapai penuh (100%), sementara indeks kepuasan satuan kerja terhadap layanan kesekretariatan berada pada angka 2,57 (82,9%), menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelayanan internal di masa mendatang.

c. Capaian Balai Pendidikan Dan Pelatihan Hukum Jawa Tengah

No	Sasaran Kegiatan(SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Realisasi	Capaian
1	Terwujudnya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia di Wilayah Jawa Tengah	Tingkat kepuasan peserta Diklat Hukum terhadap penyelenggaraan Diklat Hukum Balai Pendidikan dan Pelatihan Jawa Tengah	3,6 (indeks)	3,81 (indeks)	105,83%
2	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum Jawa Tengah	Persentase pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum Jawa Tengah	100%	100%	100%
3	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum Jawa Tengah	Indeks kepuasan satuan kerja lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum Jawa Tengah terhadap layanan kesekretariatan	3,1 (indeks)	3,65 (indeks)	117,74%

Capaian kinerja Balai Diklat Jawa Tengah menunjukkan hasil yang sangat baik. Tingkat kepuasan peserta pelatihan mencapai 3,81 (105,83%), melebihi target 3,6.

Realisasi reformasi birokrasi tercapai 100%, dan indeks kepuasan satuan kerja terhadap layanan kesekretariatan mencapai 3,65 (117,74%), menunjukkan peningkatan signifikan dalam efektivitas layanan internal.

1.4.2 Terobosan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Tahun 2024 menjadi momentum penting bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dalam memperkuat peran strategisnya sebagai pusat pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Hukum. Berbagai inovasi dan kebijakan baru diimplementasikan secara komprehensif untuk mendukung peningkatan profesionalitas ASN, mendorong efektivitas tata kelola pembelajaran, serta memperkuat integrasi sistem pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap perubahan zaman. Berikut adalah terobosan strategis Pengembangan SDM Hukum yang telah dilakukan:

1. **Implementasi Paradigma Baru *Corporate University***

   BPSDM Hukum menerapkan paradigma baru *Corporate University* sebagai pendekatan terintegrasi antara pembelajaran, pengelolaan kompetensi, dan pencapaian kinerja organisasi. Melalui konsep ini, BPSDM menempatkan ASN sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan nyata organisasi.

   Pendekatan *Corporate University* mengedepankan lima pilar utama:

   - Sistem pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi;
   - Tenaga pengajar berkualitas dalam pembelajaran klasikal maupun virtual;
   - Sarana prasarana pembelajaran modern dan berbasis teknologi;
   - Inovasi metode pembelajaran berbasis *blended learning* dan *project-based learning*;
   - Kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan nasional untuk peningkatan mutu dan relevansi pelatihan.

   Sosialisasi paradigma baru ini telah dilaksanakan ke tujuh Kantor Wilayah, dan diikuti oleh lebih dari 10.791 ASN, dengan 9.213 peserta memperoleh sertifikat pembelajaran melalui aplikasi MOOC Kemenkumham.

2. **Pengembangan Aplikasi E-Kompetensiku**

   Sebagai terobosan digital, BPSDM membangun aplikasi **E-Kompetensiku** sebagai *platform Knowledge Management System (KMS)* untuk mengintegrasikan data penilaian kompetensi dan pelatihan ASN

   Aplikasi ini mencakup berbagai fitur inovatif, antara lain:

- Learning Management System (LMS) untuk pelatihan mandiri (e-Latidiri) dan pelatihan jarak jauh (e-Kita Cerdas);
- Simplisiti, sistem pengelolaan data penilaian kompetensi;
- E-Ukomnis dan E-Potensiku, alat asesmen digital untuk mengukur kompetensi teknis dan potensi pegawai;
- Fitur Coaching & Mentoring, Inspiration Digital Library (IDL), dan E-Pridiksi MSK;
- Integrasi layanan pelatihan dengan sistem kepegawaian (SIMPEG).

Terobosan ini menjadi bagian dari transformasi digital BPSDM dalam mendukung akselerasi Corporate University.

3. **Akselerasi *Corporate University* melalui Rakor Nasional**

   Melalui Rapat Koordinasi Akselerasi *Corporate University* Tahun 2024 bertema *"Pengembangan Kompetensi SDM dalam Rangka Mendukung Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan"*, BPSDM berhasil melahirkan tiga rancangan kebijakan penting, yaitu:

   - Rancangan Permenkumham tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi,
   - Rancangan Pedoman Corporate University, dan
   - Rancangan Keputusan Menteri tentang Rencana Aksi Pengembangan Kompetensi.

     Dokumen ini menjadi fondasi penguatan kelembagaan pengembangan SDM berbasis kinerja.

4. **Webinar Series "Cerdas Bersama BPSDM"**

   Sebagai bentuk *continuous learning*, BPSDM meluncurkan Webinar Series "Cerdas Bersama BPSDM" yang diresmikan langsung oleh Menteri Hukum.

   Kegiatan ini terdiri dari 6 seri webinar tematik yang melibatkan 293.670 peserta ASN, dengan topik-topik strategis seperti "SDM Unggul 2045", "Karier dan Kinerja Jabatan Fungsional", serta "Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan Kompetensi ASN".

   Program ini menjadi sarana masif peningkatan literasi kompetensi dan penyebaran nilai ASN BerAKHLAK di seluruh Indonesia.

5. **Penguatan Pembelajaran Berbasis Kompetensi**

   Dalam mendukung *Prioritas Nasional Penegakan Hukum Nasional*, BPSDM menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi di bidang Pembimbing Kemasyarakatan dan Pelatihan Terpadu Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA). Total 589 peserta telah dilatih pada dua program ini, dengan tingkat kelulusan dan kepuasan di atas 90%.

   Langkah ini menunjukkan komitmen BPSDM dalam mengintegrasikan pelatihan dengan agenda nasional penegakan hukum berbasis keadilan restoratif.

BAB II
VISI MISI DAN TUJUAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

2.1 Visi Misi dan Tujuan Kementerian Hukum

Berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Permen PPN / Kepala Bappenas) nomor 10 tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029, Visi merupakan Rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai K/L pada akhir periode perencanaan. Visi berada pada tingkat kinerja dampak (*impact*). Visi merupakan gambaran konsistensi kinerja K/L selama 5 (lima) tahun ke depan. Visi juga merupakan Gambaran menyeluruh mengenai peranan dan fungsi suatu organisasi. Dalam perumusan Visi K/L, terdapat beberapa kaidah yang perlu diikuti, yaitu:

- Visi harus mendukung pencapaian Visi dan Misi Presiden terlantik yang tertuang di dalam RPJMN
- Format penulisan Visi K/L:
  "……. (rumusan Visi K/L) dalam rangka mewujudkan …… (rumusan Visi Presiden)"
- Visi harus dapat memberikan arah pandangan ke depan terkait dengan kinerja dan peranan organisasi Kementerian/Lembaga
- Visi harus dapat memberikan gambaran tentang kondisi masa depan yang ingin diwujudkan oleh organisasi Kementerian/Lembaga;
- Visi harus ditetapkan secara rasional, realistis dan mudah dipahami;
- Visi harus dirumuskan secara singkat, padat dan mudah diingat;
- Visi harus dapat dilaksanakan secara konsisten dalam pencapaian;
- Visi harus selalu berlaku pada semua kemungkinan perubahan yang mungkin terjadi sehingga suatu Visi hendaknya mempunyai sifat fleksibel; dan
- Visi dituangkan secara daring dalam Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL, dengan format sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Lampiran V tentang Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL.

Misi Berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Permen PPN / Kepala Bappenas) nomor 10 tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029, merupakan Rumusan umum upaya yang

dilakukan untuk mewujudkan Visi. Misi Berada pada tingkat kinerja dampak (*impact*), dimana penyusunan Misi harus memenuhi kaidah sebagai berikut:

- Misi harus dapat menggambarkan penjabaran RPJMN serta tugas yang dibebankan oleh Undang-Undang terkait;
- Misi harus sejalan dengan upaya pencapaian Visi organisasi;
- Misi berlaku pada periode tertentu;
- Misi harus dapat menggambarkan tindakan disesuaikan dengan tugas dan fungsi organisasi Kementerian/Lembaga atau bersifat unik terhadap organisasi Kementerian/Lembaga lainnya;
- Misi harus dapat menjembatani penjabaran Visi Kementerian/ Lembaga ke dalam tujuan Kementerian/Lembaga; dan
- Misi dituangkan secara daring dalam Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL, dengan format sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Lampiran V tentang Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL.

Tujuan Berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Permen PPN / Kepala Bappenas) nomor 10 tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029, merupakan penjabaran yang lebih detail dari Visi. Tujuan juga merupakan visi jangka pendek atau capaian antara sebelum tercapainya visi jangka menengah tahun 2029. Penyusunan tujuan harus memenuhi beberapa kaidah sebagai berikut:

- Tujuan harus sejalan dengan Visi dan Misi organisasi Kementerian/Lembaga pada periode jangka menengah;
- Tujuan harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai pada periode jangka menengah;
- Tujuan harus dapat dicapai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Kementerian/Lembaga;
- Tujuan harus dapat mengarahkan perumusan Sasaran Strategis, Arah Kebijakan dan Strategi, serta Program dan Kegiatan dalam rangka merealisasikan Visi dan Misi Kementerian/Lembaga; dan
- Tujuan dituangkan secara daring dalam Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL, dengan format sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Lampiran V tentang Sistem Informasi KRISNA-RENSTRAKL.

Sedangkan Indikator Tujuan (IT) merupakan ukuran keberhasilan atas Tujuan yang dicanangkan sebagai capaian antara sebelum tercapainya Visi. Visi, Misi, Tujuan dan Indikator Tujuan Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dapat dijabarkan pada sub bab berikut ini.

2.1.1 Visi Kementerian Hukum

Visi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 yang selaras dengan Visi Presiden dalam Rancangan RPJMN tahun 2025-2029 adalah:

"Terwujudnya supremasi hukum dalam menciptakan stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi nasional Dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas tahun 2045"

Visi ini mengandung beberapa kata kunci yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Supremasi hukum** bermakna terwujudnya kondisi yang memastikan semua individu dan lembaga/organisasi, baik pemerintah maupun sektor privat, tunduk dan bertanggung jawab di hadapan hukum. Komponen utama dalam supremasi hukum meliputi:
  - Peraturan Perundang-Undangan yang berkualitas dan berdampak langsung bagi masyarakat
  - Kesetaraan di hadapan hukum
  - Akuntabilitas pejabat dan lembaga pemerintah dalam mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan menjamin transparansi
  - Proses penegakan hukum yang adil dan transparan
  - Pemisahan kekuasaan antara eksekutif, legislatif dan yudikatif dalam pemerintahan
  - Kepastian hukum
  - Sistem peradilan yang *independent* dari berbagai intervensi kekuasaan
- **Stabilitas keamanan** bermakna kondisi dimana negara dapat melindungi warga negara, institusi dan sumber daya nasional dari berbagai ancaman serta menjaga perdamaian dan ketertiban nasional.
- **Pertumbuhan ekonomi nasional** bermakna bahwa dampak atas kinerja yang dihasilkan Kemenkum akan berkontribusi pada:
  - Stabilitas harga yang dapat menjaga daya beli masyarakat
  - Kepercayaan investor
  - Keberlanjutan fiskal yang adaptif untuk memenuhi kebutuhan pembangunan dan menjaga stabilitas sektor keuangan
- **Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045** merupakan Visi Presiden dan RPJMN yang bermakna pembangunan memerlukan kerja sama

seluruh putra putri terbaik bangsa yang memiliki kesamaan tekad, dengan dasar fondasi kuat yang telah dibangun pada masa kepemimpinan presiden sebelumnya, sehingga berhasil mewujudkan Indonesia setara negara maju di tahun 2045 dan mencapai cita-cita Indonesia Emas 2045.

2.1.2 Misi Kementerian Hukum

Misi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dalam mendukung pelaksanaan Asta Cita Presiden sebagai Misi RPJMN tahun 2025-2029 adalah:

1. **Misi #1: Mewujudkan kepastian Hukum bagi seluruh rakyat Indonesia**
   Misi ini menggambarkan komitmen Kementerian Hukum dalam mewujudkan kepastian hukum bagi seluruh rakyat Indonesia, mulai dari pembentukan hukum hingga penegakan hukum serta layanan hukum sesuai tugas dan fungsi Kementerian Hukum.
2. **Misi #2: Melaksanakan Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dalam mewujudkan tata Kelola pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel dan profesional.**
   Misi ini merupakan komitmen Kementerian Hukum dalam mendukung Reformasi Birokrasi Nasional (RBN). Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan Kementerian Hukum sesuai tugas dan fungsinya diharapkan dapat mewujudkan birokrasi pemerintahan Kementerian Hukum yang bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), transparan dan akuntabel dalam pengelolaan birokrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2.1.3 Tujuan Kementerian Hukum

Berdasarkan Visi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dalam mewujudkan Visi Presiden Republik Indonesia tahun 2025-2029, maka **Tujuan Kementerian Hukum tahun 2025-2029 adalah:**

1. **Tujuan 1: Meningkatnya pembangunan hukum**
   Tujuan ini memiliki 3 (tiga) indikator tujuan, yaitu:
   - **Indikator Tujuan (IT) 1.1: Indeks Materi Hukum**
   - **Indikator Tujuan (IT) 1.2: Indeks Informasi dan Komunikasi Hukum**
   - **Indikator Tujuan (IT) 1.3: Indeks Reformasi Hukum Nasional**
2. **Meningkatkan Kepatuhan hukum K/L/D dan pelaku usaha**, dengan **Indikator Tujuan (IT) 2.1 Indeks Budaya Hukum**
3. **Meningkatnya kualitas implementasi RB Kementerian Hukum**, dengan **Indikator Tujuan (IT) 3.1 Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum.**

2.2 Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum RI) merupakan gambaran kondisi yang ingin dicapai BPSDM Hukum pada tahun 2025-2029 dalam mendukung terwujudnya Visi Kementerian Hukum tahun 2025-2029. Visi BPSDM Hukum tahun 2025-2029 adalah:

"Pusat pengetahuan dan pembelajaran Hukum dalam mewujudkan SDM Bidang Hukum yang produktif, kompeten dan profesional

dalam mendukung

Terwujudnya supremasi hukum dalam menciptakan stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi nasional Dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas tahun 2045"

Visi ini mengandung beberapa kata kunci yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Kata Kunci 1: Pusat Pengetahuan dan Pembelajaran Hukum**

  Pusat pengetahuan dan pembelajaran hukum bermakna bahwa BPSDM Hukum berperan sebagai hub strategis dalam ekosistem pengembangan SDM bidang hukum di Indonesia. BPSDM berfungsi sebagai lembaga yang mengintegrasikan pengetahuan hukum terkini, *best practices*, serta inovasi pembelajaran untuk menghasilkan SDM hukum yang adaptif dan unggul. Sebagai pusat pengetahuan, BPSDM mengelola repository materi hukum, kurikulum berbasis kompetensi, serta sistem pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*) yang memastikan pengembangan SDM hukum berjalan sistematis, terstandar, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pembangunan hukum nasional.

- **Kata Kunci 2: SDM Bidang Hukum yang Produktif, Kompeten dan Profesional**

  Pengembangan SDM bidang hukum yang produktif, kompeten, dan profesional bermakna bahwa seluruh program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM dirancang untuk menghasilkan aparatur dan praktisi hukum yang memiliki tiga karakteristik utama.

  Produktif berarti mampu menghasilkan kinerja optimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi bidang hukum dengan efisiensi tinggi. **Kompeten** bermakna memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai standar

kompetensi yang telah ditetapkan, mencakup kompetensi teknis (penguasaan substansi hukum dan keterampilan teknis), kompetensi manajerial (kepemimpinan dan pengelolaan organisasi), serta kompetensi sosio-kultural (integritas, etika profesi, dan nilai-nilai Pancasila).

Profesional bermakna memiliki integritas, komitmen, sikap profesional dalam bekerja, beretika tinggi, serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar profesi dan kode etik bidang hukum. SDM yang profesional ditandai dengan kemandirian, akuntabilitas, dan dedikasi dalam memberikan layanan hukum yang berkualitas kepada masyarakat.

- **Kata Kunci 3: Supremasi Hukum**

  Supremasi hukum bermakna terwujudnya kondisi yang memastikan semua individu serta lembaga/organisasi, baik pemerintah maupun sektor privat, tunduk dan bertanggung jawab di hadapan hukum. Dalam konteks Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum)**,** supremasi hukum dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia yang berintegritas, kompeten, dan profesional dalam menjaga serta menegakkan prinsip-prinsip hukum di seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat.

  Komponen utama supremasi hukum yang didukung oleh BPSDM meliputi: tersedianya aparatur yang menjamin kesetaraan di hadapan hukum; akuntabilitas pejabat dan lembaga pemerintah dalam mencegah penyalahgunaan kewenangan; proses penegakan hukum yang adil, transparan, dan profesional; serta kepastian hukum dalam setiap layanan hukum kepada masyarakat.

  BPSDM berkontribusi dalam mewujudkan supremasi hukum melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM di bidang pembentukan peraturan perundang-undangan, pelayanan hukum (Kekayaan Intelektual dan Administrasi Hukum Umum), pembinaan hukum nasional, strategi kebijakan hukum, serta pengembangan literasi dan kesadaran hukum masyarakat**.**

  Seluruh upaya tersebut ditujukan untuk memperkuat sistem hukum nasional yang berkeadilan, adaptif, dan berdampak nyata bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.

- **Kata Kunci 4: Stabilitas Keamanan dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional**

  Stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi nasional bermakna kondisi ketika negara mampu melindungi warga negara, institusi, serta sumber daya nasional dari berbagai ancaman, sekaligus menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Dalam konteks Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum), kontribusi terhadap stabilitas keamanan diwujudkan melalui pengembangan kompetensi aparatur di bidang penegakan hukum, pembentukan dan harmonisasi peraturan perundang-undangan, penyuluhan hukum, serta pembinaan kesadaran hukum masyarakat guna menciptakan ketertiban, keadilan, dan perlindungan hak-hak warga negara.

Sementara dalam aspek pertumbuhan ekonomi, BPSDM mendukung melalui peningkatan kualitas SDM di bidang Kekayaan Intelektual (pemeriksa merek, pemeriksa paten, mediasi sengketa KI), Administrasi Hukum Umum (layanan notaris, kurator, fidusia, dan badan hukum), serta perancangan regulasi yang memberikan kepastian hukum bagi dunia usaha dan investasi.

Dampak kinerja BPSDM berkontribusi pada terciptanya iklim usaha yang kompetitif, kepercayaan investor terhadap sistem hukum nasional, serta tata kelola ekonomi yang berintegritas dan berkelanjutan dalam mendukung pembangunan nasional.

- **Kata Kunci 5: Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**

  Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045 merupakan visi Presiden dan arah RPJMN yang menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia bidang hukum memerlukan kolaborasi seluruh komponen terbaik bangsa dengan tekad dan visi jangka panjang yang selaras.

  BPSDM Hukum menyadari bahwa pencapaian Indonesia Emas 2045 mensyaratkan fondasi hukum yang kuat, SDM hukum yang unggul, serta sistem pembangunan hukum yang berkelanjutan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui penyusunan roadmap pengembangan kompetensi jangka panjang menuju Indonesia Emas 2045, implementasi *Corporate University* untuk mewujudkan pengembangan kompetensi yang terintegrasi, serta transformasi kelembagaan guna mempercepat akselerasi pembangunan SDM hukum nasional.

  BPSDM Hukum berperan strategis dalam menyiapkan generasi aparatur dan praktisi hukum yang tidak hanya kompeten pada masa kini, tetapi juga adaptif terhadap tantangan hukum di era digital, globalisasi, dan dinamika geopolitik dunia menuju tahun 2045.

2.3 Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Misi BPSDM HUKUM menggambarkan upaya strategis yang dilakukan dalam mewujudkan Visi BPSDM HUKUM tahun 2025-2029. Misi BPSDM HUKUM selaras

dengan Misi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dalam mendukung Asta Cita Presiden tahun 2025-2029. 2 (dua) Misi BPSDM HUKUM tahun 2025-2029 adalah:

- **Misi #1: Optimalisasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Bidang Hukum yang Berkualitas, Efektif, dan Efisien dalam Memenuhi Kebutuhan SDM Bidang Hukum**

  BPSDM Hukum menyelenggarakan sistem pendidikan dan pengembangan kompetensi bidang hukum yang berkualitas tinggi melalui pendekatan **berbasis kompetensi (competency-based development)** yang komprehensif dan terintegrasi.

  Misi ini mencakup:

  - Pengelolaan pendidikan vokasi kedinasan bidang hukum,
  - Penyelenggaraan program pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi,
  - Pelaksanaan penilaian dan sertifikasi kompetensi yang terstandar,
  - Penjaminan mutu program pendidikan dan pelatihan,
  - Pengelolaan pusat pengetahuan (*knowledge center*) bidang hukum, serta
  - Pengembangan kemitraan strategis dengan berbagai lembaga nasional dan internasional.

  BPSDM berkomitmen untuk mentransformasi diri menjadi ***Corporate University* bidang hukum** yang mampu menghasilkan SDM hukum berkualitas melalui program-program yang memenuhi standar nasional dan internasional, relevan dengan dinamika kebutuhan aparatur dan praktisi hukum, tepat sasaran melalui sistem analisis kebutuhan yang akurat, efektif dalam meningkatkan kapasitas SDM, efisien dalam pemanfaatan sumber daya, serta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi di lingkungan Kementerian Hukum.

  Optimalisasi penyelenggaraan ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap program pengembangan kompetensi benar-benar menjawab kebutuhan pembangunan hukum nasional dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

- **Misi #2: Mewujudkan Tata Kelola Organisasi BPSDM Hukum yang Akuntabel dan Profesional**

  BPSDM Hukum berkomitmen untuk membangun dan melaksanakan sistem tata kelola organisasi yang akuntabel dan profesional dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum.

  Misi ini mencakup penguatan kapasitas kelembagaan melalui penataan struktur organisasi yang optimal, pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis hasil yang terukur, pengelolaan sumber daya secara tertib dan efisien, serta

penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam setiap aspek penyelenggaraan organisasi.

Akuntabilitas diwujudkan melalui sistem perencanaan berbasis data dan kebutuhan riil, pengelolaan anggaran yang transparan dan sesuai peraturan perundang-undangan, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala dan komprehensif, serta pelaporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan kepada para pemangku kepentingan.

Profesionalisme tata kelola ditandai dengan penerapan sistem dan prosedur kerja yang terstandar dan konsisten, pengambilan keputusan berbasis data dan analisis yang objektif, pengelolaan risiko yang sistematis, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Selain itu, tata kelola profesional juga diwujudkan melalui pengembangan kompetensi SDM internal BPSDM — meliputi widyaiswara, asesor, tenaga pengajar, dan pengelola program — peningkatan kualitas infrastruktur dan sistem informasi, penguatan mekanisme penjaminan mutu, serta pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pelayanan prima. BPSDM juga memperkuat kapasitas organisasi agar adaptif terhadap perubahan dan inovasi yang berkelanjutan.

Melalui tata kelola organisasi yang akuntabel dan profesional, BPSDM memastikan kemampuannya menjalankan peran strategis secara kredibel, responsif terhadap kebutuhan pembangunan hukum nasional, serta berkontribusi optimal dalam mewujudkan Kementerian Hukum yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

2.4 Tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

BPSDM HUKUM memiliki beberapa tujuan strategis sebagai *destination statement* dalam mendukung terwujudnya Visi BPSDM HUKUM serta terwujudnya Tujuan Kementerian Hukum tahun 2025-2029. Tujuan dan Indikator Tujuan (IT) BPSDM HUKUM tahun 2025-2029 yang selaras dengan Tujuan dan Indikator Tujuan (IT) Kementerian Hukum tahun 2025-2029 adalah:

- **Tujuan #1: Terwujudnya BPSDM Kementerian Hukum sebagai *Corporate University***

  Indikator Tujuan 1:

  - **IT 1.1: Indeks *Corporate University* BPSDM Hukum**

    Dihitung dari rata-rata indikator Kepala Badan:

    - Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum

    - Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum
- **Tujuan #2: Terwujudnya tata kelola BPSDM yang akuntabel dan profesional**

  Indikator Tujuan 2:
  - **IT 2.1: Indeks tata kelola BPSDM Hukum**

    Dihitung dari rata-rata akumulasi semua indikator Sekretaris Badan

2.5 Sasaran Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Sasaran Program merupakan target kinerja strategis yang ditetapkan pada tingkat eselon I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM HUKUM). Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, Sasaran Program menggambarkan capaian kinerja yang hendak diwujudkan dari suatu program dalam rangka pencapaian Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga. Untuk mengukur pencapaian Sasaran Program tersebut, digunakan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) atau Indikator Kinerja Program (IKP) sebagai instrumen evaluasi yang dapat berbentuk kualitatif maupun kuantitatif.

Dalam merumuskan Sasaran Program, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan:

- Setiap Sasaran Program harus memiliki hubungan kausalitas dengan Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga dan Sasaran Kegiatan
- Satu Sasaran Program hanya berkontribusi pada pencapaian satu Sasaran Strategis
- Satu Sasaran Program dapat direalisasikan melalui lebih dari satu Sasaran Kegiatan
- Setiap Program dapat memiliki lebih dari satu Sasaran Program
- Dalam hal Program bersifat lintas unit kerja eselon I, rumusan Sasaran Program dapat bersifat seragam atau berbeda, bergantung pada tugas, fungsi, dan kontribusi masing-masing unit kerja dalam pelaksanaan Program
- Dalam hal Program bersifat lintas kementerian/lembaga, rumusan Sasaran Program dibedakan sesuai dengan tugas, fungsi, dan kontribusi masing-masing unit kerja dalam pelaksanaan Program

IKSP atau IKP sebagai alat ukur Sasaran Program harus memenuhi ketentuan berikut:

- Indikator disusun berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja pelaksana;

- Indikator dapat berasal dari:
  - indikator yang telah umum dipakai dengan data yang disediakan instansi lain, seperti Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angka Partisipasi Kasar (APK), Angka Partisipasi Murni (APM), atau Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG)
  - indikator yang disusun sendiri dengan pengukuran yang dilakukan oleh K/L yang bersangkutan
- Indikator bersifat spesifik, terukur, dan dapat dievaluasi dalam periode waktu tertentu;
- Dalam hal Program bersifat lintas unit kerja atau lintas K/L, indikator dirumuskan berbeda sesuai dengan tugas, fungsi, dan kontribusi masing-masing unit kerja dalam pelaksanaan Program.

Penetapan target IKP perlu dilakukan agar dapat menjadi acuan dalam mengukur capaian kinerja dengan membandingkan realisasi terhadap target yang telah ditentukan. Prinsip penetapan target meliputi:

- Target harus dinyatakan dalam angka kuantitatif yang akan dicapai beserta satuan pengukurannya untuk setiap Sasaran Program;
- Target kinerja Sasaran Program diukur melalui Indikator Kinerja Program;
- Target yang ditetapkan harus logis, relevan dengan indikator yang digunakan, dan didukung oleh basis data yang jelas;
- Penetapan target harus realistis dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas pelaksanaan unit kerja terkait.

Dalam merumuskan Sasaran Program, BPSDM HUKUM perlu mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengamanatkan setiap Kementerian/ Lembaga/Daerah untuk menyusun pohon kinerja sebagai kerangka logis dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sasaran Program beserta Indikator Kinerja Program merupakan hasil penerjemahan dari pohon kinerja kedalam komponen perencanaan kinerja, khususnya dari level kinerja strategis sub sektor. Pembahasan mengenai pohon kinerja dan penerjemahannya akan diuraikan pada subbab berikut.

2.5.1 Pohon Kinerja Kementerian Hukum terkait Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Pohon kinerja merupakan instrumen yang membantu organisasi membangun logika sebab-akibat dari berbagai kondisi yang diperlukan untuk menghasilkan output dan *outcome* sesuai target. Penyusunan pohon kinerja

Kementerian Hukum menggunakan pendekatan model logis (*logic model*) sebagaimana diatur dalam Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021. Pohon kinerja ini menggambarkan struktur kinerja berjenjang yang terdiri atas lima tingkatan, yakni: (1) Kinerja Strategis Nasional, (2) Kinerja Strategis Sektor, (3) Kinerja Strategis Sub Sektor, (4) Kinerja Taktikal, dan (5) Kinerja Operasional.

Harapan masyarakat Indonesia terhadap hukum di Indonesia adalah hukum berkeadilan untuk seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini dicerminkan dalam sasaran utama pada Asta Cita ke-7, yaitu **Terwujudnya supremasi hukum yang transparan, adil, dan tidak memihak melalui tersusunnya fondasi kelembagaan hukum dan sistem antikorupsi**. Sehingga, tujuan akhir yang ingin dicapai Kementerian Hukum sebagai Kinerja Strategis Nasional (*Final Outcome*) adalah **"*Final Outcome* (F.O) 1 - Hukum berkeadilan bagi Masyarakat Indonesia**" dengan **Indikator Kinerja (IK) Indeks Pembangunan Hukum**. FO.1 ini akan terwujud melalui ***Critical Success Factor* (CSF) 1.1 - Terwujudnya kepastian hukum di seluruh wilayah NKRI**, dengan **3 (tiga) Indikator Kinerja (IK)**, yaitu:

1. **Indeks Penegakan dan Pelayanan Hukum Nasional**
2. **Indeks Budaya Hukum (IPH)**
3. **Indeks Materi Hukum (IPH)**

CSF 1.1 dapat terwujud melalui 4 (empat) Uraian CSF yang dijabarkan melalui Uraian CSF 1.1.1 hingga Uraian CSF 1.1.4, yaitu:

1. Uraian CSF 1.1.1 Terwujudnya Penegakan hukum yang profesional
   Uraian CSF 1.1.1 ini diukur melalui 2 (dua) Indikator Kinerja, yaitu:
   a. Indeks Penegakan Hukum pelindungan Kekayaan Intelektual
   b. Indeks penegakan hukum AHU
2. Uraian CSF 1.1.2 Meningkatnya kualitas peraturan perundang-undangan
   Uraian CSF 1.1.2 ini diukur melalui 2 (dua) Indikator Kinerja, yaitu:
   a. Indeks kualitas peraturan perundang-undangan
   b. Persentase PUU yang memberikan manfaat dan dampak terhadap pembangunan hukum nasional
3. Uraian CSF 1.1.3 Meningkatnya kualitas layanan hukum bagi masyarakat
   Uraian CSF 1.1.3 ini diukur melalui 5 (lima) Indikator Kinerja, yaitu:
   a. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan pembinaan hukum nasional
   b. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan pelindungan dan pemanfaatan KI

c. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan AHU
d. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum
e. Indeks kemudahan berusaha pada layanan Badan Usaha dan Keperdataan

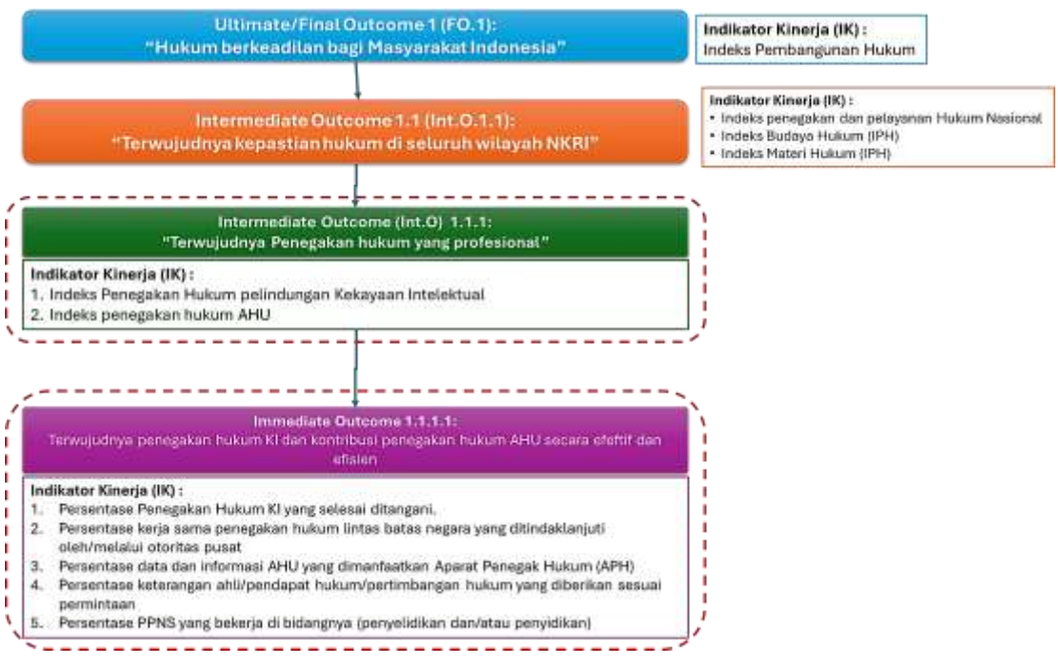
4. Uraian CSF 1.1.4 Meningkatnya kepatutan hukum dan kesadaran KI Masyarakat Indonesia

   Uraian CSF 1.1.4 ini diukur melalui 3 (tiga) Indikator Kinerja, yaitu:

   a. Tingkat kepatutan hukum dan kesadaran KI Masyarakat
   b. Rata-rata Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum
   c. Tingkat Kepatutan Hukum Lembaga Hukum

Pencapaian keseluruhan indikator kinerja pada Uraian CSF 1.1.1 hingga Uraian CSF 1.1.4 tersebut akan menentukan tercapainya Indikator Kinerja CSF 1.1 sehingga dapat mewujudkan kepastian hukum di seluruh wilayah NKRI.

Berdasarkan keempat uraian CSF di atas terdapat 2 (dua) uraian yang terkait dengan BPSDM HUKUM. Kedua uraian tersebut adalah uraian CSF 1.1.1 dan CSF 1.1.3 Berikut gambar pohon kinerja Kementerian Hukum beserta penjelasannya untuk *Final Outcome* (F.O) 1, CSF 1.1, dan uraian CSF 1.1.1:

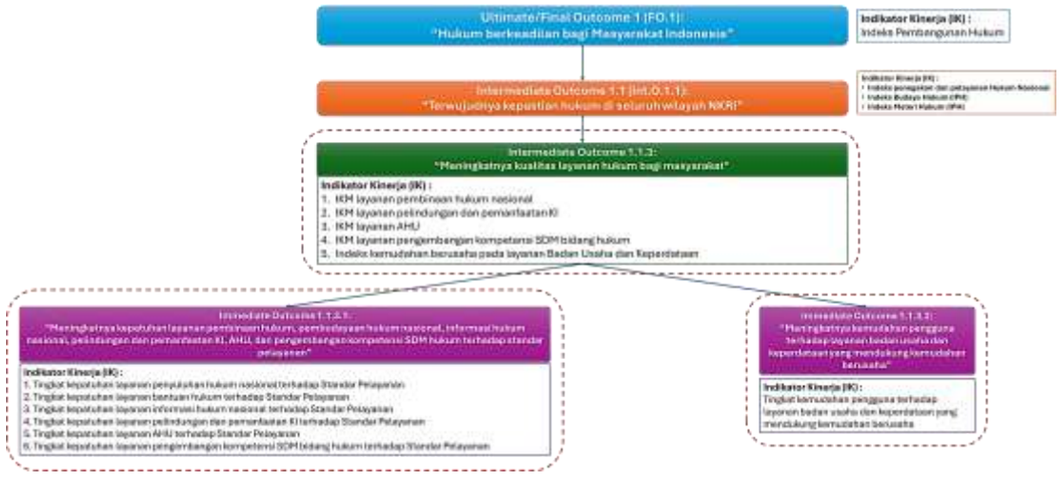


Gambar 1. Pohon Kinerja Kemenkum untuk *Final Outcome* 1 – CSF 1.1 dan Uraian CSF 1.1.1

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa uraian CSF 1.1.1 diturunkan menjadi uraian CSF 1.1.1.1. Logika yang dibangun adalah bahwa **terwujudnya penegakan hukum KI dan kontribusi penegakan hukum AHU secara efektif dan efisien** (CSF 1.1.1.1) menjadi prasyarat **terwujudnya penegakan hukum**

yang profesional (CSF 1.1.1). Terlihat dalam uraiannya, CSF 1.1.1 dan CSF 1.1.1.1 terkait dengan BPSDM HUKUM.

Selanjutnya adalah gambar pohon kinerja Kementerian Hukum beserta penjelasannya untuk *Final Outcome* 1, CSF 1.1, dan uraian CSF 1.1.3.

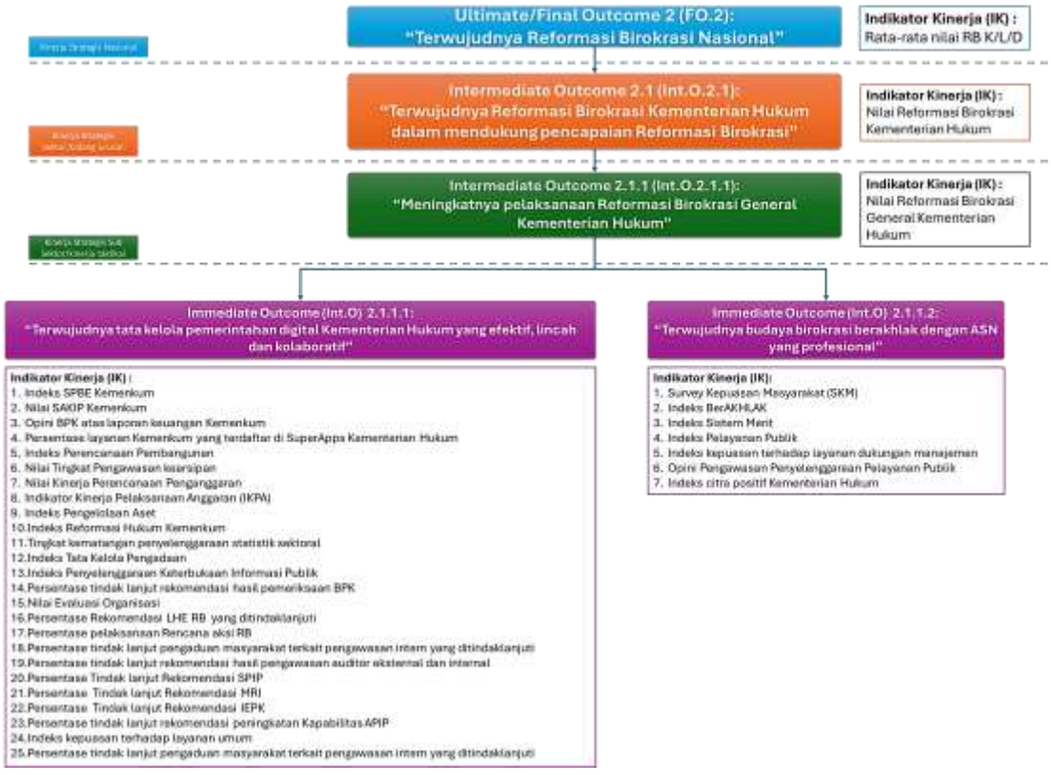


Gambar 2. Pohon Kinerja Kemenkum untuk *Final Outcome* 1 – CSF 1.1 dan Uraian CSF 1.1.1

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa uraian CSF 1.1.3 diturunkan menjadi uraian CSF 1.1.3.1 dan uraian CSF 1.1.3.2. Logika yang dibangun adalah bahwa **meningkatnya kepatuhan layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, pelindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum terhadap standar pelayanan** (CSF 1.1.3.1) dan **meningkatnya kemudahan pengguna terhadap layanan badan usaha dan keperdataan yang mendukung kemudahan berusaha** (CSF 1.1.3.2) menjadi prasyarat **meningkatnya kualitas layanan hukum bagi masyarakat** (CSF 1.1.3). Terlihat dalam uraiannya, CSF 1.1.3, CSF 1.1.3.1, dan CSF 1.1.3.2 terkait dengan BPSDM HUKUM.

Sesuai amanat Reformasi Birokrasi Nasional (RBN), Kementerian Hukum sebagai salah satu K/L memiliki mandat untuk mengimplementasikan reformasi birokrasi di lingkungan institusinya guna mendukung tercapainya tujuan reformasi birokrasi secara nasional. Oleh karena itu, tujuan akhir lainnya yang ingin dicapai Kementerian Hukum sebagai Kinerja Strategis Nasional (*Final Outcome*) adalah "***Final Outcome* (F.O) 2 – Terwujudnya Reformasi Birokrasi Nasional**" dengan **Indikator Kinerja (IK) Rata-rata nilai RB K/L/D**. FO.2 ini akan terwujud melalui ***Critical Success Factor* (CSF) 2.1 - Terwujudnya Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dalam mendukung pencapaian Reformasi Birokrasi**, dengan **Indikator Kinerja (IK) Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum.**

Pohon kinerja uraian CSF 2.1 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Pohon Kinerja Kemenkum untuk *Final Outcome* 2

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa uraian CSF 2.1 diturunkan menjadi uraian CSF 2.1.1. Uraian tersebut kemudian diturunkan menjadi uraian CSF 2.1.1.1 dan CSF 2.1.1.2. Logika yang dibangun adalah bahwa **terwujudnya tata kelola pemerintahan digital Kementerian Hukum yang efektif, lincah dan kolaboratif** (CSF 2.1.1.1) dan **terwujudnya budaya birokrasi berakhlak dengan ASN yang profesional** (CSF 2.1.1.2) menjadi prasyarat **meningkatnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum** (CSF 2.1.1) untuk dapat **terwujudnya Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dalam mendukung pencapaian Reformasi Birokrasi** (CSF 2.1).

Penyusunan pohon kinerja Kementerian Hukum mengacu pada arahan Presiden dan Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2025-2029 sesuai tugas dan fungsi Kementerian Hukum. Dua *Final Outcome* (FO) yang telah ditetapkan menjadi sasaran strategis tertinggi sekaligus landasan dalam mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) hingga uraian-uraian CSF yang lebih operasional. Pendekatan ini sejalan dengan amanat Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sebagai Unit Kerja Eselon (UKE) I, BPSDM HUKUM memiliki peran strategis dalam mewujudkan kinerja yang tertuang dalam pohon kinerja Kementerian Hukum. Agar kontribusi BPSDM HUKUM terhadap pencapaian kedua FO dapat dipantau secara jelas dan terukur, dilakukan penerjemahan pohon kinerja ke

dalam komponen perencanaan kinerja, yang meliputi: Sasaran Program (SP) beserta Indikator Kinerja Program (IKP), Sasaran Kegiatan (SK) beserta Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), serta Output yang selanjutnya menjadi dasar penetapan Kriteria Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO). Proses penerjemahan pohon kinerja menjadi dokumen perencanaan kinerja BPSDM HUKUM akan dijelaskan secara rinci pada bagian selanjutnya.

2.5.2 Penerjemahan Pohon Kinerja Menjadi SP dan IKP

Sasaran Program (SP) beserta Indikator Kinerja Program (IKP) BPSDM HUKUM merupakan penjabaran dari kinerja strategis sub sektor yang diturunkan dari kinerja strategis sektor. Penurunan ini dilakukan untuk memastikan keterkaitan logis antara kinerja unit kerja dengan kinerja kementerian secara keseluruhan. Mengacu pada struktur pohon kinerja yang telah disusun, proses penerjemahan kinerja strategis sub sektor ke dalam SP dan IKP dapat divisualisasikan melalui gambar berikut.

1. *Intermediate Outcome* (Int.O) 1.1.3 menjadi SP dan IKP

Intermediate Outcome 1.1.3 (Int.O.1.1.3): "Meningkatnya kepuasan layanan hukum bagi masyarakat"

Indikator Kinerja (IK) :
- IKM layanan pembinaan hukum nasional
- IKM layanan pelindungan dan pemanfaatan KI
- IKM layanan AHU
- IKM layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum
- Indeks kemudahan berusaha pada layanan Badan Usaha dan Keperdataan

Sasaran Program (SP)	Indikator Kinerja Program (IKP)	Target					UKE I Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SP 1. Meningkatnya kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum	IKP 1.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum						BPSDM

Gambar 4. Penerjemahan Int.O 1.1.3 menjadi SP dan IKP

Berdasarkan gambar di atas, Intermediate Outcome 1.1.3 (Int.O.1.1.3) yaitu *"Meningkatnya kepuasan layanan hukum bagi masyarakat"* diterjemahkan ke dalam komponen perencanaan BPSDM Hukum menjadi Sasaran Program 1 (SP 1) yaitu *"Meningkatnya kepuasan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum"*.

Sasaran Program tersebut diukur melalui Indikator Kinerja Program 1.1 (IKP 1.1) yaitu *"Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum"*.

Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program ini menjadi tanggung jawab BPSDM Hukum sebagai Unit Kerja Eselon I yang melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum. Melalui indikator ini, BPSDM Hukum berfokus pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pelatihan hukum yang berdampak langsung terhadap

kepuasan masyarakat, khususnya aparatur dan pemangku kepentingan di bidang hukum.

2. *Intermediate Outcome* (Int.O) 1.1.3 menjadi SP dan IKP

Intermediate Outcome 1.1.4 (Int.O.1.1.4): "Meningkatnya kesadaran hukum Masyarakat Indonesia"

Indikator Kinerja (IK) :
- Tingkat kepatutan hukum dan kesadaran KI Masyarakat
- Rata-rata Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum
- Tingkat kepatutan hukum lembaga hukum

Sasaran Program (SP)	Indikator Kinerja Program (IKP)	Target					UKE I Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SP.2 Meningkatnya kompetensi SDM bidang hukum	IKP 2.1 Rata-rata Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum						BPSDM

Gambar 5. Penerjemahan Int.O 1.1.4 menjadi SP dan IKP

Berdasarkan gambar di atas, Intermediate Outcome 1.1.4 (Int.O.1.1.4) yaitu *"Meningkatnya kesadaran hukum Masyarakat Indonesia"* dijabarkan ke dalam komponen perencanaan BPSDM Hukum melalui Sasaran Program 2 (SP 2) yaitu *"Meningkatnya kompetensi SDM bidang hukum"*. Sasaran ini diukur dengan Indikator Kinerja Program (IKP) 2.1 berupa *"Rata-rata Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum"*.

Dengan demikian, SP 2 dan IKP 2.1 menjadi tanggung jawab BPSDM Hukum sebagai Unit Kerja Eselon I dalam memastikan peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum.

Tahapan selanjutnya setelah penerjemahan pohon kinerja ke dalam komponen perencanaan Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program adalah menerjemahkan pohon kinerja ke dalam komponen perencanaan Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Penerjemahan ini dilakukan dengan mengacu pada Immediate Outcome beserta indikator kinerjanya yang terdapat dalam pohon kinerja. Proses penerjemahan tersebut akan diuraikan secara rinci pada subbab berikutnya.

2.5.3 Penerjemahan Pohon Kinerja Menjadi SK dan IKK Politeknik Pengayoman Indonesia

Berdasarkan pohon kinerja yang telah disusun, penerjemahan kinerja menjadi SK dan IKK Politeknik Pengayoman Indonesia dapat dilihat pada visualisasi dan penjelasan berikut.

1. *Immediate Outcome* (Imm.O) 1.1.4.1 menjadi SK dan IKK

Immediate Outcome 1.1.4.1: "Terbangunnya budaya hukum dan KI masyarakat"

Indikator Kinerja (IK) :
1. Indeks pengetahuan dan pemahaman Masyarakat terhadap hukum dan KI
2. Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum
3. Tingkat kepatuhan hukum masyarakat dalam pelaksanaan hukum
4. Indeks kualitas Politeknik Pengayoman Indonesia

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					UKE II Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SK.1 Meningkatnya Kualitas pendidikan tinggi kedinasan Kementerian Hukum	IKK 1.1 Persentase hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia yang dipublikasi pada jurnal nasional terindeks SINTA terhadap total hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia						Politeknik Pengayoman Indonesia
	IKK 1.2 Persentase IPK Politeknik Pengayoman Indonesia dengan predikat minimal "Sangat Memuaskan"						
	IKK 1.3 Persentase jumlah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Politeknik Pengayoman Indonesia (Dosen/Taruna)						

Gambar 6. Penerjemahan Imm.O 1.1.4.1 menjadi SK dan IKK Politeknik Pengayoman Indonesia

Berdasarkan gambar di atas, Immediate Outcome 1.1.4.1 yaitu *"Terbangunnya budaya hukum dan KI masyarakat"* juga dikontribusikan oleh BPSDM Hukum melalui penguatan pendidikan tinggi kedinasan. Kontribusi tersebut diterjemahkan ke dalam Sasaran Kegiatan (SK) 1 yaitu *"Meningkatnya kualitas pendidikan tinggi kedinasan Kementerian Hukum"* yang diampu oleh Politeknik Pengayoman Indonesia sebagai Unit Kerja Eselon II di bawah BPSDM Hukum.

Sasaran Kegiatan ini diukur melalui beberapa Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yaitu:

1. IKK 1.1 – Persentase hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia yang dipublikasi pada jurnal nasional terindeks SINTA terhadap total hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia
2. IKK 1.2 – Persentase Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) Politeknik Pengayoman Indonesia dengan predikat minimal "Sangat Memuaskan"
3. IKK 1.3 – Persentase jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh Politeknik Pengayoman Indonesia

2.5.4 Penerjemahan Pohon Kinerja Menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional

Berdasarkan pohon kinerja yang telah disusun, penerjemahan kinerja menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dapat dilihat pada visualisasi dan penjelasan berikut.

1. *Immediate Outcome* (Imm.O) 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK

Immediate Outcome 1.1.3.1:
"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, pelindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"

Indikator Kinerja (IK) :
1. Tingkat kepatuhan layanan penyuluhan hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
2. Tingkat kepatuhan layanan bantuan hukum terhadap Standar Pelayanan
3. Tingkat kepatuhan layanan informasi hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
4. Tingkat kepatuhan layanan pelindungan dan pemanfaatan KI terhadap Standar Pelayanan
5. Tingkat kepatuhan layanan AHU terhadap Standar Pelayanan
6. Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					UKE II Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SK.1 Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional Hukum	IKK 1.1 Tingkat kepatuhan Layanan Pelatihan Fungsional Hukum terhadap Standar Pelayanan						Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional
	IKK 1.2 Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi Fungsional Hukum						
	IKK 1.3 Persentase alumni peserta Pelatihan Fungsional Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni						

Gambar 7. Penerjemahan Imm.O 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional

Berdasarkan gambar di atas, Immediate Outcome 1.1.3.1 yaitu "Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, pelindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum" diterjemahkan dalam pelaksanaan kegiatan BPSDM Hukum melalui Sasaran Kegiatan (SK) 1 yaitu "Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional Hukum".

Sasaran Kegiatan ini diukur melalui tiga Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai berikut:

- IKK 1.1 *"Tingkat kepatuhan Layanan Pelatihan Fungsional Hukum terhadap Standar Pelayanan"*
- IKK 1.2 *"Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi Fungsional Hukum"*
- IKK 1.3 *"Persentase alumni peserta Pelatihan Fungsional Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni"*

Pelaksanaan dan pencapaian indikator tersebut menjadi tanggung jawab Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional sebagai Unit Kerja Eselon II di lingkungan BPSDM Hukum.

Kontribusi ini secara langsung mendukung pencapaian indikator nomor 6 pada Indikator Kinerja (IK) yaitu *"Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan"* pada *Immediate Outcome* 1.1.3.1, yang menegaskan peran utama BPSDM Hukum dalam peningkatan kualitas layanan pengembangan kompetensi SDM hukum.

2. ***Immediate Outcome*** **(Imm.O) 1.1.4.1 menjadi SK dan IKK**

Immediate Outcome 1.1.4.1: "Terbangunnya budaya hukum dan KI masyarakat"

Indikator Kinerja (IK) :
1. Indeks pengetahuan dan pemahaman Masyarakat terhadap hukum dan KI
2. Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum
3. Tingkat kepatuhan hukum masyarakat dalam pelaksanaan hukum
4. Indeks kualitas Politeknik Pengayoman Indonesia

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					UKE II Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SK.2 Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional ASN Kementerian Hukum	IKK 2.6 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Penyuluh Hukum pada tahun berjalan						Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional
	IKK 2.7 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Analis Kekayaan Intelektual pada tahun berjalan						

Gambar 8. Penerjemahan Imm.O 1.1.4.1 menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional

Berdasarkan gambar di atas, *Immediate Outcome* 1.1.4.1 yaitu *"Terbangunnya budaya hukum dan KI masyarakat"* juga dijabarkan pada BPSDM Hukum melalui Sasaran Kegiatan (SK) 2 yaitu *"Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional ASN Kementerian Hukum"*.

Sasaran Kegiatan ini memiliki dua Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai berikut:

- IKK 2.6 *"Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Penyuluh Hukum pada tahun berjalan"*
- IKK 2.7 *"Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Analis Kekayaan Intelektual pada tahun berjalan"*

Pelaksanaan dan pencapaian kedua indikator tersebut menjadi tanggung jawab Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional sebagai Unit Kerja Eselon II di bawah BPSDM Hukum.

Melalui pelatihan berbasis jabatan fungsional yang terstruktur, BPSDM Hukum berkontribusi pada pencapaian indikator nomor 2 dalam Indikator Kinerja (IK) yaitu *"Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum"* sebagai bagian dari upaya pembentukan budaya hukum dan KI pada masyarakat.

2.5.5 Penerjemahan Pohon Kinerja Menjadi SK dan IKK Pusat Penilaian Kompetensi

Berdasarkan pohon kinerja yang telah disusun, penerjemahan kinerja menjadi SK dan IKK Pusat Penilaian Kompetensi dapat dilihat pada visualisasi dan penjelasan berikut.

1. *Immediate Outcome* (Imm.O) 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK

Immediate Outcome 1.1.3.1:
"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, perlindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"

Indikator Kinerja (IK) :
1. Tingkat kepatuhan layanan penyuluhan hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
2. Tingkat kepatuhan layanan bantuan hukum terhadap Standar Pelayanan
3. Tingkat kepatuhan layanan informasi hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
4. Tingkat kepatuhan layanan pelindungan dan pemanfaatan KI terhadap Standar Pelayanan
5. Tingkat kepatuhan layanan AHU terhadap Standar Pelayanan
6. Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					UKE II Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SK 1.1 Meningkatnya Layanan Penilaian Kompetensi SDM di Bidang Hukum	IKK 1.1 Tingkat kepatuhan Layanan Penilaian Kompetensi SDM di Bidang Hukum terhadap Standar Pelayanan						Pusat Penilaian Kompetensi
	IKK 1.2 Persentase ASN bidang hukum yang telah mengikuti penilaian kompetensi						
	IKK 1.3 Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti						
SK 2.1 Meningkatnya Layanan Penilaian Kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum	IKK 2.1 Persentase pelaksanaan penilaian kompetensi SDM Kementerian Hukum berbasis teknologi informasi						
	IKK 2.2 Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum Kementerian Hukum						
	IKK 2.3 Persentase hasil penilaian kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum yang ditindaklanjuti						

Gambar 9. Penerjemahan Imm.O 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK Pusat Penilaian Kompetensi

Berdasarkan gambar di atas, *Immediate Outcome* 1.1.3.1 yaitu *"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, perlindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"* dijabarkan ke dalam komponen perencanaan BPSDM Hukum melalui Sasaran Kegiatan (SK) 1.1 yaitu *"Meningkatnya layanan penilaian kompetensi SDM di Bidang Hukum"* Sasaran Kegiatan tersebut diukur melalui beberapa Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yaitu:

- IKK 1.1 Tingkat kepatuhan layanan penilaian kompetensi SDM di bidang hukum terhadap Standar Pelayanan
- IKK 1.2 Persentase ASN bidang hukum yang mengikuti penilaian kompetensi
- IKK 1.3 Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti

Serta melalui sasaran SK 2.1 yaitu *"Meningkatnya layanan penilaian kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum"*. Sasaran Kegiatan tersebut diukur melalui beberapa Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yaitu:

- IKK 2.1 Persentase pelaksanaan penilaian kompetensi SDM Kementerian Hukum berbasis teknologi informasi
- IKK 2.2 Persentase penilaian kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum Kementerian Hukum
- IKK 2.3 Persentase hasil penilaian kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum yang ditindaklanjuti

Pelaksanaan dan pencapaian indikator tersebut menjadi tanggung jawab Pusat Penilaian Kompetensi sebagai Unit Kerja Eselon II di lingkungan BPSDM Hukum.

Melalui peningkatan kepatuhan, kualitas, dan tindak lanjut hasil penilaian kompetensi SDM, BPSDM Hukum memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian Indikator Kinerja (IK) pada Immediate Outcome 1.1.3.1, khususnya indikator nomor 6 yaitu *"Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan"*.

2. ***Immediate Outcome*** **(Imm.O) 1.1.4.1 menjadi SK dan IKK**

Gambar 10. Penerjemahan Imm.O 1.1.4.1 menjadi SK dan IKK Pusat Penilaian Kompetensi

Berdasarkan gambar di atas, *Immediate Outcome* 1.1.4.1 yaitu *"Terbangunnya budaya hukum dan KI masyarakat"* dijabarkan ke dalam komponen perencanaan BPSDM Hukum melalui Sasaran Kegiatan (SK) 1 yaitu *"Meningkatnya kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum"*.

Sasaran Kegiatan tersebut diukur melalui Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 2.1 yaitu *"Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum"*. Pelaksanaan dan pencapaian indikator ini menjadi tanggung jawab Pusat Penilaian Kompetensi sebagai Unit Kerja Eselon II di lingkungan BPSDM Hukum.

Melalui peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum, BPSDM Hukum memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian Indikator Kinerja (IK) pada Immediate Outcome 1.1.4.1, khususnya indikator nomor 2 yaitu *"Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum"*. Hal ini menegaskan peran strategis BPSDM Hukum dalam membangun budaya hukum di masyarakat melalui peningkatan kualitas SDM bidang hukum yang mengikuti pelatihan.

2.5.6 Penerjemahan Pohon Kinerja Menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan

Berdasarkan pohon kinerja yang telah disusun, penerjemahan kinerja menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan dapat dilihat pada visualisasi dan penjelasan berikut.

- ***Immediate Outcome*** **(Imm.O) 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK**

Immediate Outcome 1.1.3.1:
"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, perlindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"

Indikator Kinerja (IK) :
1. Tingkat kepatuhan layanan penyuluhan hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
2. Tingkat kepatuhan layanan bantuan hukum terhadap Standar Pelayanan
3. Tingkat kepatuhan layanan informasi hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
4. Tingkat kepatuhan layanan pelindungan dan pemanfaatan KI terhadap Standar Pelayanan
5. Tingkat kepatuhan layanan AHU terhadap Standar Pelayanan
6. Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					UKE II Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SK.1 Meningkatnya Layanan Pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum	IKK 1.1 Tingkat kepatuhan Layanan Pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum terhadap Standar Pelayanan						Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan
	IKK 1.2 Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi teknis dan kepemimpinan SDM Hukum						
	IKK 1.3 Persentase alumni peserta Pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni						

Gambar 11. Penerjemahan Imm.O 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan

Berdasarkan gambar di atas, *Immediate Outcome* 1.1.3.1 yaitu *"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, perlindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"* dijabarkan ke dalam komponen perencanaan BPSDM Hukum melalui Sasaran Kegiatan (SK) 1.1 yaitu: "Meningkatnya layanan pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum".

Sasaran Kegiatan tersebut diukur melalui Indikator Kinerja Kegiatan (IKK):

• IKK 1.1 Tingkat kepatuhan layanan pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum terhadap Standar Pelayanan

• IKK 1.2 Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum

• IKK 1.3 Persentase alumni peserta pelatihan teknis dan kepemimpinan SDM Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni

Pelaksanaan dan pencapaian indikator ini menjadi tanggung jawab Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan sebagai Unit Kerja Eselon II di lingkungan BPSDM Hukum.

Melalui peningkatan kualitas dan kepatuhan layanan pengembangan kompetensi teknis serta capaian kinerja alumni, BPSDM Hukum memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian Indikator Kinerja (IK) pada *Immediate Outcome* 1.1.3.1, khususnya indikator nomor 6 yaitu:

"Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan."

2.5.7 Penerjemahan Pohon Kinerja Menjadi SK dan IKK Balai Diklat

Berdasarkan pohon kinerja yang telah disusun, penerjemahan kinerja menjadi SK dan IKK Balai Diklat dapat dilihat pada visualisasi dan penjelasan berikut.

1. *Immediate Outcome* (Imm.O) 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK

Immediate Outcome 1.1.3.1:
"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, pelindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"

Indikator Kinerja (IK) :
1. Tingkat kepatuhan layanan penyuluhan hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
2. Tingkat kepatuhan layanan bantuan hukum terhadap Standar Pelayanan
3. Tingkat kepatuhan layanan informasi hukum nasional terhadap Standar Pelayanan
4. Tingkat kepatuhan layanan pelindungan dan pemanfaatan KI terhadap Standar Pelayanan
5. Tingkat kepatuhan layanan AHU terhadap Standar Pelayanan
6. Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan

Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					UKE II Penanggung Jawab
		2025	2026	2027	2028	2029	
SK 1.1 Meningkatnya Layanan Pelatihan Hukum di wilayah	IKK 1.1 Tingkat kepatuhan Layanan Pelatihan Hukum Kepri terhadap Standar Pelayanan						→ Balai Diklat Hukum Kepri → Balai Diklat Hukum Jateng → Balai Diklat Hukum Sulut
	IKK 1.2 Tingkat kepuasan peserta Pelatihan Hukum terhadap penyelenggaraan Pelatihan Hukum Balai Diklat Hukum						

Gambar 12. Penerjemahan Imm.O 1.1.3.1 menjadi SK dan IKK Balai Diklat

Berdasarkan gambar di atas, *Immediate Outcome* 1.1.3.1 yaitu *"Meningkatnya kualitas layanan pembinaan hukum, pembudayaan hukum nasional, informasi hukum nasional, perlindungan dan pemanfaatan KI, AHU, dan pengembangan kompetensi SDM hukum"*
dijabarkan ke dalam komponen perencanaan pelaksanaan pelatihan oleh Balai Diklat Hukum melalui Sasaran Kegiatan (SK) 1.1 yaitu: "Meningkatnya Layanan Pelatihan Hukum di wilayah."
Sasaran kegiatan tersebut diukur melalui Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), sebagai berikut:

- IKK 1.1 Tingkat kepatuhan Layanan Pelatihan Hukum Kepri terhadap Standar Pelayanan
- IKK 1.2 Tingkat kepuasan peserta Pelatihan Hukum terhadap penyelenggaraan Pelatihan Hukum Balai Diklat Hukum

Pelaksanaan dan pencapaian indikator tersebut menjadi tanggung jawab Balai Diklat Hukum Kepri, Balai Diklat Hukum Jateng, dan Balai Diklat Hukum Sulut sebagai Unit Kerja Eselon II penanggung jawab.
Melalui peningkatan kualitas, kepatuhan layanan pelatihan hukum, serta peningkatan kepuasan peserta, Balai Diklat Hukum memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian Indikator Kinerja (IK) pada Immediate Outcome 1.1.3.1, khususnya indikator nomor 6, yaitu: "Tingkat kepatuhan layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum terhadap Standar Pelayanan."

BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah kebijakan dan Strategi Kementerian Hukum

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 disusun sebagai upaya strategis dalam mewujudkan Visi Kementerian untuk mewujudkan Visi Presiden tahun 2025-2029. Arah kebijakan dan strategi Kementerian Hukum diturunkan berdasarkan Asta Cita, 17 Program Prioritas maupun Prioritas Nasional yang telah ditetapkan dalam Rancangan RPJMN tahun 2025-2029. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka pembangunan strategis Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 13 Kerangka Pembangunan Strategis Kemenkum tahun 2025-2029

Kerangka strategis pembangunan Kementerian Hukum digambarkan dalam bentuk rumah strategi, dimana atap adalah tujuan akhir, balok penghubung atap merupakan tujuan antara, kolom merupakan pilar strategis dan fondasi merupakan modal strategis yang harus dimiliki agar pilar dapat tegak berdiri sehingga dapat mewujudkan tujuan antara dan tujuan akhir Kementerian Hukum.

Berdasarkan rumah strategi Kementerian tahun 2025-2029 tersebut, maka tujuan akhir yang ingin dicapai Kementerian Hukum adalah **"Terwujudnya supremasi hukum dalam menciptakan stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi nasional".** Sebelum tujuan akhir ini dapat terwujud, terdapat tujuan antara yang harus tercapai, yaitu **Terwujudnya kepastian hukum**

Dalam mencapai tujuan antara tersebut, maka terdapat 4 (empat) pilar strategis yang harus dilaksanakan, meliputi:

1. **Pilar 1: Penegakan Hukum yang adil, transparan dan berorientasi pada *restorative justice.***

   Penegakan Hukum yang dimaksud adalah penegakan hukum sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki Kementerian Hukum, meliputi:

   - Penegakan Hukum Perlindungan Kekayaan Intelektual
   - Penegakan hukum lintas batas negara melalui fungsi Otoritas Pusat

   Penegakan hukum di bidang Hukum perlu dilaksanakan secara adil dan transparan. Selain itu, penegakan hukum perlu dilakukan dengan berorientasi pada *restorative justice* yang merupakan penegakan hukum yang fokus kepada perbaikan kerugian yang ditimbulkan akibat tindak pidana yang terjadi, menekankan kepada kebutuhan korban, pelaku dan masyarakat, bukan sekedar menghukum pelaku pelanggaran hukum. Penegakan hukum berorientasi *restorative justice* ini mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

   - Fokus pada korban
   - Akuntabilitas pelanggar/pelaku tindak pidana: mendorong pelaku bertanggung jawab atas tindakan mereka, memahami dampak dari perilaku mereka dan melakukan perbaikan terhadap orang-orang yang telah mereka rugikan.
   - Meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses peradilan
   - Mengutamakan dialog dan mediasi
   - Reparasi dalam bentuk permintaan maaf, restitusi, pelayanan masyarakat, atau bentuk perbaikan lainnya.
   - Reintegrasi dimana mendukung reintegrasi pelaku ke dalam masyarakat dengan mengatasi permasalahan mendasar, seperti masalah kecanduan atau kesehatan mental, dan memberikan peluang untuk keterlibatan sosial yang positif

   Selain itu, dilakukan juga pembinaan kepatuhan K/L/D sehingga dapat meningkatkan kepatuhan K/L/D dalam penegakan hukum.

2. **Pilar 2: Optimasi pengelolaan administrasi sistem hukum dasar**

   Pengelolaan sistem hukum dasar merupakan pengelolaan dan penerapan prinsip-prinsip hukum dasar yang menjadi landasan suatu sistem hukum. Administrasi sistem hukum dasar, meliputi:

- Proses pembentukan hukum, mencakup pembentukan, pemberlakuan, evaluasi dan pembinaan hukum.
- Edukasi dan partisipasi masyarakat dalam proses legislasi
- Prasarana dan Sarana Hukum

3. **Pilar 3: Layanan Pembentukan dan Pembinaan Hukum, Kekayaan Intelektual, Kemudahan Berusaha dan Komersialisasi KI berkualitas dan berorientasi kepada masyarakat.**

   Layanan publik berkualitas menggambarkan layanan yang semakin memenuhi ekspektasi penerima layanan dan direpresentasikan dalam bentuk peningkatan kepuasan penerima layanan. Sedangkan berorientasi kepada masyarakat bermakna bahwa layanan publik yang diberikan berorientasi kepada kepentingan masyarakat serta memprioritaskan kepentingan masyarakat. Layanan yang diberikan sesuai tugas dan fungsi Kementerian Hukum meliputi:
   - Layanan Pembentukan dan Pembinaan Hukum (legislasi, sertifikasi dan akreditasi auditor hukum, kantor auditor hukum, para legal dan organisasi LBH)
   - Layanan Peraturan Perundang-undangan (fasilitasi pembentukan produk hukum daerah, penerjemahan PUU, pengujian PUU, pemberian pendapat hukum)
   - Layanan penyuluhan dan bantuan Hukum
   - Layanan informasi hukum nasional
   - Layanan perlindungan Kekayaan Intelektual
   - Layanan pemanfaatan/komersialisasi Kekayaan Intelektual
   - Layanan Administrasi Hukum Umum (Pidana, Perdata, Tata Negara, Badan Usaha, Hukum Internasional)
   - Layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum

4. **Pilar 4: Membangun budaya hukum dalam mewujudkan kesadaran hukum masyarakat**

   Kesadaran hukum masyarakat menjadi faktor penting dalam mewujudkan kepastian hukum. Kesadaran hukum akan terbentuk melalui pembudayaan hukum dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Membangun budaya hukum dalam mewujudkan kesadaran hukum masyarakat tersebut meliputi:
   - ✓ Meningkatkan pengetahuan masyarakat dan instansi pemerintah terhadap hukum
   - ✓ Meningkatkan pemahaman masyarakat dan instansi pemerintah terhadap hukum

- ✓ Membentuk sikap dan perilaku Masyarakat dan instansi pemerintah terhadap hukum

Keempat pilar strategis tersebut tidak dapat berdiri kokoh tanpa landasan pondasi yang kuat. Pondasi strategis dalam rumah strategi Kementerian hukum ini menjadi *enabler* dan penggerak aktif untuk memastikan seluruh pilar dapat dilaksanakan dengan baik. Pondasi strategis tersebut terdiri atas 3 (tiga) hal, yaitu:

- ✓ **Pondasi strategis 1: Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Nasional**

  Modal manusia merupakan hal penting dalam pengembangan organisasi. Perubahan paradigma pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari faktor produksi menjadi aset penting akan mempengaruhi pengelolaan SDM kedepan. Pondasi ini menekankan peran pentingnya pengelolaan SDM Hukum sebagai modal manusia (*human capital*) dalam melaksanakan seluruh pilar strategis.
- ✓ **Implementasi Strategi dan Kebijakan Hukum Nasional**

  Strategi dan kebijakan hukum nasional yang berkualitas serta efektif akan menjadi penopang seluruh pilar strategis. Strategi yang tepat disertai dengan kebijakan publik yang bermanfaat dapat mengakselerasi pelaksanaan pilar strategis dalam mewujudkan kepastian hukum.
- ✓ **Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum**

  Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum merupakan faktor penting lainnya dalam mewujudkan *good government governance* sehingga birokrasi Kementerian Hukum dapat berjalan dengan baik, profesional, transparan dan akuntabel.

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Hukum disusun dengan mengacu pada arah kebijakan dan strategi nasional yang tertuang dalam Rancangan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045. Berdasarkan Rumah Strategi Kementerian Hukum periode 2025-2029 yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah arah kebijakan dan strategi Kementerian Hukum tahun 2025-2029:

1. **Arah kebijakan 1: Pembangunan budaya hukum dalam membentuk masyarakat sadar hukum**
   a. **Strategi 1.1: Meningkatkan pengetahuan, pemahaman serta kepatuhan hukum Masyarakat**

      Strategi ini menekankan pada peningkatan kesadaran hukum masyarakat melalui peningkatan pengetahuan, pemahaman, sikap dan perilaku masyarakat terhadap hukum yang direpresentasikan dalam kepatuhan

terhadap hukum. Semakin meningkatnya pengetahuan dan pemahaman hukum masyarakat, diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan masyarakat terhadap hukum sehingga kesadaran hukum masyarakat akan meningkat.

b. **Strategi 1.2: Meningkatkan kepatuhan hukum Instansi Pemerintah dan Badan Hukum.**

   Pembentukan masyarakat sadar hukum juga sangat dipengaruhi oleh kepatuhan hukum instansi pemerintah maupun badan hukum. Strategi ini fokus dalam melakukan pembinaan kepatuhan hukum Instansi Pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, serta Badan Hukum.

2. **Arah kebijakan 2: Pembangunan hukum nasional berkepastian dan berkeadilan**

   a. **Strategi 2.1: Pembentukan hukum yang selaras dengan prinsip-prinsip kepastian hukum dan mengakomodir kebutuhan masyarakat.**

      Pembangunan hukum dilakukan dalam mewujudkan kepastian hukum dan meningkatkan rasa keadilan bagi masyarakat. Salah satu faktor utama dalam pembangunan hukum adalah pembentukan hukum yang selaras dengan prinsip tersebut. Strategi ini fokus pada pembentukan hukum yang selaras dengan prinsip-prinsip kepastian hukum dan mengakomodir kebutuhan masyarakat. Pembentukan hukum yang dimaksud meliputi perencanaan hukum, perancangan hukum, hingga implementasi hukum sebagai dasar penegakan hukum berkeadilan.

   b. **Strategi 2.2: Penegakan hukum yang adil, transparan dan berorientasi *restorative justice***

      Strategi ini menekankan pada penegakan hukum sesuai kewenangan Kementerian Hukum secara adil, transparan dan berorientasi *restorative justice*. Penegakan hukum yang adil bermakna bahwa penegakan hukum tidak boleh pandang bulu. Penegakan hukum yang transparan bermakna bahwa proses penegakan hukum harus transparan, sehingga tidak menimbulkan prasangka. Sedangkan penegakan hukum berorientasi *restorative justice,* sesuai penjelasan sebelumnya, bermakna bahwa penegakan hukum yang fokus kepada perbaikan kerugian yang ditimbulkan akibat tindak pidana yang terjadi, menekankan kepada kebutuhan korban, pelaku dan masyarakat, bukan sekedar menghukum pelaku pelanggaran hukum.

Penegakan Hukum sesuai kewenangan Kementerian Hukum yang dimaksud, meliputi:

- Penegakan Hukum perlindungan Kekayaan Intelektual
- Penegakan hukum lintas batas negara melalui fungsi Otoritas Pusat

3. **Strategi 2.3: Optimasi Layanan hukum Kementerian Hukum dalam mewujudkan kepastian hukum.**

   Layanan hukum Kementerian Hukum juga merupakan faktor penting dalam mewujudkan kepastian hukum. Untuk itu, maka strategi ini akan fokus pada peningkatan kualitas layanan hukum dalam mewujudkan kepastian hukum bagi masyarakat. Layanan hukum yang diberikan meliputi:

   - Layanan Pembentukan dan Pembinaan Hukum (legislasi, sertifikasi dan akreditasi auditor hukum, kantor auditor hukum, para legal dan organisasi LBH)
   - Layanan Peraturan Perundang-undangan (fasilitasi pembentukan produk hukum daerah, penerjemahan PUU, pengujian PUU, pemberian pendapat hukum)
   - Layanan penyuluhan dan bantuan Hukum
   - Layanan informasi hukum nasional
   - Layanan perlindungan Kekayaan Intelektual
   - Layanan pemanfaatan/komersialisasi Kekayaan Intelektual
   - Layanan Administrasi Hukum Umum (Pidana, Perdata, Tata Negara, Badan Usaha, Hukum Internasional)
   - Layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum

a. **Strategi 2.4: Meningkatkan pemanfaatan kekayaan intelektual dan kemudahan berusaha**

   Kekayaan Intelektual (KI) merupakan aset yang harus dilindungi dan dimanfaatkan sehingga mampu memberikan nilai ekonomi bagi pemiliknya. Selain itu, layanan administrasi badan usaha yang semakin baik akan berdampak terhadap kemudahan berusaha sehingga meningkatkan aktivitas usaha masyarakat. Kedua hal ini dapat memicu peningkatan ekonomi nasional di berbagai sektor. Oleh karena itu, maka strategi ini akan fokus dalam meningkatkan pemanfaatan kekayaan intelektual dan kemudahan berusaha, sehingga dapat mendukung pertumbuhan perekonomian nasional.

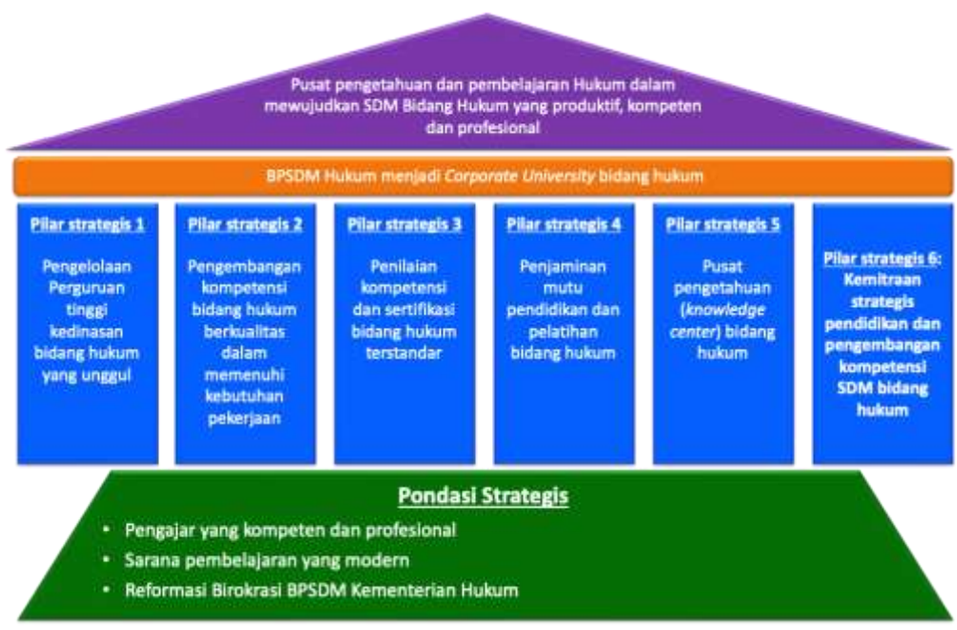
4. **Arah kebijakan 3: Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Hukum yang Baik, Transparan, Akuntabel dan Profesional**

   a. **Strategi 3.1: Penajaman Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum yang dapat memberikan dampak langsung bagi masyarakat.**

   Strategi ini fokus pada pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Hukum, baik reformasi birokrasi *general* maupun reformasi birokrasi tematik yang menjadi mandat setiap tahunnya. Pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Hukum tentunya membutuhkan sinergi seluruh UKE I agar mendapatkan hasil yang optimal dalam mewujudkan birokrasi yang Baik, Transparan, Akuntabel dan Profesional.

3.2 Arah kebijakan, Program dan Kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Dalam rangka mewujudkan supremasi hukum sebagai fondasi bagi stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi-sosial, Kementerian Hukum menempatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) hukum nasional sebagai modal strategis yang perlu diperkuat secara berkelanjutan. Sebagai unit yang memiliki mandat di bidang pengelolaan SDM hukum, BPSDM Hukum memegang peran sentral dalam pelaksanaan pendidikan, pelatihan, serta penilaian kompetensi bagi aparatur dan pemangku kepentingan di sektor hukum. Sejalan dengan mandat tersebut, arah kebijakan BPSDM Hukum disusun dengan berpedoman pada *Rumah Strategi*, yang menjadi landasan konseptual dan operasional dalam pengembangan BPSDM sebagai *Corporate University* bidang hukum sekaligus pusat pengetahuan dan pembelajaran hukum untuk mencetak SDM hukum yang produktif, kompeten, dan profesional.



Gambar 14 Kerangka Pembangunan Strategis Kemenkum tahun 2025-2029

Dalam mencapai visi melalui konsep *Corporate University* bidang hukum, BPSDM Hukum menetapkan lima pilar strategis yang harus dilaksanakannya:

- **Pilar 1: Pengelolaan perguruan tinggi kedinasan bidang hukum yang unggul**

  Pilar ini menegaskan komitmen BPSDM Hukum dalam mengelola perguruan tinggi kedinasan bidang hukum menuju standar keunggulan akademik dan kelembagaan. Meskipun target akreditasi unggul mungkin baru dapat dicapai dalam beberapa tahun ke depan, arah pengelolaan pendidikan telah secara konsisten diarahkan untuk memenuhi standar tersebut.

  Melalui peningkatan mutu kurikulum, tata kelola akademik, serta penguatan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan, BPSDM Hukum berupaya memastikan bahwa perguruan tinggi kedinasan di bawah naungannya menjadi pusat pembelajaran hukum yang berdaya saing dan relevan dengan kebutuhan nasional maupun global. Pilar ini menjadi fondasi penting dalam membangun reputasi kelembagaan pendidikan hukum di lingkungan Kementerian Hukum.

- **Pilar 2: Pengembangan kompetensi bidang hukum berkualitas dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan**

  Pilar strategis kedua menekankan pada penguatan fungsi BPSDM Hukum sebagai lembaga pengembangan kompetensi hukum yang adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja dan tantangan birokrasi modern. Melalui pilar ini, BPSDM melakukan perubahan paradigma dari lembaga penyelenggara pelatihan yang berfokus pada aspek manajerial dan sosio-kultural (mansoskul) semata, menjadi lembaga yang juga berperan aktif dalam menyelenggarakan berbagai pelatihan teknis berbasis kompetensi.

  Pendekatan baru ini dirancang untuk memastikan setiap program pelatihan dan pengembangan SDM mampu menjawab kebutuhan spesifik jabatan serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan pengetahuan umum, tetapi juga membangun keterampilan teknis dan profesionalitas di bidang hukum yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

  Target peserta dalam pilar ini mencakup berbagai kelompok sasaran, baik dari kalangan ASN Kementerian Hukum, ASN dari instansi lain (Non-Kemenkum), maupun Non-ASN yang membutuhkan peningkatan kapasitas di bidang hukum. Dengan cakupan yang semakin luas dan pendekatan yang lebih terarah, pengembangan kompetensi di bawah pilar ini diproyeksikan akan mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dari sisi jumlah program, kualitas kurikulum, maupun jangkauan peserta.

- **Pilar 3: Penilaian kompetensi dan sertifikasi bidang hukum terstandar**

  Pilar strategis ketiga berfokus pada penguatan sistem penilaian kompetensi dan sertifikasi profesi di bidang hukum sebagai bagian integral dari pembangunan SDM hukum yang profesional dan berstandar nasional. Melalui pilar ini, BPSDM Hukum diarahkan untuk mengembangkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang memiliki mandat melakukan proses sertifikasi terhadap berbagai bidang keahlian hukum, baik bagi aparatur maupun masyarakat profesi hukum yang membutuhkan pengakuan kompetensi formal.

  Pembentukan LSP ini menjadi langkah strategis dalam memastikan bahwa setiap individu yang bekerja di bidang hukum tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga telah diuji dan diakui kompetensinya melalui mekanisme sertifikasi yang sah dan terstandar. Proses sertifikasi ini mengikuti praktik terbaik LSP di seluruh Indonesia dan dilaksanakan dengan prinsip profesionalitas, akuntabilitas, serta transparansi.

  Selain berfungsi sebagai alat penguatan mutu dan pengakuan kompetensi SDM hukum, pelaksanaan sertifikasi juga memiliki dimensi ekonomi kelembagaan. Melalui kegiatan LSP, BPSDM Hukum berpotensi menghasilkan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang bersumber dari biaya layanan sertifikasi profesi. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam mendorong kemandirian lembaga pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui optimalisasi layanan berbasis nilai tambah.

  Dengan terbangunnya sistem penilaian kompetensi dan sertifikasi yang kredibel, BPSDM Hukum diharapkan dapat menjadi rujukan nasional dalam pengakuan kompetensi hukum, sekaligus memastikan SDM hukum Indonesia memiliki daya saing yang tinggi di tingkat nasional maupun global.

- **Pilar 4: Penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan bidang hukum**

  Pilar ini berfokus pada penguatan sistem penjaminan mutu dalam pendidikan dan pelatihan hukum di lingkungan BPSDM Hukum. Pada aspek pendidikan, BPSDM memastikan kesiapan lembaga sebelum diajukan ke proses akreditasi eksternal melalui pemeriksaan internal terhadap borang akreditasi yang dilaksanakan oleh Pusat Penjaminan Mutu.

  Sementara pada aspek pelatihan, penjaminan mutu dilakukan melalui akreditasi lembaga-lembaga pelatihan di bawah BPSDM untuk menjamin kesesuaian standar, relevansi materi, dan profesionalitas penyelenggaraan. Dengan sistem ini, BPSDM berperan menjaga mutu pembelajaran hukum agar sesuai dengan standar nasional dan kebutuhan organisasi.

- **Pilar 5: Pusat pengetahuan (*knowledge center*) bidang hukum**

  Pilar ini menempatkan BPSDM Hukum sebagai pusat pengetahuan utama di bidang hukum yang menjadi rujukan bagi pencarian, pengelolaan, dan pemanfaatan informasi hukum secara nasional. Melalui penerapan *Knowledge Management System* (KMS), BPSDM membangun ekosistem pembelajaran yang terintegrasi dengan proses penangkapan, pendokumentasian, penyimpanan, dan penyebaran pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*).

  Knowledge Management System berfungsi tidak hanya untuk mengarsipkan informasi, tetapi juga untuk memastikan pengetahuan dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan, inovasi pembelajaran, serta pencegahan kesalahan berulang di berbagai program pelatihan. Sistem ini mendukung evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas metode pelatihan dan mendorong pengembangan solusi berbasis *problem solving* di bidang hukum dan manajemen SDM.

  Peran teknologi informasi (IT) menjadi elemen kunci dalam implementasi pilar ini, terutama dalam penyediaan repository hasil penelitian, pembaruan metodologi ilmiah, serta peningkatan akses terhadap sumber pengetahuan terkini. Dengan demikian, BPSDM Hukum tidak hanya menjadi penyelenggara pelatihan, tetapi juga berkembang sebagai lembaga penggerak inovasi dan pengelolaan pengetahuan hukum yang mendukung peningkatan kapasitas aparatur dan institusi hukum di Indonesia.

- **Pilar 6: Kemitraan strategis pendidikan dan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum**

  Pilar ini menegaskan pentingnya kemitraan strategis sebagai kunci keberhasilan BPSDM Hukum dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum. Dalam konteks ini, BPSDM tidak hanya mengandalkan kapasitas internal, tetapi juga membuka ruang kolaborasi dengan para ahli eksternal untuk memperkuat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, termasuk di bidang Kekayaan Intelektual (KI), penyuluhan hukum, dan bidang teknis lainnya.

  Melalui dukungan pendanaan dan mandat kelembagaan, BPSDM memiliki kewenangan untuk mengontrak tenaga ahli atau lembaga profesional dalam rangka menjamin mutu dan relevansi pelatihan yang diselenggarakan. Hal ini sejalan dengan arahan Menteri Hukum yang menekankan bahwa seluruh bentuk pendidikan dan pelatihan kompetensi harus dilakukan oleh BPSDM, baik secara langsung maupun melalui kemitraan.

Dengan demikian, pilar ini menandai perubahan paradigma menuju BPSDM yang lebih adaptif dan kolaboratif. Melalui pelaksanaan kemitraan strategis, BPSDM dapat memastikan seluruh pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Hukum terlaksana secara optimal, profesional, dan berdaya saing tinggi.

Seperti halnya pilar rumah strategi Kementerian Hukum, pilar-pilar strategis rumah strategi BPSDM Hukum pun tidak dapat berdiri kokoh tanpa landasan pondasi yang kuat. Terdapat tiga pondasi strategis yang dapat menjadi motor penggerak yang memastikan seluruh pilar dapat terlaksana dengan baik. Ketiga pondasi tersebut adalah:

- ✓ **Pondasi strategis 1: Pengajar yang kompeten dan profesional**

  Pondasi ini menekankan pentingnya kualitas dan profesionalisme tenaga pengajar sebagai ujung tombak dalam mewujudkan BPSDM Hukum sebagai pusat pengembangan SDM hukum yang unggul. Pengajar tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang inspiratif dan adaptif terhadap perubahan. Melalui peningkatan kompetensi pedagogik, teknis, dan substantif, BPSDM memastikan setiap pengajar mampu mengintegrasikan pengalaman praktis dengan teori hukum terkini untuk membentuk SDM hukum yang produktif dan berintegritas.

- ✓ **Pondasi strategis 2: Sarana pembelajaran yang modern**

  Pondasi ini menggambarkan komitmen BPSDM untuk menghadirkan lingkungan pembelajaran berbasis teknologi dan inovasi. Transformasi digital dalam proses pendidikan dan pelatihan diwujudkan melalui pengembangan *Learning Management System* (LMS), laboratorium virtual, serta fasilitas pelatihan yang interaktif dan kolaboratif. Dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran modern, BPSDM menciptakan ekosistem belajar yang lebih inklusif, efisien, dan relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga mendorong terciptanya pengalaman belajar yang dinamis dan berkelanjutan.

- ✓ **Pondasi strategis 3: Reformasi birokrasi BPSDM Kementerian Hukum**

  Pondasi ini menjadi penggerak utama dalam memastikan seluruh proses manajerial dan operasional BPSDM berjalan secara transparan, akuntabel, dan berorientasi hasil. Melalui pelaksanaan reformasi birokrasi yang berkelanjutan, BPSDM berupaya memperkuat tata kelola kelembagaan, mempercepat pengambilan keputusan, serta membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Reformasi ini tidak hanya memperbaiki sistem internal, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan publik terhadap BPSDM sebagai lembaga pembelajaran hukum yang profesional dan berdaya saing tinggi.

Arah kebijakan BPSDM Hukum disusun dengan mengacu pada arah kebijakan Kementerian Hukum yang mendukung strategi nasional sebagaimana tertuang dalam Rancangan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045. Berdasarkan Rumah Strategi BPSDM Hukum periode 2025-2029 yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah arah kebijakan BPSDM Hukum tahun 2025-2029:

- **Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan**
  - Subkegiatan 1.1: Pendidikan dan pengajaran hukum terapan
  - Subkegiatan 1.2: Penelitian dan Pengembangan Hukum Terapan
  - Subkegiatan 1.3: Pengabdian masyarakat hukum terapan

- **Kegiatan 2: Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional**
  - Subkegiatan 2.1: Penyusunan kurikulum pelatihan fungsional
  - Subkegiatan 2.2: Pelatihan pembentukan JF dibawah pembinaan Kemenkum
  - Subkegiatan 2.3: Pelatihan penjenjangan JF dibawah pembinaan Kemenkum
  - Subkegiatan 2.4: Pelatihan JF di lingkungan Kementerian Hukum

- **Kegiatan 3: Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur**
  - Subkegiatan 3.1: Penyelenggaraan penilaian kompetensi teknis
  - Subkegiatan 3.2: Penyelenggaraan penilaian kompetensi manajerial
  - Subkegiatan 3.3: Penyelenggaraan penilaian kompetensi sosio-kultural
  - Subkegiatan 3.4: Sertifikasi kompetensi bidang hukum
  - Subkegiatan 3.5: Pemanfaatan hasil penilaian kompetensi
  - Subkegiatan 3.6: Penyusunan standar kompetensi SDM bidang hukum
  - Subkegiatan 3.7: Penjaminan mutu Lembaga Pendidikan vokasi dan pelatihan bidang hukum
  - Subkegiatan 3.8: Pembinaan Lembaga sertifikasi profesi

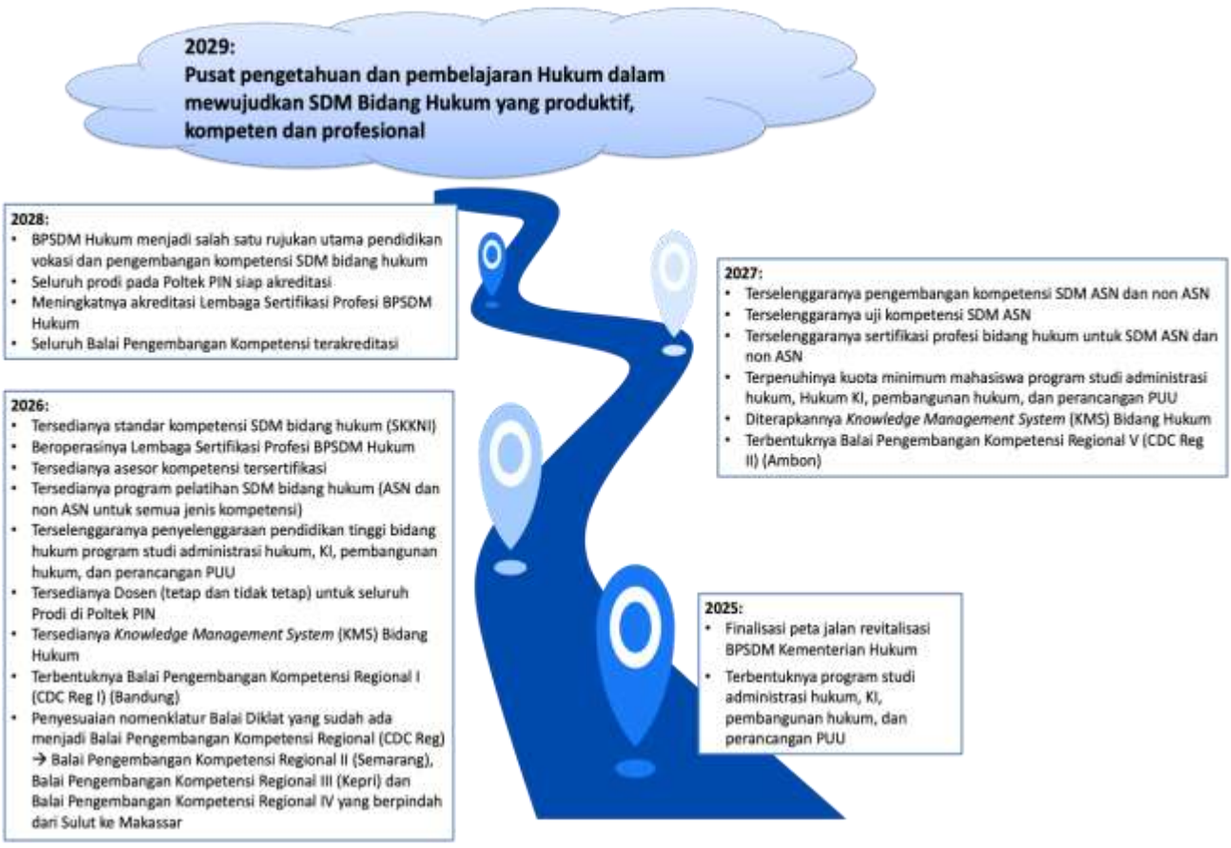
- **Kegiatan 4: Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan**
  - Subkegiatan 4.1: Penyusunan kurikulum pelatihan teknis
  - Subkegiatan 4.2: Penyusunan kurikulum pelatihan kepemimpinan
  - Subkegiatan 4.3: Penyelenggaraan pelatihan teknis
  - Subkegiatan 4.4: Penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan

- **Kegiatan 5: Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum**
  - Subkegiatan 5.1: Pengelolaan SAKIP
  - Subkegiatan 5.2: Pengelolaan BMN dan Umum

- Subkegiatan 5.3: Pengelolaan administrasi keuangan
- Subkegiatan 5.4: Pengelolaan kehumasan dan kerjasama
- Subkegiatan 5.5: Pengelolaan administrasi SDM
- Subkegiatan 5.6: Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

- **Kegiatan 6: Penyelenggaraan Pelatihan Aparatur di Wilayah**
  - Subkegiatan 6.1: Pelatihan teknis aparatur di wilayah
  - Subkegiatan 6.2: Pelatihan manajerial aparatur di wilayah

BPSDM Kementerian Hukum berkomitmen dalam melaksanakan kegiatan dan sub kegiatan sebagai upaya strategis dalam mewujudkan Visi BPSDM Kementerian Hukum tahun 2025-2029. Pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan tersebut perlu dilakukan secara bertahap dalam mencapai tujuan jangka pendek setiap tahunnya. Peta jalan BPSDM Hukum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 15 Peta Jalan BPSDM Kemenkum tahun 2025-2029

Peta jalan BPSDM Kemenkum menunjukkan *destination statement* setiap tahun hingga tahun 2029, dimana pada tahun 2029 tersebut diharapkan Visi BPSDM Kementerian Hukum akan tercapai. *Destination Statement* tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- ***Destination Statement* Tahun 2025**

Tahun 2025 merupakan tahun awal pelaksanaan strategi BPSDM Kementerian Hukum. Pada tahun 2025 ini *destination statement* BPSDM Kementerian Hukum yang ingin dicapai adalah:

- **Finalisasi peta jalan revitalisasi BPSDM Kementerian Hukum**
  Tahun 2025 diharapkan menjadi titik awal pelaksanaan strategi BPSDM Kementerian Hukum melalui penetapan peta jalan revitalisasi BPSDM Kementerian Hukum yang tertuang dalam Renstra BPSDM Hukum Tahun 2025-2029.
- **Terbentuknya program studi administrasi hukum, KI, pembangunan hukum, dan perancangan PUU**
  Target tahun 2025 yang harus dicapai berikutnya adalah ditetapkannya program studi administrasi hukum, KI, pembangunan hukum, dan perancangan PUU sebagai program studi pada Politeknik Pengayoman Indonesia (Poltek PIN).

Pada prinsipnya, *destination statement* tahun 2025 ini akan terus dipertahankan dan dilanjutkan pada tahun-tahun berikutnya sesuai prinsip pembangunan dan pengembangan SDM Bidang Hukum berkelanjutan.

- ***Destination Statement* Tahun 2026**

  Tahun 2026 merupakan tahap selanjutnya setelah *destination statement* tahun 2025 tercapai. Pada tahun 2026, *destination statement* yang ditargetkan dicapai meliputi:

  - **Tersedianya standar kompetensi SDM bidang hukum (SKKNI)**
    Destination statement pertama tahun 2026 adalah memastikan ketersediaan standar kompetensi profesi SDM bidang hukum (SKKNI) untuk beberapa jenis kompetensi profesi SDM yang belum ditetapkan sebagai SKKNI. Ketersediaan SKKNI menjadi modal awal dalam menyusun program dan materi pelatihan serta pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi profesi SDM.
  - **Beroperasinya Lembaga Sertifikasi Profesi BPSDM Hukum**
    Destination statement kedua tahun 2026 adalah beroperasinya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPSDM Hukum. Keberadaan LSP sangat dibutuhkan untuk melakukan sertifikasi profesi terhadap SDM Bidang Hukum, baik ASN maupun non ASN.
  - **Tersedianya asesor kompetensi tersertifikasi**
    Destination statement ketiga tahun 2026 adalah memastikan ketersediaan asesor kompetensi tersertifikasi. Sertifikasi asesor kompetensi ini berbeda

dengan Jabatan Fungsional (JF) Asesor, dimana SDM yang mendapat sertifikasi ini secara profesional boleh melakukan uji kompetensi. Selain itu, perlu juga disusun regulasi (Permenkum) yang menguatkan SDM tersertifikasi asesor kompetensi untuk melakukan uji kompetensi teknis dibawah tanggung jawab BPSDM Kementerian Hukum.

- **Tersedianya program pelatihan SDM bidang hukum (ASN dan non ASN untuk semua jenis kompetensi)**

  Destination statement ketiga tahun 2026 adalah memastikan ketersediaan program pelatihan SDM bidang hukum (ASN dan non ASN untuk semua jenis kompetensi). Perencanaan program pelatihan yang dimaksud meliputi kurikulum hingga bahan ajar untuk setiap pelatihan yang akan dilakukan, baik pelatihan untuk SDM ASN maupun pelatihan untuk SDM non ASN atau pelatihan umum. Pada tahun ini juga akan dilakukan percobaan pelaksanaan program pelatihan yang baru.

- **Terselenggaranya pendidikan tinggi bidang hukum jurusan hukum terapan dengan program studi administrasi hukum, hukum KI, pembangunan hukum, dan perancangan PUU**

  Destination statement keempat tahun 2026 adalah memastikan terselenggaranya pendidikan tinggi bidang hukum jurusan hukum terapan dengan program studi administrasi hukum, hukum KI, pembangunan hukum, dan perancangan PUU pada Politeknik Pengayoman Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan tinggi bidang hukum ini meliputi seluruh aspek pada Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang Pendidikan Kedinasan.

- **Tersedianya Dosen (tetap dan tidak tetap) untuk seluruh Prodi di Poltek PIN**

  Destination statement kelima tahun 2026 adalah memastikan ketersediaan Dosen (tetap dan tidak tetap) untuk seluruh Prodi di Poltek PIN. Untuk tahap awal pada tahun 2026 ini, komposisi dosen tetap dan tidak tetap belum sepenuhnya diatur, namun sudah mulai dilakukan pengembangan dosen tetap sehingga komposisi dosen tetap minimum sesuai persyaratan akreditasi dapat terpenuhi.

- **Tersedianya *Knowledge Management System* (KMS) Bidang Hukum**

  Destination statement keenam tahun 2026 adalah memastikan ketersediaan *Knowledge Management System* (KMS) Bidang Hukum. Knowledge Management System (KMS) adalah sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengelola, menyimpan, berbagi, dan memanfaatkan

pengetahuan (*knowledge*) dalam suatu organisasi, agar pengalaman, keahlian, dan informasi penting tidak hilang dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, inovasi, serta peningkatan kinerja. KMS yang akan dikembagkan dan diterapkan meliputi:

- ***Knowledge creation* (penciptaan pengetahuan)*,*** yaitu bagaimana organisasi menghasilkan ide, inovasi, dan solusi baru.
- ***Knowledge storage (*penyimpanan*),*** yaitu bagaimana informasi disimpan dalam repositori seperti database, dokumen, intranet, atau platform digital.
- ***Knowledge sharing (*berbagi*),*** yaitu bagaimana pengetahuan dibagikan antar individu atau unit kerja.
- ***Knowledge utilization (*pemanfaatan*),*** yaitu bagaimana pengetahuan digunakan untuk perbaikan proses, kebijakan, atau layanan.

- **Terbentuknya Balai Pengembangan Kompetensi Regional I (CDC Reg I) (Bandung)**

  Destination statement ketujuh tahun 2026 adalah memastikan terbentuknya Balai Pengembangan Kompetensi Regional I atau *Competency Development Center* (CDC) Regional I. UPT ini nantinya akan menjadi perpanjangan tangan BPSDM dalam pengembangan SDM Bidang Hukum di wilayah.

- **Penyesuaian nomenklatur Balai Diklat yang sudah ada menjadi Balai Pengembangan Kompetensi Regional (CDC Reg)**

  Destination statement kedelapan tahun 2026 adalah berubahnya nomenklatur Balai Diklat yang sudah ada menjadi Balai Pengembangan Kompetensi Regional (CDC Reg). Perubahan nomenklatur ini sesuai dengan peran UPT yang menjadi perpanjangan tangan BPSDM dalam pengembangan SDM Bidang Hukum di wilayah. Sehingga, Balai Diklat yang ada akan menjadi Balai Pengembangan Kompetensi Regional II (Semarang), Balai Pengembangan Kompetensi Regional III (Kepri) dan Balai Pengembangan Kompetensi Regional IV yang berpindah dari Sulawesi Utara ke Makassar.

Sama hal nya dengan tahun 2025, pada prinsipnya, *destination statement* tahun 2026 ini akan terus dipertahankan dan dilanjutkan pada tahun-tahun berikutnya sesuai prinsip pembangunan dan pengembangan SDM Bidang Hukum berkelanjutan.

- ***Destination Statement* Tahun 2027**

  Tahun 2027 merupakan tahap selanjutnya setelah *destination statement* tahun 2026 tercapai. Pada tahun 2027, *destination statement* yang ditargetkan dicapai meliputi:

  - **Terselenggaranya pengembangan kompetensi SDM ASN dan non ASN**

    Destination statement pertama tahun 2027 adalah Terselenggaranya pengembangan kompetensi SDM ASN dan non ASN. Program pengembangan kompetensi yang disusun tahun 2026 akan dilaksanakan secara menyeluruh pada tahun ini.

  - **Terselenggaranya uji kompetensi SDM ASN**

    Destination statement kedua tahun 2027 adalah memastikan terselenggaranya uji kompetensi SDM ASN, baik untuk SDM ASN Kementerian Hukum, maupun Jabatan Fungsional (JF) yang berada dibawah pembinaan Kementerian Hukum. Pengujian kompetensi yang dinmaksud meliputi ketiga jenis kompetensi, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio-kultural.

  - **Terselenggaranya sertifikasi profesi bidang hukum untuk SDM ASN dan non ASN**

    Destination statement ketiga tahun 2027 adalah memastikan terselenggaranya sertifikasi profesi bidang hukum untuk SDM ASN dan non ASN. Sertifikasi ini ditujukan untuk SDM bidang hukum secara umum, baik non ASN atau ASN yang ingin mengambah nilai tambah pada kompetensi tertentu.

  - **Terpenuhinya kuota minimum mahasiswa program studi administrasi hukum, Hukum KI, pembangunan hukum, dan perancangan PUU**

    Destination statement keempat tahun 2027 adalah terpenuhinya kuota minimum mahasiswa program studi administrasi hukum, Hukum KI, pembangunan hukum, dan perancangan PUU. Politeknik Pengayoman Indonesia sebagai perguruan tinggi yang baru dibentuk dengan 4 (empat) Program Studi (Prodi) baru harus dapat memenuhi kuota minimum mahasiswa di seluruh prodi tersebut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

  - **Diterapkannya *Knowledge Management System* (KMS) Bidang Hukum**

Destination statement kelima tahun 2027 adalah diterapkannya *Knowledge Management System* (KMS) Bidang Hukum. KMS yang telah disusun pada tahun 2026 akan diterapkan pada tahun 2027, dimana penerapan KMS ini diharapkan dapat berjalan secara optimal sehingga BPSDM Kemenkum sebagai pusat pengetahuan bidang hukum dapat terwujud.

- **Terbentuknya Balai Pengembangan Kompetensi Regional V (CDC Reg II) (Ambon)**
  Destination statement keenam tahun 2027 adalah memastikan terbentuknya Balai Pengembangan Kompetensi Regional V atau *Competency Development Center* (CDC) Regional V. UPT ini nantinya akan menjadi perpanjangan tangan BPSDM dalam pengembangan SDM Bidang Hukum di wilayah.

Sama hal nya dengan tahun 2026, pada prinsipnya, *destination statement* tahun 2027 ini akan terus dipertahankan dan dilanjutkan pada tahun-tahun berikutnya sesuai prinsip pembangunan dan pengembangan SDM Bidang Hukum berkelanjutan.

- ***Destination Statement* Tahun 2028**

Tahun 2028 merupakan tahap kritis dimana tujuan antara seharusnya dapat terwujud, sebelum akhirnya BPSDM dapat mencapai tujuan akhir pada tahun 2029, yaitu Visi BPSDM Hukum. Pada tahun 2028 ini, *destination statement* yang ditargetkan dicapai meliputi:

- **BPSDM Hukum menjadi salah satu rujukan utama pendidikan vokasi dan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum**
  Tujuan antara pertama yang ingin diwujudkan BPSDM tertuang dalam *destination statement* pertama tahun 2028, yaitu BPSDM Hukum menjadi salah satu rujukan utama pendidikan vokasi dan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum. Pada *destination statement,* BPSDM sudah mulai menunjukkan kualitas pengembangan SDM maupun pengetahuan di bidang hukumdan menjadi *top of mind* referensi pengembangan SDM maupun pengetahuan di bidang hukum. Kondisi ini terwujud sebagai hasil pencapaian *destination statement* pada tahun 2025, 2026 dan 2027.
- **Seluruh prodi pada Poltek PIN siap akreditasi**

Tujuan antara kedua yang ingin diwujudkan BPSDM tertuang dalam *destination statement* kedua tahun 2028, yaitu seluruh prodi pada Poltek PIN siap akreditasi. Hal ini berarti seluruh borang akreditasi yang dibutuhkan telah dilengkapi dan Politeknik PIN siap mengajukan permohonan akreditasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- **Meningkatnya akreditasi Lembaga Sertifikasi Profesi BPSDM Hukum**
  Tujuan antara ketiga yang ingin diwujudkan BPSDM tertuang dalam *destination statement* ketiga tahun 2028, yaitu jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi BPSDM Hukum yang terakreditasi meningkat. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di wilayah perlu dijamin kualitasnya dan dipastikan terstandar sesuai dengan standar kualitas pengembangan kompetensi BPSDM. Untuk itu, maka *destination statement* tahun 2028 ini dirumuskan dalam mewujudkan lembaga pengembangan kompetensi berkualitas.
- **Seluruh Balai Pengembangan Kompetensi terakreditasi**
  Tujuan antara keempat yang ingin diwujudkan BPSDM tertuang dalam *destination statement* keempat tahun 2028, yaitu Seluruh Balai Pengembangan Kompetensi terakreditasi. Hal ini berarti bahwa seluruh Balai Pengembangan Kompetensi (CDC) Regional dibawah BPSDM Hukum harus teakreditasi unggul / baik, sehingga bisa menjadi contoh bagi lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi lainnya.

- ***Destination Statement* Tahun 2029**
  Tahun 2029 merupakan akhir dimana akumulasi capaian *destination statement* secara berkelanjutan dapat tercapai. Sehingga pada tahun 2029, diharapkan Visi BPSDM dapat tercapai, yaitu Pusat pengetahuan dan pembelajaran Hukum dalam mewujudkan SDM Bidang Hukum yang produktif, kompeten dan profesional.

3.3 Kerangka Regulasi

Berdasarkan Permen PPN nomor 10 tahun 2023, kerangka regulasi merupakan Gambaran umum Kerangka Regulasi yang dibutuhkan oleh Kementerian/Lembaga dalam pelaksanaan tugas, fungsi serta kewenangannya. Kerangka regulasi juga merupakan Penjabaran peranan Kerangka Regulasi dalam mendukung pencapaian Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga serta

mendukung terwujudnya sasaran pembangunan nasional pada RPJMN. Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi selanjutnya dituangkan dalam matriks Kerangka Regulasi yang dituangkan dalam Lampiran II pada laporan ini. Kerangka Regulasi disusun sebagai bentuk operasionalisasi dari Arah Kebijakan Kementerian/Lembaga. Kerangka Regulasi pada Renstra K/L memuat kebutuhan regulasi, antara lain Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri/Lembaga.

Kerangka regulasi yang dibutuhkan terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM HUKUM berdasarkan Perpres nomor 155 tahun 2024 serta Permenkum nomor 1 tahun 2024 yang ditargetkan untuk dapat selesai pada tahun 2025 adalah

1. **Peraturan menteri yang mengatur tentang struktur organisasi, fungsi, dan tata kerja Politeknik Pengayoman Indonesia**

   Kementerian Hukum telah melakukan restrukturisasi dua politeknik, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan (POLTEKIP) dan Politeknik Imigrasi (POLTEKIM) menjadi satu atap, yaitu Politeknik Pengayoman Indonesia (POLTEKPIN). Hal ini dilakukan dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen dan operasional pendidikan. Sebagai respon dari perubahan desain organisasi ini, Kementerian Hukum (saat ini) perlu untuk membuat peraturan menteri yang mengatur struktur organisasi, fungsi, dan tata kerja (SOTK) POLTEKPIN.

2. **Permen statuta yang mendetilkan kebijakan teknis dari permen tentang SOTK**

   Setelah adanya permen SOTK POLTEKPIN, Kementerian Hukum perlu membuat permen statuta yang berperan dalam memperjelas arah kelembagaan, tata kelola akademik, serta norma penyelenggaraan fungsi pendidikan dan pelatihan di lingkungan BPSDM. Melalui permen tersebut, ditetapkan landasan operasional yang mengatur aspek-aspek strategis seperti visi, misi, tujuan, struktur tata pamong akademik, sistem penjaminan mutu, serta penyelenggaraan tridharma pendidikan vokasi hukum di bawah BPSDM. Dengan demikian, permen statuta ini menjadi instrumen normatif yang memastikan setiap kegiatan pendidikan, pengembangan kompetensi, dan manajemen sumber daya manusia sesuai prinsip profesionalisme, efektivitas, dan akuntabilitas sebagaimana diamanatkan dalam permen SOTK.

Matriks kerangka regulasi sesuai ketentuan Permen PPN nomor 10 tahun 2024 dijabarkan dalam Lampiran III pada laporan ini.

3.4 Kerangka Kelembagaan

Berdasarkan Permen PPN nomor 10 tahun 2023, kerangka kelembagaan merupakan Kebutuhan fungsi dan struktur organisasi, tata laksana antar unit organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia termasuk di dalamnya kebutuhan sumber daya manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperlukan dalam upaya pencapaian Sasaran Strategis. Kebutuhan kerangka kelembagaan disusun berdasarkan permasalahan struktur organisasi yang ada saat ini, kemudian ditentukan rekomendasi desain kriteria organisasi dan kebutuhan SDM ASN dalam menjalankan desain kriteria organisasi tersebut.

Berdasarkan FGD yang dilakukan, maka desain kriteria organisasi BPSDM HUKUM Kementerian Hukum yang ideal dalam mendukung pelaksanaan arah kebijakan dan strategi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dapat diuraikan sebagai berikut.

- **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum**

  Permasalahan dan desain kriteria organisasi dalam perspektif Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Desain kriteria organisasi BPSDM HUKUM

No	Permasalahan SOTK Saat Ini	Desain Kriteria Organisasi yang Dibutuhkan
1	Permenkumham 08/18 (SOTK) pasal 1 ayat 1: diksi “melalui kepala divisi administrasi” → seolah Badiklat menjadi UPT milik Kanwil Kemenkum, sementara Badiklat merupakan UPT dan berada di bawah BPSDM Kemenkum	Dibutuhkan perubahan Permenkumham 08/18 (SOTK): pasal 1 ayat 1: diksi “melalui kepala divisi administrasi” dihapus
2	Pusbanglat Fungsional kesulitan mendapatkan peserta pelatihan penjenjangan jabatan fungsional karena adanya kebijakan dari Kemenpan RB bahwa penjenjangan jabatan fungsional cukup melalui uji kompetensi dan tidak perlu melakukan diklat → ada kemungkinan pelatihan fungsional ini akan dihapus dan digantikan pelatihan teknis	- Dibutuhkan unit eselon II yang menangani sertifikasi dan uji kompetensi - Dibutuhkan unit eselon II yang menangani penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan bidang hukum
3	Saat ini BPSDM belum memiliki unit kerja yang memiliki TUSI untuk menangani sertifikasi dan penjaminan mutu Diklat	Perlu unit kerja (pusat) untuk menangani sertifikasi dan penjaminan mutu Diklat

No	Permasalahan SOTK Saat Ini	Desain Kriteria Organisasi yang Dibutuhkan
4	BPSDM Kementerian baru saja merilis Politeknik Pengayoman Indonesia yang saat ini hanya memiliki program terkait pemasyarakatan dan keimigrasian. Sedangkan Imigrasi dan Pemasyarakatan sudah menjadi Kementerian tersendiri	Dibutuhkan program baru terkait Administrasi hukum (KI dan AHU) dan pembentukan PUU (PP dan BPHN)
5	Puspenkom ada TUSI terkait pengelolaan TI, sehingga menambah beban kerja Puspenkom	TUSI pengelolaan TI sebaiknya dipindahkan ke pelaksana TUSI Dukungan Manajemen
6	Adanya potensi peningkatan permintaan pelatihan bidang hukum di seluruh wilayah NKRI, sehingga permintaan pelatihan bidang hukum berpotensi meningkat	- Dibutuhkan pemetaan ulang area kerja Balai Diklat - Dibutuhkan penambahan Balai Diklat berdasarkan permintaan pelatihan bidang hukum

Berdasarkan tabel di atas, maka kriteria desain organisasi BPSDM HUKUM yang ideal dalam mendukung strategi adalah:

- **Perlu dilakukan perubahan terhadap Permenkumham 08/18 (SOTK)** khususnya pada pasal 1 ayat 1 dengan **menghapus diksi "melalui kepala divisi administrasi"**, agar Badiklat menjadi **Unit Pelaksana Teknis (UPT)** yang secara langsung berada di bawah BPSDM Kemenkum, bukan di bawah Kanwil. Hal ini akan memperpendek rantai komando dan memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas pelatihan.
- **Diperlukan pembentukan unit eselon II** yang secara khusus menangani **sertifikasi dan uji kompetensi**, mengingat perubahan kebijakan Kemenpan RB menyebabkan pelatihan penjenjangan jabatan fungsional beralih ke uji kompetensi. Selain itu, perlu dibentuk **unit eselon II tambahan** yang menangani **penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan bidang hukum**, guna memastikan standar kualitas pelatihan yang konsisten dan terukur.
- Saat ini BPSDM belum memiliki unit kerja dengan **tugas dan fungsi (TUSI)** yang menangani sertifikasi serta penjaminan mutu . Oleh karena itu, **perlu dibentuk unit kerja pusat** yang berfungsi khusus untuk **menangani sertifikasi dan penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan hukum**, agar pengelolaan kompetensi SDM hukum menjadi lebih terarah dan terstandar.
- **Diperlukan pengembangan program baru** dalam bidang **Administrasi Hukum**, di samping program yang telah berjalan pada Politeknik Pengayoman Indonesia. Selama ini program pendidikan hanya terfokus pada bidang pemasyarakatan dan keimigrasian, sementara bidang **Kekayaan Intelektual (KI), Administrasi Hukum**

Umum (AHU), serta **Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (PUU)** melalui PP dan BPHN juga perlu dikembangkan.

- **Tugas dan fungsi pengelolaan teknologi informasi (TI)** yang selama ini berada di bawah **Puspenkom** sebaiknya **dipindahkan ke pelaksana TUSI Dukungan Manajemen**, agar Puspenkom dapat fokus pada fungsi utamanya di bidang komunikasi dan publikasi hukum tanpa terbebani urusan TI.
- **Diperlukan pemetaan ulang area kerja Balai Diklat** untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan pelatihan hukum di seluruh wilayah Indonesia. Seiring meningkatnya permintaan pelatihan di bidang hukum, **perlu penambahan jumlah Balai Diklat** atau perluasan cakupan wilayah kerja berdasarkan hasil pemetaan kebutuhan pelatihan di lapangan.

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) merupakan unit pelaksana utama Kementerian Hukum dalam pengembangan kompetensi SDM di bidang hukum. BPSDM Hukum memiliki fungsi strategis dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan penilaian kompetensi, serta penyelenggaraan program pengembangan SDM hukum. Melalui Rencana Strategis 2025–2029, BPSDM Hukum menetapkan sasaran untuk meningkatkan kualitas layanan dan akuntabilitas dalam rangka mewujudkan SDM bidang hukum yang profesional dan berkompeten.

Target kinerja BPSDM Hukum merupakan rumusan hasil terukur yang ingin dicapai dalam kurun waktu pelaksanaan Renstra 2025–2029. Penetapan target ini dilakukan sebagai turunan langsung dari visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Kementerian Hukum yang berfungsi memastikan kontribusi nyata BPSDM Hukum terhadap pencapaian arah kebijakan Kementerian Hukum. Dalam penyusunannya, target kinerja juga mempertimbangkan prioritas nasional serta kebutuhan pengembangan kapasitas sumber daya manusia hukum yang adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis. Rincian target kinerja BPSDM Hukum untuk periode Renstra 2025–2029 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 21 Target Kinerja BPSDM HUKUM

No	Sasaran Program (SP)	Kode IKP	Indikator Kinerja Sasaran Program (IKP)	Target				
				2025	2026	2027	2028	2029
SP 1	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	IKP 1.1	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks	6,9 Indeks
SP 2	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	IKP 2.1	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,48 Indeks	3,52 Indeks	3,56 Indeks	3,60 Indeks	3,64 Indeks

Pencapaian kinerja BPSDM Hukum diukur melalui Sasaran Program (SP), Indikator Sasaran Program (IKP), dan target yang telah ditetapkan secara terukur. Berdasarkan tabel yang tersaji, untuk periode Renstra 2025-2029, BPSDM Hukum menetapkan dua Sasaran Program dengan masing-masing satu Indikator Kinerja Program sebagai ukuran keberhasilannya. Kedua IKP tersebut merupakan indikator

keberhasilan BPSDM Hukum dalam upaya mencapai visi dan tujuan organisasi, yaitu: (1) Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum yang mengukur efektivitas peningkatan kompetensi SDM Bidang Hukum, dan (2) Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum yang mengukur kualitas pelayanan yang diberikan.

Untuk memastikan pencapaian sasaran program secara menyeluruh, dilakukan penjabaran lebih lanjut melalui mekanisme cascading ke tingkat operasional. Sasaran program dan indikator sasaran program tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam sasaran kegiatan (SK) dan indikator sasaran kegiatan (IKK) untuk setiap unit kerja di bawah BPSDM Hukum. Penjabaran ini memungkinkan setiap unit kerja memiliki target kinerja yang spesifik sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berikut adalah SK dan IKK untuk masing-masing unit kerja di lingkup BPSDM Hukum yang telah diselaraskan dengan sasaran strategis organisasi:

Tabel 22 Target Kinerja Politeknik Pengayoman Indonesia

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
SK 1	Meningkatnya Kualitas pendidikan pada Politeknik Pengayoman Indonesia	IKK 1.1	Persentase hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia yang dipublikasi pada jurnal nasional terindeks SINTA terhadap total hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia
		IKK 1.2	Persentase IPK Politeknik Pengayoman Indonesia dengan predikat minimal “Sangat Memuaskan"
		IKK 1.3	Persentase jumlah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Politeknik Pengayoman Indonesia (Dosen/Taruna)
SK 2	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Politeknik Pengayoman Indonesia	IKK 2.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Politeknik Pengayoman Indonesia
		IKK 2.2	Indeks kepuasan Unit Kerja Lingkup Politeknik Pengayoman Indonesia terhadap Layanan Kesekretariatan

Tabel 23 Target Kinerja Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
SK 1	Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional Hukum	IKK 1.1	Tingkat Kepatuhan Layanan Pelatihan Fungsional Hukum terhadap Standar Pelayanan
		IKK 1.2	Persentase Peserta yang Lulus Pengembangan Kompetensi terhadap Total Peserta Pengembangan Kompetensi Fungsional Hukum
		IKK 1.3	Persentase Alumni Peserta Pelatihan Fungsional Hukum yang Meningkat Kinerjanya terhadap Total Alumni
SK 2	Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional ASN Kementerian Hukum	IKK 2.1	Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi Fungsional ASN Kementerian Hukum
		IKK 2.2	Persentase alumni peserta Pelatihan Fungsional ASN Kementerian Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni
		IKK 2.3	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Perancang Peraturan Perundang-undangan pada tahun berjalan

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
		IKK 2.4	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Analis Hukum pada tahun berjalan
		IKK 2.5	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Kurator Keperdataan pada tahun berjalan
		IKK 2.6	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Penyuluh Hukum pada tahun berjalan
		IKK 2.7	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Analis Kekayaan Intelektual pada tahun berjalan
		IKK 2.8	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Pemeriksa Desain Industri pada tahun berjalan
		IKK 2.9	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Pemeriksa Merek pada tahun berjalan
		IKK 2.10	Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Pemeriksa Paten pada tahun berjalan

Tabel 24 Target Kinerja Pusat Penilaian Kompetensi

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
SK 1	Meningkatnya Layanan Penilaian Kompetensi SDM di Bidang Hukum	IKK 1.1	Tingkat Kepatuhan Layanan Penilaian Kompetensi SDM di Bidang Hukum terhadap Standar Pelayanan
		IKK 1.2	Persentase ASN Bidang Hukum yang Telah Mengikuti Penilaian Kompetensi
		IKK 1.3	Persentase Hasil Penilaian Kompetensi yang Ditindaklanjuti
SK 2	Meningkatnya Layanan Penilaian Kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum	IKK 2.1	Persentase pelaksanaan penilaian kompetensi SDM Kementerian Hukum berbasis teknologi informasi
		IKK 2.2	Persentase peningkatan kompetensi peserta pelatihan di bidang hukum Kementerian Hukum
		IKK 2.3	Persentase hasil penilaian kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum yang ditindaklanjuti

Tabel 25 Target Kinerja Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
SK 1	Meningkatnya Layanan Pelatihan teknis dan kepemimpinan ASN Kementerian Hukum	IKK 1.1	Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi teknis dan kepemimpinan ASN Kementerian Hukum
		IKK 1.2	Persentase alumni peserta Pelatihan teknis dan kepemimpinan ASN Kementerian Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni
SK 2	Meningkatnya Layanan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum	IKK 2.1	Tingkat Kepatuhan Layanan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum terhadap Standar Pelayanan
		IKK 2.2	Persentase Peserta yang Lulus Pengembangan Kompetensi terhadap Total Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum
		IKK 2.3	Persentase Alumni Peserta Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum yang Meningkat Kinerjanya terhadap Total Alumni

Tabel 26 Target Kinerja Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
SK 1	Terwujudnya tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK	IKK 1.1	Persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK
SK 2	Meningkatnya kepuasan unit eselon II terhadap layanan dukungan manajemen	IKK 2.1	Indeks kepuasan terhadap layanan dukungan manajemen
SK 3	Meningkatnya kinerja perencanaan penganggaran di lingkup BPSDM Hukum	IKK 3.1	Nilai Kinerja Perencanaan Penganggaran Kementerian Hukum di lingkup BPSDM Hukum

Tabel 27 Target Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum

Kode SK	Sasaran Kegiatan (SK)	Kode IKK	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
SK 1	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum	IKK 1.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum
		IKK 1.2	Indeks kepuasan Unit Kerja Lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum terhadap Layanan Kesekretariatan
SK 2	Meningkatnya Layanan Pelatihan Hukum di Wilayah	IKK 2.1	Tingkat Kepatuhan Layanan Pelatihan Hukum di Balai Diklat Hukum terhadap Standar Pelayanan
		IKK 2.2	Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan Hukum terhadap Penyelenggaraan Pelatihan Hukum Balai Diklat Hukum
SK3	Meningkatnya Layanan Pelatihan ASN Kementerian Hukum di wilayah	IKK 3.1	Persentase peserta yang lulus pelatihan terhadap total peserta pelatihan ASN Kementerian Hukum di Wilayah

4.2 Kerangka Pendanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Kerangka pendanaan dalam perencanaan strategis ini memberikan penjelasan kebutuhan pendanaan untuk mencapai target Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan BPSDM Hukum yang mendukung pencapaian target Sasaran Strategis Kementerian Hukum periode tahun 2025 sampai dengan 2029. Bagian ini memuat indikasi pendanaan atas pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Hukum yang tercantum dalam RPJM Nasional. Kerangka pendanaan ini menjadi peta jalan alokasi anggaran yang memastikan setiap pembiayaan dialokasikan secara tepat untuk mendukung program dan kegiatan yang sejalan dengan prioritas nasional serta sasaran organisasi.

Penyusunan kerangka pendanaan mempertimbangkan aspek-aspek strategis seperti penjabaran kebutuhan pendanaan yang bersumber dari APBN/PNBP, Pinjaman/Hibah Luar Negeri (PHLN), serta sumber pendanaan lainnya yang sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, seperti Kerjasama Kementerian dengan Badan Usaha (KPBU) non kesesediaan layanan (availability payment), Corporate Social Responsibility (CSR), serta sumber pendanaan lain yang bersumber

dari BUMN dan APBD. Prioritas alokasi anggaran diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran kinerja dan proyek kerangka pendanaan pada Lampiran I dan Lampiran II. Perhitungan Prakiraan Maju disajikan dalam bentuk Tabel Penghitungan Prakiraan Maju sesuai dengan kebutuhan organisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan.

BAB V
PENUTUP

Renstra BPSDM Hukum 2025-2029 menandai era transformasi strategis menuju Corporate University bidang hukum yang unggul dan modern. Periode ini memperkuat peran BPSDM sebagai pusat pengetahuan dan pembelajaran hukum yang komprehensif, mengacu pada RPJMN 2025-2029, Renstra Kementerian Hukum, serta kebutuhan strategis pengembangan SDM hukum Indonesia.

Enam Pilar Strategis menjadi fondasi pencapaian visi transformatif BPSDM, meliputi: (1) Pengelolaan Perguruan Tinggi Kedinasan Bidang Hukum yang Unggul; (2) Pengembangan Kompetensi Bidang Hukum Berkualitas; (3) Penilaian Kompetensi yang Kredibel dan Berstandar Nasional; (4) Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Diklat; (5) Infrastruktur Fisik dan Digital Learning yang Modern; dan (6) Kemitraan Strategis untuk Memperluas Dampak. Keenam pilar ini dirancang terintegrasi dan saling memperkuat untuk mewujudkan ekosistem pembelajaran hukum yang berkelanjutan.

BPSDM berkomitmen menjaga standar kualitas tertinggi dalam seluruh lini layanan. Inovasi dan transformasi digital menjadi kunci meningkatkan efektivitas serta jangkauan pengembangan SDM hukum. Sebagai knowledge center bidang hukum, BPSDM akan menjadi rujukan terpercaya bagi stakeholder internal maupun eksternal.

Keberhasilan Renstra ini bergantung pada **kolaborasi seluruh pemangku kepentingan**. Koordinasi erat dengan unit Eselon I di lingkungan Kemenkum, kemitraan dengan lembaga pendidikan dan pelatihan nasional maupun internasional, serta dukungan ekosistem pembelajaran hukum menjadi kunci sukses transformasi ini.

Implementasi Renstra akan **dipantau dan dievaluasi secara berkala** melalui mekanisme monitoring yang transparan dan akuntabel, memastikan setiap capaian terukur dan berdampak nyata bagi penguatan sistem hukum nasional.

Renstra BPSDM Hukum 2025-2029 adalah **komitmen bersama** mewujudkan SDM bidang hukum Indonesia yang produktif, kompeten, dan profesional. Melalui transformasi ini, BPSDM Hukum akan berkontribusi signifikan dalam memperkuat sistem hukum nasional dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

LAMPIRAN I:

Matriks Kinerja dan Pendanaan K/L

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
KEMENTERIAN HUKUM								**5.066.625,47**	**5.485.286,46**	**5.545.332,20**	**5.681.286,78**	**6.017.197,45**	
	SS 1 Terwujudnya Kepastian Hukum di Seluruh Wilayah NKRI												**1. DITJEN PP; 2. BPSDM HUKUM; 3. DITJEN KI; 4. BPHN; 5. BPSDM HUKUM**
	IKSS 1.1 Indeks Penegakan dan Pelayanan Hukum		3,39 Indeks	3,41 Indeks	3,44 Indeks	3,46 Indeks	3,49 Indeks						
	IKSS 1.2 Indeks Budaya Hukum		0,83 Indeks	0,84 Indeks	0,85 Indeks	0,86 Indeks	0,87 Indeks						
	IKSS 1.3 Indeks Materi Hukum		0,51 Indeks	0,52 Indeks	0,53 Indeks	0,54 Indeks	0.55 Indeks						
	SS 2 Terwujudnya Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dalam Mendukung Pencapaian Reformasi Birokrasi												Seluruh Satuan Kerja
	IKSS 2.1 Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum		90,38 Indeks	90,40 Indeks	90,42 Indeks	90,44 Indeks	90,46 Indeks						
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN (WA)													

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	SP WA 4 Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum												
	IKP WA 4.1 Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks	6,9 Indeks						
	SP WA 5 Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum												
	IKP WA 5.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		3,48 Indeks	3,52 Indeks	3,56 Indeks	3,60 Indeks	3,64 Indeks						
KEGIATAN 7144 - PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN KEDINASAN								**99.157,85**	**84.448,49**	**48.598,92**	**50.287,16**	**52.034,10**	**Politeknik Pengayoman Indonesia**
	SK 7144.1 Meningkatnya Kualitas pendidikan pada Politeknik Pengayoman Indonesia	**Pusat**											
	IKK 7144.1.1 Persentase hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia yang dipublikasi pada jurnal nasional terindeks SINTA terhadap total hasil penelitian Politeknik Pengayoman Indonesia		30%	30%	35%	40%	45%						
	IKK 7144.1.2 Persentase IPK Politeknik Pengayoman Indonesia dengan		50%	55%	60%	65%	70%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	predikat minimal “Sangat Memuaskan"												
	IKK 7144.1.3 Persentase jumlah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Politeknik Pengayoman Indonesia (Dosen/Taruna)		75%	80%	85%	90%	95%						
	Output 1. Layanan Pendidikan Kedinasan			*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	Output 2. Pendidikan Taruna Tk I Jurusan Pemasyarakatan		*280 Orang*										
	Output 3. Pendidikan Taruna Tk II Jurusan Ilmu Pemasyarakatan		*280 Orang*	*280 Orang*									
	Output 4. Pendidikan Taruna Tk III Jurusan Ilmu Pemasyarakatan		*350 Orang*	*272 Orang*									
	Output 5. Pendidikan Taruna Tk IV Jurusan Ilmu Pemasyarakatan		*347 Orang*	*347 Orang*									
	Output 6. Masa Basis Calon Taruna Jurusan Ilmu Pemasyarakatan		*280 Orang*										
	Output 7. Pendidikan Taruna Tingkat I Jurusan Imigrasi		*210 Orang*	*210 Orang*									
	Output 8. Pendidikan Taruna Tingkat II Jurusan Imigrasi		*309 Orang*	*309 Orang*									
	Output 9. Pendidikan Taruna Tingkat III Jurusan Imigrasi		*311 Orang*	*311 Orang*									
	Output 10. Pendidikan Taruna Tingkat IV Jurusan Imigrasi		*304 Orang*										

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 11. Masa Basis Calon Taruna Politeknik Imigrasi		*210 Orang*										
	Output 12. Masa Basis Calon Taruna			*200 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*						
	Output 13. Pendidikan Taruna Tingkat I Jurusan Hukum Terapan			*200 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*						
	Output 14. Pendidikan Taruna Tingkat II Jurusan Hukum Terapan				*240 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*						
	Output 15. Pendidikan Taruna Tingkat III Jurusan Hukum Terapan				*240 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*						
	Output 16. Pendidikan Taruna Tingkat IV Jurusan Hukum Terapan				*240 Orang*	*240 Orang*	*240 Orang*						
	SK 7144.2 Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Politeknik Pengayoman Indonesia	**Pusat**											
	IKK 7144.2.1 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Politeknik Pengayoman Indonesia		100%	100%	100%	100%	100%						
	IKK 7144.2.2 Indeks kepuasan Unit Kerja Lingkup Politeknik Pengayoman Indonesia terhadap Layanan Kesekretariatan		3,92 Indeks	3,93 Indeks	3,94 Indeks	3,95 Indeks	3,96 Indeks						
	Output 1. Layanan Reformasi Kinerja		*2 Dokumen*										
	Output 2. Layanan Manajemen Kinerja			*2 Dokumen*	*3 Dokumen*	*4 Dokumen*	*5 Dokumen*						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 3. Layanan BMN		*1 Dokumen*	*2 Dokumen*	*3 Dokumen*	*4 Dokumen*	*5 Dokumen*						
	Output 4. Layanan Protokoler			*1 Layanan*	*2 Layanan*	*3 Layanan*	*4 Layanan*						
	Output 5. Layanan Umum		*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*						
	Output 6. Layanan Perkantoran		*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	Output 7. Layanan Sarana Internal		*28 Unit*	*28 Unit*	*28 Unit*	*28 Unit*	*28 Unit*						
	Output 8. Layanan Manajemen SDM		*185 Orang*	*185 Orang*	*185 Orang*	*185 Orang*	*185 Orang*						
	Output 9. Layanan Perencanaan dan Penganggaran		*2 Dokumen*										
	Output 10. Layanan Pemantauan dan Evaluasi		*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*						
	Output 11. Layanan Manajemen Keuangan		*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*						
KEGIATAN 7145 - PENYELENGGARAAN PELATIHAN FUNGSIONAL								**12.066,86**	**12.304,21**	**12.686,04**	**13.079,78**	**13.485,79**	**Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional**
	SK 7145.1 Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional Hukum	**Pusat**											
	IKK 7145.1.1 Tingkat Kepatuhan Layanan Pelatihan Fungsional Hukum terhadap Standar Pelayanan		80%	80%	80%	80%	80%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	IKK 7145.1.2 Persentase Peserta yang Lulus Pengembangan Kompetensi terhadap Total Peserta Pengembangan Kompetensi Fungsional Hukum		91%	92%	93%	94%	95%						
	IKK 7145.1.3 Persentase Alumni Peserta Pelatihan Fungsional Hukum yang Meningkat Kinerjanya terhadap Total Alumni		91%	92%	93%	94%	95%						
	Output 1. Pelatihan Fungsional Bidang Hukum			*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*						
	Output 2. Pelatihan Fungsional Analis Hukum Pusat dan Daerah		*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*						
	SK 7145.2 Meningkatnya Layanan Pelatihan Fungsional ASN Kementerian Hukum	**Pusat**											
	IKK 7145.2.1 Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi Fungsional ASN Kementerian Hukum		91%	92%	93%	94%	95%						
	IKK 7145.2.2 Persentase alumni peserta Pelatihan Fungsional ASN Kementerian Hukum yang meningkat		91%	92%	93%	94%	95%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	kinerjanya terhadap total alumni												
	IKK 7145.2.3 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Perancang Peraturan Perundang-undangan pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	IKK 7145.2.4 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Analis Hukum pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	IKK 7145.2.5 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Kurator Keperdataan pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	IKK 7145.2.6 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Penyuluh Hukum pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	IKK 7145.2.7 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Analis Kekayaan Intelektual pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	IKK 7145.2.8 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Pemeriksa Desain Industri pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	IKK 7145.2.9 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Pemeriksa Merek pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	IKK 7145.2.10 Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi JF Pemeriksa Paten pada tahun berjalan		0	6,5 Indeks	6,6 Indeks	6,7 Indeks	6,8 Indeks						
	Output 1. Layanan Pelatihan Fungsional		*21.090 Orang*										
	Output 2. Pelatihan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan			*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*						
	Output 3. Pelatihan Fungsional Analis Hukum			*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*	*120 Orang*						
	Output 4. Pelatihan Fungsional Kurator Keperdataan			*30 Orang*	*30 Orang*	*30 Orang*	*30 Orang*						
	Output 5. Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum			*60 Orang*	*60 Orang*	*60 Orang*	*60 Orang*						
	Output 6. Pelatihan Fungsional Analis Kekayaan Intelektual			*30 Orang*	*30 Orang*	*30 Orang*	*30 Orang*						
	Output 7. Pelatihan Fungsional Pemeriksa Desain Industri			*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*						
	Output 8. Pelatihan Fungsional Pemeriksa Merek			*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*						
	Output 9. Pelatihan Fungsional Pemeriksa Paten			*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*	*25 Orang*						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 10. Pelatihan Fungsional Lainnya bagi ASN Kementerian Hukum			*21.555 Orang*	*21.555 Orang*	*21.555 Orang*	*21.555 Orang*						
KEGIATAN 1746 - PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR								**6.476,88**	**6.849,70**	**895,65**	**923,57**	**952,37**	**Pusat Penilaian Kompetensi**
	SK 7146.1 Meningkatnya Layanan Penilaian Kompetensi SDM di Bidang Hukum	**Pusat**											
	IKK 7146.1.1 Tingkat Kepatuhan Layanan Penilaian Kompetensi SDM di Bidang Hukum terhadap Standar Pelayanan		80%	80%	80%	80%	80%						
	IKK 7146.1.2 Persentase ASN Bidang Hukum yang Telah Mengikuti Penilaian Kompetensi		92%	92%	93%	94%	95%						
	IKK 7146.1.3 Persentase Hasil Penilaian Kompetensi yang Ditindaklanjuti		92%	92%	93%	94%	95%						
	Output 1. Penilaian Kompetensi SDM Bidang Hukum			*60 Orang*	*60 Orang*	*60 Orang*	*60 Orang*						
	SK 7146.2 Meningkatnya Layanan Penilaian Kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum												
	IKK 7146.2.1 Persentase pelaksanaan penilaian kompetensi SDM Kementerian Hukum berbasis teknologi informasi		85%	87%	89%	91%	93%						
	IKK 7146.2.2 Persentase peningkatan kompetensi peserta		95%	96%	97%	98%	99%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	pelatihan di bidang hukum Kementerian Hukum												
	IKK 7146.2.3 Persentase hasil penilaian kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum yang ditindaklanjuti		91%	92%	93%	94%	95%						
	Output 1. Penilaian Kompetensi ASN Bidang Hukum		*1.556 Orang*										
	Output 2. Penilaian Kompetensi SDM ASN Kementerian Hukum			*1.425 Orang*	*1.425 Orang*	*1.425 Orang*	*1.425 Orang*						
KEGIATAN 7147 - PENYELENGGARAAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN								**18.582,40**	**11.112,39**	**11.462,86**	**11.824,44**	**12.197,49**	**Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan**
	SK 7147.1 Meningkatnya Layanan Pelatihan teknis dan kepemimpinan ASN Kementerian Hukum	**Pusat**											
	IKK 7147.1.1 Persentase peserta yang lulus pengembangan kompetensi terhadap total peserta pengembangan kompetensi teknis dan kepemimpinan ASN Kementerian Hukum		91%	92%	93%	94%	95%						
	IKK 7147.1.2 Persentase alumni peserta Pelatihan teknis dan kepemimpinan ASN Kementerian Hukum yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni		91%	92%	93%	94%	95%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 1. Layanan Pelatihan Teknis ASN Kementerian Hukum		*17.872 Orang*	*13.145 Orang*	*13.145 Orang*	*13.145 Orang*	*13.145 Orang*						
	Output 2. Layanan Pelatihan Kepemimpinan ASN Kementerian Hukum		*887 Orang*										
	Output 3. Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama (Blended Learning)			*60 Orang*	*60 Orang*	*60 Orang*	*60 Orang*						
	Output 4. Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator												
	Output 5. Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator (Blended Learning)			*40 Orang*	*40 Orang*	*40 Orang*	*40 Orang*						
	Output 6. Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas												
	Output 7. Layanan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas (Blended Learning)			*40 Orang*	*40 Orang*	*40 Orang*	*40 Orang*						
	Output 8. Layanan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil												
	Output 9. Layanan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Blended Learning)												
	SK 7147.2 Meningkatnya Layanan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum	**Pusat**											

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	IKK 7147.2.1 Tingkat Kepatuhan Layanan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum terhadap Standar Pelayanan		80%	80%	80%	80%	80%						
	IKK 7147.2.2 Persentase Peserta yang Lulus Pengembangan Kompetensi terhadap Total Peserta Pengembangan Kompetensi Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum		91%	92%	93%	94%	95%						
	IKK 7147.2.3 Persentase Alumni Peserta Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan SDM Hukum yang Meningkat Kinerjanya terhadap Total Alumni		91%	92%	93%	94%	95%						
	Output 1. Layanan Pelatihan Teknis Bidang Hukum			*30 Orang*	*30 Orang*	*30 Orang*	*30 Orang*						
	Output 2. Training of Facilitator (ToF) Implementasi KUHP		*342 Orang*	*342 Orang*	*342 Orang*	*342 Orang*	*342 Orang*						
KEGIATAN 7148 - DUKUNGAN MANAJEMEN DAN DUKUNGAN TEKNIS LAINNYA BPSDM HUKUM								**164.587,14**	**150.115,64**	**155.427,84**	**161.641,92**	**165.089,22**	**Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum**
	SK 7148.1 Terwujudnya tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK	**Pusat**											
	IKK 7148.1.1 Persentase tindak lanjut		100%	100%	100%	100%	100%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	rekomendasi hasil pemeriksaan BPK												
	Output 1. Layanan Manajemen Keuangan		*1 Laporan*	*1 Laporan*	*1 Laporan*	*1 Laporan*	*1 Laporan*						
	SK 7148.2 Meningkatnya kepuasan unit eselon II terhadap layanan dukungan manajemen	**Pusat**											
	IKK 7148.2.1 Indeks kepuasan terhadap layanan dukungan manajemen		3,67 Indeks	3,68 Indeks	3,69 Indeks	3,70 Indeks	3,71 Indeks						
	Output 1. Layanan Pengelolaan Komunikasi dan Pengaduan		*1 Layanan*										
	Output 2. Layanan Kerja Sama		*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	Output 3. Layanan BMN		*1 Dokumen*	*1 Dokumen*	*1 Dokumen*	*1 Dokumen*	*1 Dokumen*						
	Output 4. Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi		*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	Output 5. Layanan Protokoler		*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	Output 6. Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		*1 Dokumen*	*1 Dokumen*	*1 Dokumen*	*1 Dokumen*	*1 Dokumen*						
	Output 7. Layanan Umum		*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*						
	Output 8. Layanan Perkantoran		*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	Output 9. Layanan Sarana Internal		*1.061 Unit*	*178 Unit*	*178 Unit*	*178 Unit*	*178 Unit*						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 10. Layanan Prasarana Internal		*6 Unit*	*6 Unit*	*6 Unit*	*6 Unit*	*6 Unit*						
	Output 11. Layanan Manajemen SDM		*246 Orang*	*219 Orang*	*219 Orang*	*219 Orang*	*219 Orang*						
	Output 12. Laporan Kinerja Unit Eselon I		*2 Laporan*										
	Output 13. Fasilitasi Evaluasi Kinerja		*2 Dokumen*										
	Output 14. Layanan Pemantauan dan Evaluasi		*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*	*2 Laporan*						
	Output 15. Layanan Reformasi Kinerja		*2 Layanan*										
	Output 16. Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*	*2 Layanan*						
	Output 17. Layanan Manajemen Kinerja			*2 Dokumen*	*2 Dokumen*	*2 Dokumen*	*2 Dokumen*						
	SK 7148.3 Meningkatnya kinerja perencanaan penganggaran di lingkup BPSDM Hukum	**Pusat**											
	IKK 7148.3.1 Nilai Kinerja Perencanaan Penganggaran Kementerian Hukum di lingkup BPSDM Hukum		90 Nilai	90,5 Nilai	91 Nilai	91,5 Nilai	92 Nilai						
	Output 1. Layanan Perencanaan dan Penganggaran		*2 Dokumen*										
	Output 2. Penyusunan Program, Informasi Kinerja, dan Supervisi Anggaran		*3 Dokumen*										

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 3. Fasilitasi dan Koordinasi Kesekretariatan			*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*						
KEGIATAN 7149 - MENINGKATNYA LAYANAN PELATIHAN HUKUM DI WILAYAH								**50.680,18**	**42.060,64**	**204.070,14**	**49.156,47**	**50.446,82**	**Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum**
	SK 7149.1 Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum	**Wilayah**											
	IKK 7149.1.1 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum		100%	100%	100%	100%	100%						
	IKK 7149.1.2 Indeks kepuasan Unit Kerja Lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum terhadap Layanan Kesekretariatan		3,92 Indeks	3,93 Indeks	3,94 Indeks	3,95 Indeks	3,96 Indeks						
	Output 1. Layanan Reformasi Kinerja		*3 Dokumen*										
	Output 2. Layanan Manajemen Kinerja			*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*						
	Output 3. Layanan Kerja Sama		*2 Layanan*										
	Output 4. Layanan BMN		*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*	*3 Dokumen*						
	Output 5. Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi		*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	Output 6. Layanan Protokoler		*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*						
	Output 7. Layanan Umum		*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*						
	Output 8. Layanan Perkantoran		*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*	*3 Layanan*						
	Output 9. Layanan Sarana Internal		*57 Unit*	*37 Unit*	*37 Unit*	*37 Unit*	*37 Unit*						
	Output 10. Layanan Prasarana Internal		*4 Unit*	*4 Unit*	*4 Unit*								
	Output 11. Layanan Manajemen SDM		*55 Orang*	*55 Orang*	*55 Orang*	*55 Orang*	*55 Orang*						
	Output 12. Fasilitasi Evaluasi Kinerja		*1 Laporan*										
	Output 13. Layanan Perencanaan dan Penganggaran		*3 Dokumen*										
	Output 14. Layanan Pemantauan dan Evaluasi		*3 Laporan*	*3 Laporan*	*3 Laporan*	*3 Laporan*	*3 Laporan*						
	Output 15. Layanan Manajemen Keuangan		*3 Laporan*	*3 Laporan*	*3 Laporan*	*3 Laporan*	*3 Laporan*						
	Output 16. Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*	*1 Layanan*						
	SK 7149.2 Meningkatnya Layanan Pelatihan Hukum di Wilayah	**Wilayah**											
	IKK 7149.2.1 Tingkat Kepatuhan Layanan Pelatihan Hukum di Balai Diklat Hukum		0%	0%	80%	80%	80%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (*OUTCOME*)/ SASARAN KEGIATAN (*OUTPUT*)/ INDIKATOR	LOKASI	TARGET					ALOKASI (DALAM JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
	terhadap Standar Pelayanan												
	IKK 7149.2.2 Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan Hukum terhadap Penyelenggaraan Pelatihan Hukum Balai Diklat Hukum		0%	0%	93%	94%	94%						
	Output 1. Layanan Pelatihan Bidang Hukum				*75 Orang*	*75 Orang*	*75 Orang*						
	SK 7149.3 Meningkatnya Layanan Pelatihan ASN Kementerian Hukum di wilayah	**Wilayah**											
	IKK 7149.3.1 Persentase peserta yang lulus pelatihan terhadap total peserta pelatihan ASN Kementerian Hukum di Wilayah		95%	96%	96%	97%	97%						
	Output 1. Layanan Pelatihan Bidang Hukum		*10.851 Orang*	*8.824 Orang*	*8.824 Orang*	*8.824 Orang*	*8.824 Orang*						
	Output 2. Layanan Pelatihan Dasar CPNS		*1.615 Orang*		*567 Orang*	*567 Orang*	*567 Orang*						

LAMPIRAN II

Matriks Pendanaan APBN dan Sumber Pendanaan lainnya yang Sah Terhadap Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas Kementerian/Lembaga

KEGIATAN PRIORITAS/ PROYEK PRIORITAS/ RINCIAN OUTPUT	PENUGASAN INDIKATOR	TARGET					ALOKASI APBN (DALAM JUTA RUPIAH)					ALOKASI NON APBN (DALAM JUTA RUPIAH)					TOTAL (DALAM JUTA RUPIAH)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Pelatihan Fungsional Analis Hukum Pusat dan Daerah	Persentase Pelatihan Fungsional Analis Hukum yang sesuai dengan Standar Pelayanan Persentase Peserta yang Lulus Pelatihan Fungsional Analis Hukum Persentase Alumni Pelatihan Fungsional Analis Hukum yang Dibina	120 Orang	120 Orang	120 Orang	120 Orang	120 Orang	1.837	1.837	1.901	1.968	2.036	0	0	0	0	0	1.837	1.837	1.901	1.968	2.036

LAMPIRAN III:
Matriks Kerangka Regulasi

Peraturan Menteri Hukum dan Rancangan Peraturan menteri Hukum

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
1	Permenkum SOTK POLTEKPIN	Respons atas perubahan desain organisasi	BPSDM Hukum	▪ Kementerian Hukum	2025
2	Permenkum Statuta	Pendetailan kebijakan teknis dari Permenkum SOTK	BPSDM Hukum	▪ Kementerian Hukum	2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM,

GUSTI AYU PUTU SUWARDANI