



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TA 2024

---

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM  
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA



**GUSTI AYU PUTU SUWARDANI**

---

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA HUKUM**

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan kasih-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum Tahun 2024 dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Laporan Kinerja ini adalah wujud akuntabilitas dan transparansi kinerja yang disajikan kepada publik, sebagai kontrol dari masyarakat atas kinerja BPSDM Hukum dalam kurun waktu setahun. Pada laporan ini disajikan perencanaan kinerja tahun 2024, yang disertai target dan realisasi berupa output yang terukur secara jelas melalui indikator capaiannya.

Sebagai ujung tombak Kementerian Hukum dalam pengembangan kompetensi Aparatur Hukum, BPSDM Hukum menjalankan fungsi penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang Hukum serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum.

Laporan ini menjelaskan berbagai capaian dan permasalahan serta solusi yang mewarnai kinerja sepanjang tahun 2024. Apresiasi setinggi-tingginya kepada seluruh jajaran BPSDM Hukum yang telah berkontribusi positif pencapaian kinerja melalui pencapaian sasaran program yang menjadi tanggung jawab Kepala BPSDM Hukum. Perbaikan secara terus-menerus akan terus kita lakukan untuk menjadikan BPSDM Hukum organisasi yang Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif (PASTI) serta menjadikan insan BPSDM Hukum yang Ber-AKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif). Akhir kata Semoga Laporan Kinerja ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

**Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Hukum**



**Gusti Ayu Putu Suwardani**



# DAFTAR ISI

---

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	3
C. Maksud dan Tujuan.....	14
D. Aspek Strategis.....	14
F. Isu Strategis.....	15
G. Sistematika Pelaporan.....	16
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	18
A. Rencana Strategis.....	18
B. Perjanjian Kinerja.....	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	26
Capaian Kinerja Organisasi .....	26
Realisasi Anggaran.....	48
Capaian Kinerja Anggaran.....	50
Capaian Kinerja Lainnya.....	53
Tindak Lanjut Atas Evaluasi AKIP 2023.....	63
BAB IV PENUTUP.....	66
LAMPIRAN	

# IKHTISAR EKSEKUTIF

---

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tahun 2024 disusun sesuai dengan Perjanjian Kinerja antara Kepala BPSDM Hukum dan HAM dengan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia. Semua Program yang dilaksanakan juga mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) selama 5 tahun yang kemudian dirinci dalam Rencana Strategis BPSDM Hukum dan HAM.

Pada tahun 2024 Rencana Kinerja BPSDM Hukum dan HAM merujuk pada Perubahan Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024.

Dalam Perubahan Rencana Strategis tersebut, BPSDM Hukum dan HAM dalam rencana kinerjanya mendukung pelaksanaan Program Dukungan Manajemen yang dimiliki oleh Kementerian Hukum dan HAM yang diimplementasikan dalam bentuk Sasaran Program **Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia, Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Meningkatnya Penerapan RB di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.** Sasaran Program tersebut memiliki indikator kinerja dengan target yang harus dipenuhi. Guna mencapai Sasaran Kinerja yang diharapkan, BPSDM Hukum dan HAM melakukan pemantauan perkembangan pencapaian kinerja secara periodik (semesteran).

Berdasarkan pemantauan dan penghitungan sampai dengan akhir Tahun 2024, terdapat 3 indikator kinerja yang dapat diukur realisasinya antara lain:

1. Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum dan HAM dengan realisasi sebesar 3,40 dari target 3,22;
2. Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan HAM dengan realisasi sebesar 3,64 dari target 3,44;
3. Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar dalam Akreditasi Politeknik dengan realisasi sebesar 100% dari target 100%

Terdapat 1 indikator yang belum terealisasi yaitu Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Nilai indikator kinerja ini merujuk pada Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan HAM. Meskipun indikator ini belum ada realisasinya, BPSDM Hukum dan HAM sebagai Unit Kerja Kementerian Hukum dan HAM tetap berpartisipasi dalam pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan HAM yang dipantau setiap triwulannya melalui aplikasi E-RB. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi atas Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi BPSDM Hukum dan HAM pada aplikasi E-RB, BPSDM Hukum dan HAM telah memenuhi 100% data dukung yang dibutuhkan.

Secara rinci, kondisi capaian kinerja BPSDM Hukum dan HAM sampai dengan akhir Tahun 2024 disajikan pada tabel berikut:

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,22	3,40	105,5%
		Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,44	3,64	105,8%
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia	Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100	100	100
3.	Meningkatnya Penerapan RB di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	82	(menunggu hasil penilaian tahun 2025)	-

Berdasarkan hasil penghitungan atas realisasi dan capaian indikator kinerja dengan data dukung yang ada, seluruh indikator kinerja baik yang menjadi indikator kinerja pada Sasaran Program BPSDM Hukum dan HAM pada tahun 2024 telah memenuhi target yang ditetapkan.

Adapun dari sisi anggaran pada sampai dengan akhir tahun 2024 BPSDM Hukum dan HAM telah merealisasikan anggaran sebesar **Rp. 315.540.371.385,-** atau **97,93%** dari pagu yang dikelola sebesar **Rp. 322.216.750.000,-** untuk pelaksanaan tugas fungsi BPSDM Hukum dan HAM yang diimplementasikan ke dalam pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Bidang Fungsional dan HAM
2. Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur
3. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan
4. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum dan HAM
5. Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM)
6. Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIP)
7. Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah (Jateng)
8. Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah (Kepri)
9. Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah (Sulut)

Pencapaian *outcome* atas kinerja BPSDM Hukum dan HAM dapat direpresentasikan dalam sejumlah indikator. Namun demikian, sangat disadari masih terdapat sejumlah tantangan dalam pencapaian sasaran. Untuk itu, BPSDM Hukum dan HAM senantiasa berupaya meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. LKjIP BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2024 ini diharapkan dapat menjadi dokumen holistik yang menjadi cerminan adanya progres aktivitas, output, outcome dari kinerja yang telah dicapai pada tahun 2024. Laporan kinerja tahun ini juga diharapkan menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pengelolaan kinerja dan strategi pencapaian target kinerja tahun 2025.

# P E N D A H U L U A N



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. Keberadaan BPSDM Hukum dan HAM sebagai sebuah unit kerja setingkat eselon I dengan demikian merupakan ujung tombak Kementerian Hukum dan HAM dalam pengembangan kompetensi Aparatur Hukum dan HAM. Tanggung jawab yang semakin besar ini semakin menguat manakala kita merujuk pada data demografi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dimana Kemenkumham memiliki lebih dari 64.000 orang pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsinya pada unit-unit Pusat dan Daerah serta ratusan Unit pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Indonesia. Belum lagi tuntutan peran mengiringi perkembangan lingkungan (utamanya eksternal) dimana masyarakat semakin kritis menuntut peran maksimal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pelayanan publik. Dengan demikian organisasi ini tidak lagi sekedar memiliki kewajiban pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur Hukum dan HAM agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan HAM sebaik-baiknya. Perkembangan substansi pengembangan aparatur sipil negara (ASN) seiring berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dengan demikian menjadi perspektif baru dalam pelaksanaan tugas BPSDM Hukum dan HAM.

Upaya responsif yang kemudian dilakukan adalah kembali mengubah nomenklatur unit kerja ini melalui Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan konsiderans Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2023 tentang Organisasi Kementerian Negara. Dalam nomenklatur tersebut BPSDM Hukum dan HAM memiliki tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang hukum dan HAM.

Peran dan tanggung jawab BPSDM Hukum dan HAM ini sesungguhnya telah dimulai BPSDM Hukum dan HAM jauh sebelum peraturan-peraturan ini berlaku, dimana sesuai dengan salah arahan Presiden Joko Widodo yang tercantum di dalam Rencana Jangka Panjang Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu

**Membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerja sama industri dan talenta global.** Salah satu strategi dalam pembangunan sumber daya adalah melalui pendidikan dan pelatihan termasuk para ASN di seluruh instansi pemerintahan.

Melihat pentingnya pengembangan kompetensi ASN khususnya di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, BPSDM Hukum dan HAM memiliki program pendekatan *competency based human resources management system (CBHRM)*, sebagai suatu pendekatan mutakhir dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), yang mengintegrasikan strategi organisasi dengan sistem manajemen SDM. Sistem ini mencakup pengembangan model kompetensi yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM (*competency based training and development*), sehingga kompetensi yang dikembangkan akan tetap sesuai dengan strategi dan kebijakan Kementerian Hukum dan HAM baik *soft skill, social skill* dan *mental skill*.

Seiring dengan perkembangan yang terjadi, BPSDM Hukum dan HAM melihat perlunya metode baru dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di bidang hukum dan HAM sejalan dengan amanat UU Nomor 20 Tahun 2023 terkait pengembangan kompetensi ASN. Pada tahun 2020, BPSDM Hukum dan HAM meluncurkan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema **Kemenkumham Corporate University** yang diwujudkan melalui 4 (empat) pilar yaitu: **Learning Process, Knowledge Manajemen Process, People Process** dan **Network and Partnership Process**. Strategi peningkatan kompetensi SDM melalui **Kemenkumham Corporate University** diharapkan mampu memenuhi kebutuhan akan kehadiran SDM yang berkualitas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

## **B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

BPSDM Hukum dan HAM yang beralamat di Jalan Raya Gandul No.4 Cinere Depok Jawa Barat bukanlah suatu organisasi baru, sesuai dengan bukti sejarah awal pembentukan berdirinya BPSDM Hukum dan HAM dimulai dari dikeluarkannya Surat Keputusan Kehakiman Nomor YS.4/3/7 Tahun 1975 tentang Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Kehakiman merupakan cikal-bakal organisasi di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki peran sebagai unit kerja pengembangan kompetensi aparatur Hukum dan HAM. Seiring perkembangan dan tanggung jawab kementerian maka organisasi ini meningkat peran dan tanggung jawabnya menjadi unit kerja setingkat eselon I, menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia atau dikenal dengan BPSDM Hukum dan HAM.

Sebagai sebuah sub unit kerja di bawah Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman, Pusdiklat Departemen Kehakiman memiliki tugas pokok sebatas mendidik dan melatih pegawai Departemen Kehakiman dalam konteks pengembangan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap). Pusdiklat Departemen Kehakiman kemudian berganti nama seiring perubahan kabinet menjadi Pusdiklat Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia (Pusdiklat Depkehham), kemudian menjadi Pusdiklat Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia (Pusdiklat Depkumham), dengan tugas pokok, fungsi, dan peran yang sama sebagai unit kerja pengembangan kompetensi pegawai departemen.

Setelah melalui perjuangan yang panjang, dimana peran dan tanggung jawab yang semakin besar, unit kerja ini dituntut untuk lebih responsif dengan perkembangan lingkungan, dituntut untuk menjadi sebuah unit kerja yang memiliki peran dan kewenangan yang lebih besar daripada sekedar unit kerja setingkat Pusat (eselon II). Unit kerja ini kemudian mengalami transformasi menjadi sebuah unit kerja setingkat eselon I yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden RI No. 91 Tahun 2006 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara RI, tanggal 2 November 2006. Harapan Kementerian Hukum dan HAM untuk kinerja unit kerja ini menjadi tuntutan mutlak terhadap akselerasi perubahan lingkungan eksternal yang berimbas pada kompleksitas dan beban kerja dalam pengembangan SDM Aparatur Hukum dan HAM, untuk mewujudkan agenda pembangunan nasional di Bidang Hukum dan HAM. Termasuk di dalamnya adalah tuntutan untuk menjadi unit kerja yang membawahi Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan HAM, Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan, Pusat Penilaian Kompetensi, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan (POLTEKIP), Politeknik Imigrasi (POLTEKIM), Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau, Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah dan Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, BPSDM Hukum dan HAM mempunyai tugas melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, BPSDM Hukum dan HAM menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
2. pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

3. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia;
4. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
5. pelaksanaan administrasi Badan; dan
6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Terpilihnya Prabowo Subianto dan Gibran Rakabuming Raka menjadi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia hasil dari Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden tahun 2024 membawa perubahan pada tata pemerintahan dengan membentuk Kementerian baru untuk mendukung program ASTA CITA yang menjadi janji pada saat kampanye Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden. Kementerian Hukum dan HAM menjadi salah satu kementerian yang mengalami perubahan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum, Kementerian Hukum dan HAM dipecah menjadi 4 (empat) Kementerian yaitu Kementerian Koordinator Bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia, Kementerian Hukum Republik Indonesia, Kementerian Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Republik Indonesia. Perubahan ini berdampak pada perubahan nomenklatur pada Kementerian Hukum dengan adanya Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum. BPSDM Hukum dan HAM sebagai salah satu Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM juga mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BPSDM Hukum dan HAM terdiri dari beberapa satuan kerja yang memiliki tugas, fungsi dan wewenang sebagai berikut:

#### **1. Sekretariat Badan**

Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan manajemen terhadap pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretariat Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia;

- b. koordinasi dan fasilitasi pembentukan regulasi dan kebijakan, penataan organisasi, ketatalaksanaan, dan reformasi birokrasi;
- c. koordinasi dan fasilitasi pengelolaan manajemen kinerja, pelaksanaan pemantauan pengendalian internal, dan manajemen risiko;
- d. koordinasi dan pengelolaan urusan sumber daya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- e. koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan advokasi dan perlindungan hukum pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- f. koordinasi dan pengelolaan urusan keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- g. koordinasi dan pengelolaan administrasi barang milik negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- h. pelaksanaan urusan hubungan masyarakat dan kerja sama; dan
- i. pelaksanaan urusan ketatausahaan, kepustakaan, keprotokolan, dan kerumahtanggaan.

## **2. Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan**

Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan pelatihan teknis dan kepemimpinan. Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan menyelenggarakan fungsi: penyusunan kebijakan teknis rencana, program, dan anggaran di bidang pelatihan teknis dan kepemimpinan;

- a. penyusunan pedoman dan program penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan;
- b. penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan;
- c. koordinasi dan pembinaan teknis substansi penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan;
- d. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan; dan
- e. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan.

## **3. Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan HAM**

Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan HAM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan pelatihan fungsional dan HAM. Dalam melaksanakan

tugasnya Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan HAM menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, program, dan anggaran di bidang pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- b. penyusunan pedoman dan program penyelenggaraan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- c. penyelenggaraan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- d. koordinasi dan pembinaan teknis substansi penyelenggaraan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- e. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia; dan
- f. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan Hak Asasi Manusia

#### **4. Pusat Penilaian Kompetensi**

Pusat Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan penilaian kompetensi dan pengelolaan sistem informasi bidang pengembangan sumber daya manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Penilaian Kompetensi menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran penilaian kompetensi;
- b. penyusunan standardisasi dan penilaian kompetensi;
- c. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan penilaian kompetensi;
- d. pengelolaan sistem informasi pengembangan sumber daya manusia hukum dan hak asasi manusia; dan
- e. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat Penilaian Kompetensi.

Disamping menjalankan tugas pengembangan SDM di bidang hukum dan HAM yang diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, BPSDM Hukum dan HAM juga memiliki satuan kerja di bawahnya yang bertugas menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang masyarakat dan imigrasi serta penyelenggaraan pelatihan di wilayah antara lain:

## 1. Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) berlokasi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM yang beralamat di Jalan Raya Gandul Cinere Depok Jawa Barat serta memiliki Kampus Baru yang beralamat Jalan Satria-Sudirman Tanah Tinggi, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Poltekip pada awalnya bernama Akademi ilmu pemasarakatan (AKIP) merupakan perguruan tinggi kedinasan yang terletak di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, didirikan atas pertimbangan adanya kebutuhan sumber daya manusia di bidang Pemasarakatan yang mendesak sehubungan dengan adanya perubahan sistem perlakuan terhadap pelanggar hukum di Indonesia dari Sistem Kepenjaraan menjadi Sistem Pemasarakatan. Konsep Pemasarakatan dicetuskan oleh DR. SAHARDJO, S.H dalam orasi ilmiahnya berjudul “Pohon Beringin Pengayoman” yang disampaikan pada saat beliau menerima gelar Doctor Honoris Causa dari Universitas Indonesia di Istana Negara tanggal 5 Juli 1963. Dalam pidatonya antara lain dinyatakan bahwa tujuan pidana penjara adalah pemasarakatan.

Untuk merealisasikan konsep tersebut, maka diadakan Konferensi Dinas Kepenjaraan pada tanggal 27 April 1964 di Lembang Bandung yang memutuskan penggantian Sistem kepenjaraan dengan Sistem Pemasarakatan serta dituangkan secara resmi dalam amanat Presiden Republik Indonesia. Untuk melaksanakan Sistem tersebut di perlukan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi memadai di bidang Pemasarakatan dan dirasa perlu pula untuk menciptakan kader-kader Pemasarakatan yang berpendidikan Akademis untuk menjadi pelopor. Untuk memenuhi maksud tersebut maka dengan keputusan Presiden RI Nomor 270/1964 tanggal 24 Oktober 1964 secara resmi Akademi ilmu Pemasarakatan didirikan. Pada perkembangannya nama Akademi ilmu Pemasarakatan berubah menjadi Politeknik Ilmu Pemasarakatan berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 16 Tahun 2016 Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ilmu Pemasarakatan dan diperkuat dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2023 tentang Statuta Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip)

Berdasarkan peraturan yang berlaku Poltekip memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang pemasarakatan. Dalam melaksanakan tugasnya, Poltekip memiliki fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan kedinasan dibidang Ilmu Pemasarakatan;
- b. melakukan penelitian terapan dan pengabdian kepada masyarakat dibidang Pemasarakatan.

## 2. Politeknik Imigrasi

Politeknik Imigrasi berlokasi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM yang beralamat di Jalan Raya Gandul Cinere Depok Jawa Barat serta memiliki Kampus Baru yang beralamat Jalan Satria-Sudirman Tanah Tinggi, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Berdirinya Politeknik Imigrasi diawali dengan pembentukan Pendidikan Kursus Keimigrasian yang diselenggarakan oleh Djawatan Imigrasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga teknis keimigrasian. Kemudian kategori penyelenggaraan Pendidikan Pejabat Imigrasi selanjutnya adalah Akademi Imigrasi yang ditetapkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor J.P.17/59/11 tanggal 21 Desember 1959 tentang pembentukan Akademi Imigrasi (AIM). Hal ini merupakan konsekuensi logis akan kebutuhan aparatur keimigrasian yang terampil dan profesional yang bertugas sebagai penegak hukum yang kemudian dikembangkan dalam empat fungsi Imigrasi (Pelayanan Keimigrasian, Penegakan Hukum, Keamanan Negara, dan Fasilitator Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat.) menjadi dasar pendirian Lembaga Pendidikan ini. Perkembangan dunia Pendidikan Kedinasan yang secara substantif akademik mewajibkan setiap Perguruan Tinggi di Indonesia harus mengacu pada beberapa ketentuan perundang-undangan yang terkait dengan Pendidikan Tinggi. Seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2014 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi.

Dengan memperhatikan ketentuan tersebut, Akademi Imigrasi telah bertransformasi menjadi lembaga Perguruan Tinggi Politeknik Imigrasi (Poltekim) dengan jenjang pendidikan terapan (vokasi) Diploma 4 melalui Surat Keputusan Menteri Ristekdikti Nomor 227/KPT/I/2016 tanggal 28 Juli 2016, serta Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 59 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Imigrasi dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2020 tentang Statuta Politeknik Imigrasi. Atas dasar tersebut menjadikan Politeknik Imigrasi memiliki 4 Program Studi saat ini, yang terdiri dari 3 (tiga) Program Studi Diploma 4, yaitu Program Studi Hukum Keimigrasian, Administrasi Keimigrasian, Manajemen Teknologi Keimigrasian, dan 1 (satu) Program Studi Diploma 3 Keimigrasian.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Statuta Politeknik Imigrasi memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang keimigrasian. Dalam melaksanakan tugasnya, Poltekim memiliki fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan kedinasan dibidang Keimigrasian;
- b. melakukan penelitian terapan dan pengabdian kepada masyarakat dibidang Keimigrasian.

### 3. Balai Diklat Hukum dan HAM

BPSDM dalam melaksanakan tugasnya dalam mengembangkan pelatihan di bidang hukum dan HAM dibantu 3 (tiga) **Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM** yang berada di Jawa Tengah, Kepulauan Riau dan Sulawesi Utara dengan tugas dan wewenang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Pendirian Balai Diklat ini berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana, program, dan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- b. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- d. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pembagian wilayah kerja dari masing-masing Balai Pendidikan dan Pelatihan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Wilayah Kerja Balai Diklat Hukum dan HAM**

No.	Balai Diklat	Alamat Kantor	Wilayah Kerja
1.	Balai Diklat Hukum dan HAM Kep. Riau	Jl. Abuyaltama No.1, Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau	Kantor Wilayah Kemenkumham: 1. Aceh 2. Sumatera Utara 3. Sumatera Barat 4. Sumatera Selatan 5. Riau 6. Kepulauan Riau

			7. Jambi 8. Bangka Belitung
2.	Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah	Jl. Raya Mr. Moch Ichsan No.114, Wates, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah	Kantor Wilayah Kemenkumham: 1. Jawa Tengah 2. D.I. Yogyakarta 3. Jawa Timur 4. Kalimantan Barat 5. Kalimantan Selatan 6. Kalimantan Tengah 7. Kalimantan Timur 8. Kalimantan Utara 9. Bali 10. Nusa Tenggara Barat 11. Nusa Tenggara Timur
3.	Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara	Jl. H. Tumundo, Pingkalan Kecamatan Ronowulu Kota Bitung Sulawesi Utara	Kantor Wilayah Kemenkumham: 1. Sulawesi Selatan 2. Sulawesi Utara 3. Sulawesi Tengah 4. Sulawesi Tenggara 5. Sulawesi Barat 6. Gorontalo 7. Maluku 8. Maluku Utara 9. Papua 10. Papua Barat

Berikut struktur organisasi dilingkungan BPSDM Hukum dan HAM sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk dapat memberikan gambaran alur tugas dan fungsi BPSDM Hukum dan HAM

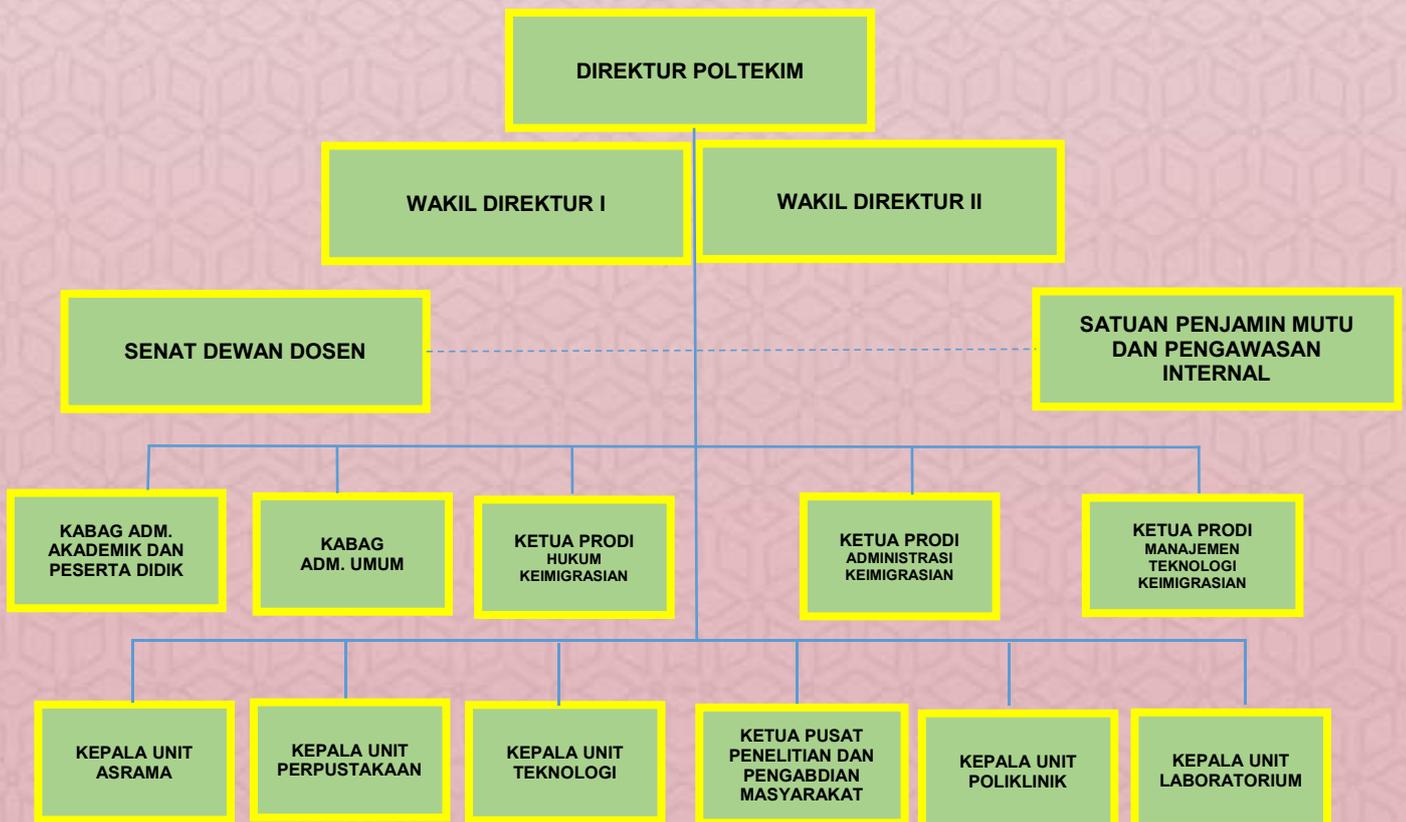
**Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPSDM Hukum dan HAM**



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Politeknik Ilmu Pemasarakan



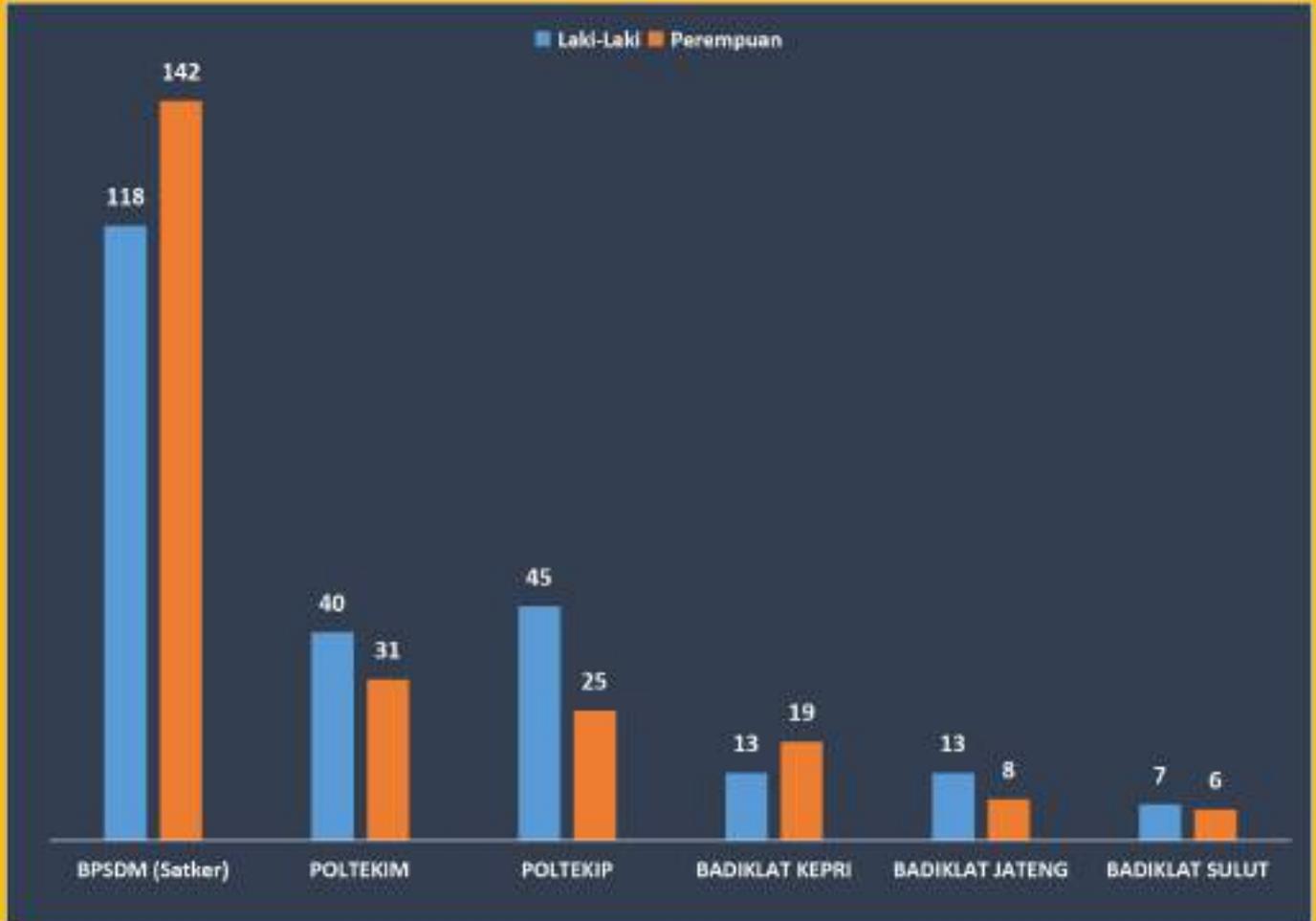
Gambar 1.3 Struktur Organisasi Politeknik Imigrasi



**Gambar 1.4 Struktur Organisasi Balai Diklat Hukum dan HAM**



## JUMLAH PEGAWAI BPSDM HUKUM DAN HAM TAHUN 2024



### C. Maksud dan Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, maksud Laporan Kinerja adalah bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan pelaporan kinerja adalah:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

### D. Aspek Strategis

BPSDM Hukum dan HAM menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
2. pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
3. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian dan Hak Asasi Manusia;
4. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan HAM pada skala nasional;
5. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
6. pemangku tugas pelaksanaan Kemenkumham *Corporate University*, strategi pengembangan kompetensi terintegrasi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM;
7. pelaksanaan pendidikan vokasi di bidang masyarakat dan imigrasi

## E. Isu Strategis

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) Kementerian Hukum dan HAM memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik, berkeadilan, dan melindungi hak asasi manusia. Berikut adalah beberapa isu strategis pengembangan kompetensi ASN Kementerian Hukum dan HAM:

1. Pendidikan dan Pelatihan berkelanjutan:
  - a. Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan ASN di bidang hukum dan HAM.
  - b. Menggandeng lembaga pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan profesional untuk menyediakan program-program yang relevan dengan tuntutan praktik hukum dan HAM.
2. Pengembangan Modul Pelatihan Khusus:
  - a. Menyusun modul pelatihan khusus yang mencakup aspek hukum dan HAM yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab ASN.
  - b. Modul pelatihan dapat mencakup pemahaman tentang peraturan perundang-undangan, prosedur hukum, etika profesi, dan perlindungan HAM.
3. Pengembangan Kompetensi metode *Corporate University*

Amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi melalui sistem pembelajaran terintegrasi. Dengan jumlah ASN kurang lebih 64.646 orang serta bidang tugas yang beragam dan tersebar di seluruh wilayah Indonesia, pembelajaran terintegrasi dengan metode *Kumham Corporate University* masih menjadi strategi pengembangan kompetensi ASN Kementerian Hukum dan HAM.

Kebijakan ini telah diatur dengan menerbitkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 8 tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan HAM serta Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia. Peraturan Menteri tersebut menegaskan bahwa negara telah menyiapkan proyeksi pemetaan karier dan menyediakan wadah pembelajaran yang telah mengadopsi pemanfaatan teknologi dalam metode pembelajarannya.

#### 4. Peningkatan Sarana dan Prasarana:

- a. Memastikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN,
- b. Implementasi strategi ini memerlukan dukungan komitmen dari pimpinan instansi pemerintah, alokasi anggaran yang memadai, dan kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait. Dengan mengutamakan pengembangan kompetensi ASN di bidang hukum dan HAM, pemerintah dapat memastikan bahwa aparatur publik memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan HAM.

Pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengembangan dan penilaian kompetensi aparatur bidang hukum dan HAM terdapat kendala dan tantangan yang harus dihadapi oleh BPSDM Hukum dan HAM antara lain:

1. Fasilitas yang tidak memadai untuk pelatihan dan akses yang terbatas terhadap materi ajar dan teknologi menghambat proses belajar menggunakan metode Pembelajaran Jarak Jauh yang memanfaatkan jaringan internet;
2. Kurangnya keterampilan digital di kalangan ASN untuk menggunakan platform pembelajaran Online atau teknologi baru lainnya dapat menjadi kendala;
3. Kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas atau berpengalaman dalam bidangnya mempengaruhi keberhasilan dan kualitas pelatihan;
4. Perubahan mendadak dalam kebijakan pemerintah terkait pelatihan dan pengembangan dapat mengganggu rencana dan program yang sedang berjalan.
5. Beban kerja yang tinggi sering kali membuat ASN sulit untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan, mengakibatkan kurangnya partisipasi;
6. Kuantitas SDM yang belum mencukupi untuk pengelolaan Perguruan Tinggi.

#### **F. Sistematika Pelaporan**

Sistematika penyajian LKjIP BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu sebagai berikut:

## **KATA PENGANTAR**

Menyajikan gambaran singkat sebagai pengantar berkaitan dengan Laporan Kinerja BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024.

## **RINGKASAN EKSEKUTIF**

Menyajikan ringkasan isi Laporan Kinerja BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan secara singkat latar, tugas, fungsi dan struktur organisasi, maksud dan tujuan, aspek strategis, isu strategis, sistematika laporan.

## **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Menjelaskan Rencana Strategis yang berisi visi, misi, tujuan dan sasaran strategis serta kebijakan/strategi dalam upaya pencapaian kinerja, dan Perjanjian Kinerja yang berisi lembar/dokumen penugasan untuk melaksanakan program/kegiatan.

## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Menguraikan capaian kinerja organisasi, analisis pencapaian kinerja serta analisis keberhasilan/kegagalan, hambatan/kendala dan upaya yang dilakukan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam mencapai Target Kinerja sesuai Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja, Rencana Strategis BPSDM Hukum dan HAM. Selain memberikan penjelasan dan analisis capaian kinerja, setiap indikator kinerja juga dilakukan analisis sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

## **BAB IV PENUTUP**

Menjelaskan kesimpulan dan saran menyeluruh LKjIP BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024 serta upaya/strategi dalam meningkatkan capaian kinerja tahun 2024.

## **LAMPIRAN**

- Perjanjian kinerja tahun 2024;
- Prestasi dan penghargaan.

**P  
E  
R  
E  
N  
C  
A  
N  
A  
N  
A  
N  
A  
N  
K  
I  
N  
E  
R  
J  
A**



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A. Rencana Strategis

- **Visi**

Dalam Peraturan Presiden No. 18 Tahun 2020 tentang RPJM Nasional 2020-2024, telah ditetapkan bahwa visi pembangunan nasional untuk tahun 2020-2024 di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin adalah :

**“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**

Upaya untuk mewujudkan visi tersebut dilakukan melalui 9 (sembilan) Misi Pembangunan yang dikenal sebagai Nawacita Kedua yaitu:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya;
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada setiap warga;
8. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya; dan
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Sebagai bagian dari pemerintah, maka untuk mendukung terwujudnya visi, pelaksanaan misi, arahan Presiden dan agenda pembangunan, maka ditetapkan Visi Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024 adalah: “Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

- **Misi**

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Kementerian Hukum dan HAM melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden nomor 6 yaitu penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya, misi nomor 7

yaitu perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada setiap warga negara dan misi nomor 8 yaitu pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya. Ketiga misi Presiden tersebut diterjemahkan kedalam 2 (dua) misi Kementerian Hukum dan HAM sebagai berikut:

- 1) Penegakan dan kesadaran hukum serta penghormatan, perlindungan, pemenuhan dan pemajuan Hak Asasi Manusia yang berkelanjutan.

Untuk mendukung pelaksanaan misi ini dilakukan melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut:

- a. Membentuk Peraturan Perundang-Undangan yang berkualitas dan melindungi kepentingan nasional;
- b. Menyelenggarakan pelayanan publik di bidang hukum yang berkualitas dan berorientasi kepada masyarakat/publik;
- c. Mendukung penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual, keimigrasian, administrasi hukum umum, dan pemasyarakatan yang bebas dari korupsi, bermartabat dan terpercaya;
- d. Melaksanakan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia yang berkelanjutan;
- e. Melakukan peningkatan kesadaran hukum masyarakat;
- f. Ikut serta menjaga stabilitas keamanan melalui peran keimigrasian dan pemasyarakatan;

- 2) Melaksanakan tata laksana pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi dan kelembagaan

Misi kedua ini diarahkan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi teknis dalam menjalankan mewujudkan visi dan misi berjalan sesuai target, tepat sasaran dan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Misi ini bertujuan agar seluruh kinerja Kementerian Hukum dan HAM baik di pusat maupun daerah sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

#### ● **Tata Nilai BerAKHLAK**

Perubahan lingkungan baik nasional maupun internasional yang sangat cepat dan dinamis perlu disikapi dengan perubahan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan responsif dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada publik. Tentunya Aparatur Sipil Negara turut mengambil peran sebagai agen perubahan, yang akan membawa birokrasi di Indonesia menjadi lebih baik. Sebagai Lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi pengembangan kompetensi, BPSDM Hukum

dan HAM memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung terciptanya ASN yang BerAKHLAK *Sebagai core values* ASN yang dicanangkan oleh Presiden dengan tujuan untuk menyeragamkan nilai dasar yang ada di dalam diri ASN Indonesia.

Nilai dasar BerAKHLAK yang harus dipahami dan diterapkan tersebut antara lain:

1. **Berorientasi pelayanan** yakni memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan, melakukan perbaikan tiada henti;
2. **Akuntabel** yakni; melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
3. **Kompeten**, meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Keempat harmonis, menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, membangun lingkungan kerja yang kondusif.
4. **Loyal**, memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
5. **Adaptif**, cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, bertindak proaktif. Salah satu contohnya, sebagai pegawai kita harus adaptif terhadap rotasi, kemana dan dimana pun,” kata Arip Ahmad Ripai.
6. **Kolaboratif**, memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

- **Tata Nilai Pasti**

Dalam rangka mendukung pelaksanaan visi dan misi 2020-2024, Kementerian Hukum dan HAM mempunyai tata nilai yang diyakini masih relevan digunakan sebagai dasar bekerja dan berkinerja sampai dengan tahun 2020-2024 yaitu “**PASTI**” yang merupakan akronim dari Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif. Adapun nilai-nilai yang terkandung dari masing-masing kata tersebut adalah sebagai berikut:

- **Profesional**, adalah sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi. Dalam konteks tata nilai ini, Profesional dimaknai bahwa aparat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diharapkan mampu menjadi aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika dan integritas profesi, sehingga mampu menjadi problem solver bagi permasalahan di Kementerian Hukum dan HAM dan mampu menjadi aparatur sipil yang unggul dan berkelas dunia.
- **Akuntabel**, adalah segala sesuatunya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, di mana pertanggungjawaban tersebut berkaitan dengan sumber/input proses yang dilakukan dan hasil/output yang didapatkan. Dalam konteks ini seluruh aparatur Kementerian Hukum dan HAM harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku.
- **Sinergi**, adalah suatu bentuk dari sebuah proses atau interaksi yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimum. Ada beberapa syarat utama penciptaan sinergi yakni kepercayaan, komunikasi yang efektif, feedback yang cepat, dan kreativitas. Sinergi dalam tata nilai PASTI ini menggambarkan komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat dan berkualitas antar jajaran Kementerian Hukum dan HAM dan dengan institusi terkait.
- **Transparan**, adalah adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Transparan dalam tata nilai ini dimaknai bahwa Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.
- **Inovatif**, adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Seluruh aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia harus mampu inovatif sehingga mendukung kreativitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya.

- **Tujuan dan Sasaran Strategis**

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi serta merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi. Berdasarkan visi dan misi maka tujuan yang hendak dicapai oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama tahun 2020-2024 sesuai misinya adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang harmonis dan sejalan dengan kebutuhan hukum masyarakat dan kebijakan pemerintah serta terciptanya ketertiban dan keamanan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
2. Mewujudkan layanan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang prima;
3. Mendorong inovasi kreativitas masyarakat melalui peningkatan permohonan kekayaan intelektual, meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional melalui kemudahan pemberian izin pendirian badan usaha, memenuhi hak-hak warga binaan pemasyarakatan serta membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab serta memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan yang ditahan serta keselamatan dan keamanan benda-benda yang disita untuk keperluan barang bukti dan benda-benda yang dinyatakan dirampas untuk negara dan mencegah penyalahgunaan dokumen keimigrasian oleh WNI dan WNA yang melintas dan tinggal di Indonesia;
4. Terlindunginya hak asasi manusia;
5. Meningkatkan nilai-nilai dan sikap kesadaran hukum masyarakat serta akses keadilan;
6. Menciptakan wilayah perbatasan yang aman dari perlintasan WNA/WNI yang tidak mempunyai dokumen sesuai prosedur dan menciptakan keamanan dan ketertiban di seluruh Lembaga Pemasyarakatan/Rumah Tahanan Negara; dan
7. Mewujudkan ASN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang kompeten dan terlaksananya reformasi birokrasi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Visi, Misi dan Tujuan Kementerian Hukum dan HAM yang telah disusun tersebut kemudian diimplementasikan oleh Unit dan Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditentukan. Untuk mendukung Visi dan Misi Kementerian Hukum dan HAM tersebut maka

disusunlah Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024. Pada tahun 2024 Renstra Kemenkumham yang merupakan pedoman perencanaan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 mengalami perubahan dan penyesuaian sesuai dengan rekomendasi yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN/RB atas evaluasi kinerja Kementerian Hukum dan HAM. Perubahan ini juga berdampak pada perubahan Rencana Strategis masing-masing Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM termasuk BPSDM Hukum dan HAM. Berikut sasaran program yang menjadi tanggung jawab capaiannya oleh BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024

**Tabel 2.1 Sasaran Strategis dan Sasaran Program Tahun 2024**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,22
		Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,44
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia	Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100
3.	Meningkatnya Penerapan RB di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	82

Untuk mencapai target yang telah ditentukan pada tiap-tiap indikator pada sasaran program tersebut, BPSDM Hukum dan HAM pada tahun awal tahun 2024 mendapatkan anggaran sebesar **Rp. 322.216.750.000,-** yang terbagi menjadi 6 rincian kegiatan.

**Tabel 2.2 Anggaran Per Kegiatan Tahun 2024**

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran	
		Pagu Awal	Pagu Terakhir
1	Penyelenggaraan Diklat Fungsional dan HAM	Rp. 10.547.077.000,-	Rp. 10.173.317.000,-
2	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Rp. 3.716.300.000,-	Rp. 3.516.061.000,-

3	Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Kepemimpinan	Rp. 12.895.325.000,-	Rp. 15.655.789.000,-
4	Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya BPSDM (SEKRETARIAT)	Rp.160.242.113.000,-	Rp.163.255.291.000,-
5	Pendidikan Kedinasan	Rp. 88.705.031.000,-	Rp. 90.427.021.000,-
6	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Rp. 31.444.946.000,-	Rp. 39.189.271.000,-
<b>TOTAL</b>		<b>Rp.307.550.792.000,-</b>	<b>Rp. 322.216.750.000,-</b>

Dalam perjalanan tahun 2024, pagu anggaran BPSDM Hukum dan HAM telah mengalami perubahan dan pergeseran. Sepanjang periode Tahun 2024, BPSDM Hukum dan HAM melakukan 20 kali revisi yang terdiri dari 11 kali revisi DIPA dan 9 kali revisi POK. Berikut ini adalah ringkasan revisi pagu anggaran di BPSDM Hukum dan HAM sepanjang tahun 2024

1. Revisi *Automatic Adjustment*

Menindaklanjuti Nota Dinas Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-PR.01.04-01 tentang Automatic Adjustment Belanja Kementerian Hukum dan HAM Tahun Anggaran 2024, BPSDM Hukum dan HAM melakukan pemblokiran anggaran sebesar Rp. 8.908.219.000,-

2. Revisi Belanja Pegawai

Pada revisi ini terjadi penambahan pagu anggaran sebesar Rp. 3.128.738.000,- untuk memenuhi kebutuhan belanja pegawai di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM.

3. Revisi ABT

Revisi Anggaran Belanja Tambahan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II, Pelatihan Dasar CPNS dan Orientasi PPPK di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM dan 3 Badiklat Hukum dan HAM serta Kekurangan Belanja Pegawai Politeknik Ilmu Pemasarakatan dengan total anggaran tambahan sebesar Rp. 11.537.220.000,-

4. Revisi Relaksasi *Automatic Adjustment*

Sesuai dengan Surat Kepala Biro Perencanaan Kementerian Hukum dan HAM Nomor SEK.1-PR.01.04-773 tentang Reviu Usul Relaksasi Blokir Automatic Adjustment TA 2024. Alokasi yang disetujui untuk buka blokir pada BPSDM Hukum dan HAM adalah sebesar Rp. 7.678.006.000,-

## B. Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Maka setiap tahun setiap lembaga pemerintahan diwajibkan menyusun Perjanjian Kinerja antara pimpinan lembaga tersebut dengan atasan langsung sebagai bentuk komitmen penerima amanah (pimpinan lembaga) dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah (atasan pimpinan lembaga) atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Perjanjian Kinerja BPSDM Hukum dan HAM adalah dokumen berisikan penugasan dari Menteri Hukum dan HAM untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator dan target. Melalui Perjanjian Kinerja inilah kinerja BPSDM Hukum dan HAM menjadi terukur sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenang, serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian Kinerja ini diselaraskan dengan rencana kinerja tahun 2024 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BPSDM Hukum dan HAM dalam mewujudkan visi dan misi yang dijabarkan melalui sasaran yang akan dicapai. Berikut Perjanjian Kinerja Tahun 2024 antara Kepala BPSDM Hukum dan HAM dengan Menteri Hukum dan HAM.

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2024



**A  
K  
U  
N  
T  
A  
B  
I  
L  
I  
T  
A  
S**

**K  
I  
N  
E  
R  
J  
A**



## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

### **A. Capaian Kinerja Organisasi**

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik atau akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. BPSDM Hukum dan HAM sebagai instansi pemerintah melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2020-2024 maupun Rencana Kerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan.

Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Robertson, 2002 dalam Mohamad Mahsun, 2006: 25). Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dan sasaran program dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerja yang dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Interpretasi Realisasi Capaian Kinerja**

No.	Capaian Kinerja	Interpretasi	Kode Warna
1	>100%	Melebihi/Melampaui Target	Blue
2	= 100%	Sesuai target	Green
3	< 100 %	Tidak Mencapai Target	Red

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Dalam laporan ini, BPSDM Hukum dan HAM dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2020-2024 maupun Rencana Kerja Tahun 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Berikut hasil pengukuran untuk progres realisasi dan capaian indikator kinerja utama pada sasaran strategis dan sasaran program yang menjadi tanggung jawab BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024

**Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,22	3,40	<b>105,5%</b>
		Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,44	3,64	<b>105,8%</b>
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia	Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100	100	100
3.	Meningkatnya Penerapan RB di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	82	(menunggu hasil penilaian tahun 2025)	-
Total					311,3
Formulasi			<b>Total Nilai Indikator Kinerja Jumlah Indikator Kinerja</b>		
			<b><math>\frac{311,3}{3}</math></b>		
<b>Nilai Kinerja Organisasi</b>			<b>103,7</b>		

Tabel capaian indikator kinerja di atas memberikan informasi bahwa seluruh indikator kinerja yang menjadi tugas BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024 telah memenuhi target yang ditetapkan. Terdapat satu indikator kinerja yang belum diketahui nilai realisasi dan capaiannya karena harus menunggu hasil penilaian di tahun 2025, dengan demikian untuk Nilai Kinerja Organisasi BPSDM Hukum dan HAM berdasarkan tiga indikator kinerja yang telah diketahui realisasi dan capaian kinerjanya.

**Tabel 3.3 Kategori Nilai Kinerja Organisasi**

Rentang Nilai	Kategori
NKO > 100	Istimewa
90 ≤ NKO ≤ 100	Baik
70 ≤ NKO ≤ 90	Butuh Perbaikan
50 ≤ NKO ≤ 70	Kurang
NKO ≤ 50	Sangat Kurang

Capaian kinerja juga bisa dilihat pada Nilai Kinerja Organisasi (NKO) BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024 sebesar **103,7** yang masuk kedalam kategori **Istimewa**. Berikut rincian penjelasan capaian serta analisa keberhasilan dan kegagalan pada masing-masing indikator kinerja pada tahun 2024

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

Indeks Penilaian Kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kompetensi pegawai negeri sipil di Indonesia. Indeks ini membantu pemerintah dalam menilai kemampuan, keterampilan, dan kinerja ASN untuk memastikan bahwa mereka memiliki kapasitas yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif.

Komponen utama yang biasanya dinilai dalam Indeks Penilaian Kompetensi ASN meliputi:

1. **Kompetensi Teknis:** Pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu.
2. **Kompetensi Manajerial:** Kemampuan dalam mengelola dan memimpin, termasuk kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian.
3. **Kompetensi Sosial Kultural:** Kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam.
4. **Kompetensi Kepribadian:** Integritas, komitmen, dan sikap profesional dalam bekerja.

Proses penilaian ini biasanya melibatkan berbagai metode, termasuk ujian tertulis, wawancara, dan penilaian kinerja secara langsung. Hasil dari penilaian ini digunakan untuk pengembangan karier, pelatihan, dan pengambilan keputusan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

BPSDM Hukum dan HAM sebagai satu-satunya Unit Kerja Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki tugas melaksanakan Penilaian Kompetensi terhadap ASN Kementerian Hukum dan HAM. Untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan dan pemanfaatan hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan oleh BPSDM Hukum

dan HAM maka disusun indikator kinerja Indeks Penilaian Kompetensi dengan berdasarkan 3 dimensi, yaitu:

1. Persentase ASN KumHAM yang telah mengikuti penilaian kompetensi
2. Tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap penilaian kompetensi yang dilakukan
3. Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti

Berdasarkan Manual IKU yang telah disusun formulasi penghitungan untuk mengukur capaian indikator ini sebagai berikut:

$$\text{INDEKS PENILAIAN KOMPETENSI ASN KUMHAM} = (W_1 \times A) + (W_2 \times B) + (W_3 \times C)$$

Keterangan:

$$A = \frac{\text{Target ASN Kumham yang dilakukan penilaian kompetensi}}{\text{Total SDM ASN Kumham yang akan dilakukan penilaian kompetensi}} \times 100\%$$

B = Tingkat kepuasan stakeholder terhadap penilaian kompetensi yang dilakukan (Indeks)

C = Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti (%)

Dimensi	Indikator	Bobot (W)
A	Persentase ASN KumHAM yang telah mengikuti penilaian kompetensi	20%
B	Tingkat kepuasan stakeholder terhadap penilaian kompetensi yang dilakukan	40%
C	Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti	40%

Untuk mengukur Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham perlu dilakukan penghitungan nilai masing-masing dimensi. Berikut penghitungan masing-masing dimensi untuk mengukur Indeks Penilaian Kompetensi:

- a) Capaian persentase ASN KumHAM yang mengikuti penilaian kompetensi

Capaian dimensi ini didasarkan pada capaian output penilaian kompetensi yang telah dilakukan selama tahun 2024. Berikut data capaian output penilaian kompetensi:

**Tabel 3.4 Kegiatan Penilaian Kompetensi**

No	Penilaian Kompetensi	Target	Realisasi
1.	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional Di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	500	508
2.	Penilaian Kompetensi Dalam Rangka Kenaikan Jenjang Bagi Jabatan Fungsional Di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	400	1.110

No	Penilaian Kompetensi	Target	Realisasi
3.	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM	0	620
4.	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional Di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM (NON DIPA)	0	271
5.	Penilaian Preferensi Kompetensi Dengan Metode Online	13.620	3.788
<b>Total</b>		<b>14.520</b>	<b>6.026</b>

Dari data tersebut diperoleh data persentase ASN KumHAM yang mengikuti penilaian kompetensi dengan formulasi sebagai berikut:

$$Capaian = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$Capaian = \frac{6.026}{14.520} \times 100\%$$

$$Capaian = 41,5\%$$

Hasil penghitungan tersebut kemudian dikonversikan menjadi nilai indeks 1 sesuai dengan tabel konversi berikut

Tabel 3.5 Konversi Indeks

SKALA KONVERSI	NILAI	KETERANGAN
4	<u>≥ 90</u>	<u>SANGAT BAIK</u>
3	81 – 89,99	BAIK
2	71 – 80,99	KURANG BAIK
1	<u>≤ 71</u>	<u>TIDAK BAIK</u>

- b) Capaian tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap penilaian kompetensi yang dilakukan

Perhitungan tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap penilaian kompetensi berdasarkan parameter (7 parameter). Berikut hasil penghitungan tingkat kepuasan yang diambil melalui kuesioner kepada pengguna layanan setelah mengikuti penilaian kompetensi:

**Tabel 3.6 Capaian Parameter Tingkat Kepuasan**

Parameter	Hasil Penilaian
Persyaratan Dokumen Assesment (2 pertanyaan)	91,72%
Prosedur Pelayanan Assesment (2 pertanyaan)	89,29%
Ketepatan Waktu	88,22%
Kesesuaian alat ukur assesment (2 pertanyaan)	87,40%
Kompetensi Assessor (2 pertanyaan)	91,82%
Keramahan Petugas	92,70%
Rekomendasi	92,81%
<b>TOTAL</b>	<b>633,97%</b>
<b>NILAI INTERVAL</b>	<b>90,57%</b>
<b>NILAI INDEKS</b>	<b>3,62</b>

c) Capaian persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti

Dimensi hasil penilaian kompetensi yang ditindak lanjuti oleh pengguna bertujuan untuk mengukur tingkat pemanfaatan hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan oleh unit pengguna. Dalam pencapaian indikator ini diperoleh dari rekapitulasi data survei Monitoring dan data dukung untuk memvalidasi data berupa dokumen seperti Surat Keputusan ataupun sertifikat kegiatan yang telah dilakukan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pembina kepegawaian atau pihak berwenang telah menindaklanjuti hasil rekomendasi hasil penilaian kompetensi yang telah diberikan.

Sampai dengan akhir tahun 2024, Pusat Penilaian Kompetensi telah melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi tindak lanjut atas hasil rekomendasi penilaian kompetensi pada beberapa Unit Eselon I dan Kantor Wilayah sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Tindak Lanjut Rekomendasi Penilaian Kompetensi**

No	Unit Kerja	Jumlah Rekomendasi yang Disampaikan	Jumlah Rekomendasi yang Ditindaklanjuti
1	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Aceh	57	49
2	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bali	60	49
3	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Lampung	60	53
4	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan	60	60

No	Unit Kerja	Jumlah Rekomendasi yang Disampaikan	Jumlah Rekomendasi yang Ditindaklanjuti
5	Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur	60	54
6	BPHN (Analisis Hukum)	115	115
7	BPHN (Penyuluh Hukum)	144	144
8	Direktorat Jenderal KI	7	7
9	Direktorat Jenderal Imigrasi	203	203
10	Direktorat Jenderal Perundang-Undangan	68	68
<b>Total</b>		<b>831</b>	<b>802</b>

Dari hasil monitoring tersebut kemudian dihitung nilai presentase rekomendasi yang ditindaklanjuti sebagai berikut:

$$x = \frac{\text{Jumlah rekomendasi hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti}}{\text{Total rekomendasi hasil penilaian kompetensi yang disampaikan}} \times 100\%$$

$$x = \frac{802}{831} \times 100\%$$

$$x = 96,16\%$$

Hasil penghitungan tersebut kemudian dikonversikan menjadi nilai indeks **4** sesuai dengan tabel konversi.

Dari penghitungan ketiga dimensi pada Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kemendikbudhikam maka dapat dihitung capaian indeks ini pada tahun 2024 dengan formulasi yang telah tersebut diatas sebagai berikut:

$$\text{INDEKS PENILAIAN KOMPETENSI ASN KUMHAM} = (W_1 \times A) + (W_2 \times B) + (W_3 \times C)$$

$$\begin{aligned} \text{Indeks} & : (20\% \times A) + (40\% \times B) + (40\% \times C) \\ & : (20\% \times 1) + (40\% \times 4) + (40\% \times 4) \\ & : 0,2 + 1,6 + 1,6 \\ & : \mathbf{3,4} \end{aligned}$$

Dari penghitungan diatas realisasi untuk indikator **Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham** tahun 2024 sebesar **3,4**. Kemudian untuk memperoleh

capaian kinerja pada indikator kinerja ini, hasil realisasi tersebut kemudian dibandingkan dengan target yang ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = \frac{3,40}{3,22} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = 105,5\%$$

**Tabel 3.8 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Program**

<b>SASARAN PROGRAM:</b> Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia		
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA:</b> Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
3,22	3,40	105,5%

**Tabel 3.9 Realisasi IKP-1 Pertriwulan**

Q1	Q2	Q3	Q4
1,98	3,02	3,21	3,40

Dari hasil penghitungan realisasi indikator kinerja **Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham** pada tahun 2024 sebesar 3,40. Realisasi ini melebihi dari target yang telah ditentukan yaitu sebesar 3,22. Dari realisasi target tersebut, kemudian dapat kita ketahui capaian kinerja BPSDM Hukum dan HAM pada indikator kinerja ini sebesar **105,5%**.

Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham merupakan salah satu indikator kinerja baru hasil dari Review Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 yang baru diimplementasikan pada tahun 2024, sehingga indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

### **Analisa Pencapaian Target Indikator Kinerja**

Kendala yang muncul pada pencapaian Indikator Kinerja **Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham** adalah tidak terpenuhinya capaian output Penilaian Preferensi Kompetensi dengan metode *online* hal ini disebabkan karena Biro SDM Sekretariat Jenderal pada tahun 2023 telah melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi dengan metode CACT pada 59.758 pegawai dari 63.617

pegawai yang berlaku selama 3 tahun sehingga pada tahun 2024 target output Pusat Penilaian Kompetensi tidak tercapai, dikarenakan Pusat Penilaian Kompetensi hanya melakukan penilaian kompetensi dengan metode lainnya (SJT) sebanyak 3.558 orang dari target output 13.620, dikarenakan kegiatan tersebut telah dilaksanakan oleh Biro SDM pada tahun 2023;

Beberapa upaya dilakukan untuk mendukung ketercapaian indikator kinerja ini, diantaranya sebagai berikut:

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

Rencana aksi yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang terkait dengan Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10 Rencana Aksi Tahun 2025**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kementerian Hukum a) Kanwil Kalimantan Barat b) Kanwil Riau c) Kanwil Bangka Belitung d) Kanwil Sulawesi Tengah	Februari
2	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional pada Ditjen Imigrasi	Februari dan Juni
3	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional pada: a) Kanwil Jawa Barat b) Kanwil Jawa Tengah c) Kanwil Jawa Timur	April
4	Penyusunan Instrumen Manajerial dan Sosiokultural Penilaian Kompetensi Perancang Level 3 dan Level 4	Mei dan Juli
5	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional pada: a) Kanwil Sumatera Barat b) Kanwil Bengkulu	Mei
6	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional pada Ditjen PP dan BPHN	Mei dan November

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
7	Penyusunan Instrumen Manajerial dan Sosiokultural Penilaian Kompetensi Analis Keimigrasian Level 3 dan Level 4	Juni dan Agustus
8	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional pada: a) Kanwil DKI Jakarta b) Kanwil Banten	Juni
9	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional pada Ditjen PP, Ditjen AHU dan BPHN	Juli
10	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional pada Ditjen PP, Ditjen PAS dan BPHN	Juni dan Desember
11	Penyusunan Instrumen Manajerial dan Sosiokultural Penilaian Kompetensi Pembimbing Masyarakat Level 3 dan Level 4	Juli dan September
12	Penyusunan Instrumen Manajerial dan Sosiokultural Penilaian Kompetensi Analis Hukum Level 3 dan Level 4	Juli dan September
13	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional pada Ditjen KI	Juli
14	Penilaian Preferensi Kompetensi Dengan Metode Online	Juli dan November
15	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional pada UKE I	Agustus dan September
16	Feedback Penilaian Kompetensi di Lingkungan Kemenkumham a) Kanwil Jawa Tengah b) Kanwil Bangka Belitung	Agustus
17	Feedback Penilaian Kompetensi di Lingkungan Kemenkumham a) Kanwil Sulawesi Tengah b) Kanwil Sumatera Barat	September
18	Feedback Penilaian Kompetensi pada Kanwil Riau	Oktober
19	Workshop Pengembangan Simulasi Roleplay Dalam Assesment Center	November

Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham merupakan salah satu indikator kinerja baru hasil dari Review Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 yang baru diimplementasikan pada tahun 2024, sehingga indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya. Serta dari hasil pencarian dari berbagai sumber dan literatur indikator ini tidak bisa dibandingkan dengan level nasional.

Salah satu kejadian risiko (*risk event*) yang berpotensi berpengaruh terhadap pencapaian Indikator Kinerja **Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham** adalah sebagai berikut:

- 1) Dokumen hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan tidak dimanfaatkan oleh instansi asal pegawai;
- 2) Rendahnya hasil survey peserta terhadap kegiatan penilaian kompetensi dalam hal kualitas pelayanan;
- 3) Terlambatnya penyelesaian laporan individu.

Terkait dengan risiko-risiko ini, rencana mitigasi sepanjang tahun 2024 adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.11 Mitigasi Risiko IKP-1**

No	Risiko	Mitigasi Risiko	Pelaksanaan	Penanggung Jawab
1	Dokumen hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan tidak dimanfaatkan oleh instansi asal pegawai	Melakukan sosialisasi Kepada Pejabat Pembina Kepegawaian tentang pentingnya menindaklanjuti hasil uji kompetensi	Sepanjang Tahun 2024	Pusat Penilaian Kompetensi
2	Rendahnya hasil survey peserta terhadap kegiatan penilaian kompetensi dalam hal kualitas pelayanan	Dilakukannya coaching dan mentoring terkait pelayanan pelaksanaan penilaian kompetensi	Sepanjang Tahun 2024	Pusat Penilaian Kompetensi
3	Terlambatnya penyelesaian laporan individu	Membuat jadwal tim asesor dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi	Sepanjang Tahun 2024	Pusat Penilaian Kompetensi

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

Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di sektor hukum dan hak asasi manusia. Indeks ini penting bagi BPSDM Hukum dan HAM sebagai pemilik tugas dan fungsi pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM untuk memastikan bahwa SDM di bidang hukum dan hak asasi manusia memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif sehingga berdampak pada kualitas kinerja individu dan organisasi.

Komponen utama yang biasanya dinilai dalam Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia meliputi:

- a. Tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan
- b. Persentase peserta pelatihan yang lulus pelatihan terhadap total peserta pelatihan
- c. Persentase alumni peserta Pelatihan yang meningkat kinerjanya
- d. Persentase ASN Kemenkumham yang memperoleh pengembangan kompetensi

Dari empat komponen tersebut kemudian diformulasikan untuk menghitung capaian indeks ini:

$$\text{INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI} = [(W_1 \times A) + (W_2 \times B) + (W_3 \times C) + (W_4 \times D)] \times 4$$

Keterangan:

- A : Tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan
- B : Persentase peserta pelatihan yang lulus pelatihan terhadap total peserta pelatihan
- C : Persentase alumni peserta Pelatihan yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni
- D : Persentase ASN Kemenkumham yang memperoleh pengembangan kompetensi

Dengan bobot masing-masing dimensi sebagai berikut:

- W1 : Bobot A (30%)
- W2 : Bobot B (30%)
- W3 : Bobot C (30%)
- W4 : Bobot D (10%)

Data pengukuran untuk masing-masing dimensi diperoleh dari satuan kerja penyelenggara pelatihan dilingkungan BPSDM Hukum dan HAM yaitu Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan HAM, Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan, Balai Diklat Hukum dan HAM Kep. Riau, Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah, Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Berikut rekapitulasi capaian tiap dimensi dari masing-masing satuan kerja

#### **a) Tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan**

Capaian tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner hasil survey level 2 sesuai dengan Peraturan Kepala BPSDM Hukum dan HAM Nomor SDM-135.OT.02.02 Tahun 2022 Tentang Pedoman Dan Instrumen Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Di

Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Berikut hasil pengolahan hasil survey tersebut pada masing-masing satuan kerja penyelenggara pelatihan:

**Tabel 3.12 Kepuasan Peserta**

No	Satuan Kerja	% Kepuasan Peserta
1	Pusbanglat Fungsional	92,35%
2	Pusbanglat Tekpim	91,75%
3	Badiklat Hukum dan HAM Kepri	93,25%
4	Badiklat Hukum dan HAM Jateng	95,25%
5	Badiklat Hukum dan HAM Sulut	90,72%
<b>Total</b>		<b>463,32%</b>
<b>Nilai Akhir</b>		<b>92,66%</b>

**b) Persentase peserta pelatihan yang lulus pelatihan terhadap total peserta pelatihan**

Capaian pada komponen ini diambil dari penyelenggaraan pelatihan yang mensyaratkan kelulusan peserta baik diselenggarakan secara daring maupun luring. Berikut realisasi kelulusan peserta pelatihan pada masing-masing satuan kerja

**Tabel 3.13 Tingkat Kelulusan Pelatihan**

No	Satuan Kerja	Total Peserta	Peserta Lulus
1	Pusbanglat Fungham	1.434	1.222
2	Pusbanglat Tekpim	3.603	3.556
3	Badiklat Hukum dan HAM Kepri	1.829	1.823
4	Badiklat Hukum dan HAM Jateng	3.430	3.422
5	Badiklat Hukum dan HAM Sulut	2.752	2.532
<b>Nilai Total</b>		<b>13.048</b>	<b>12.555</b>
<b>Nilai Akhir</b>		<b>96,22%</b>	

**c) Persentase alumni peserta Pelatihan yang meningkat kinerjanya terhadap total alumni**

Capaian pada komponen ini diambil dari pengolahan data survei kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan pada beberapa pelatihan tertentu. Berikut realisasi persentase alumni pelatihan yang meningkat kinerjanya pada masing-masing satuan kerja

**Tabel 3.14 Persentase Alumni Meningkatkan Kinerjanya**

No	Satuan Kerja	%
1	Pusbanglat Fungham	86%
2	Pusbanglat Tekpim	93,33%
3	Badiklat Hukum dan HAM Kepri	95,54%
4	Badiklat Hukum dan HAM Jateng	95,50%
5	Badiklat Hukum dan HAM Sulut	97,5%
<b>Total</b>		<b>467,87%</b>
<b>Nilai Akhir</b>		<b>93,57%</b>

**d) Persentase ASN Kemenkumham yang memperoleh pengembangan kompetensi**

Untuk menghitung nilai pada dimensi ini perlu dihitung dulu capaian output pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM. Berikut rincian output pengembangan kompetensi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM:

**Tabel 3.15 Jumlah Output Pengembangan Kompetensi**

No	Satuan Kerja	Output
1	Pusbanglat Fungham	1.222
2	Pusbanglat Tekpim	46.868
3	Badiklat Hukum dan HAM Kepri	8.537
4	Badiklat Hukum dan HAM Jateng	3.430
5	Badiklat Hukum dan HAM Sulut	3.944
<b>Nilai Total</b>		<b>64.001</b>
<b>Jumlah Pegawai Kemenkumham</b>		<b>64.049</b>

No	Satuan Kerja	Output
	Nilai Akhir	$x = \frac{\text{Jumlah Output}}{\text{Jumlah Pegawai Kemenkumham}} \times 100\%$ $x = \frac{64.001}{64.049} \times 100\%$ $x = 99,92\%$

Dari penghitungan ketiga dimensi pada Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan HAM maka dapat dihitung capaian indeks ini untuk tahun 2024 dengan formulasi yang telah tersebut diatas sebagai berikut:

$$\text{INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI} = [(W_1 \times A) + (W_2 \times B) + (W_3 \times C) + (W_4 \times D)] \times 4$$

$$\begin{aligned} \text{Indeks} & : [(30\% \times A) + (30\% \times B) + (30\% \times C) + (10\% \times D)] \times 4 \\ & : [(30\% \times 92,66) + (30\% \times 96,22) + (30\% \times 93,57) + (10\% \times 99,9)] \times 4 \\ & : (0,27 + 0,28 + 0,27 + 0,09) \times 4 \\ & : 0,91 \times 4 \\ & : 3,64 \end{aligned}$$

Dari penghitungan diatas realisasi untuk indikator **Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Kumham** tahun 2024 sebesar **3,64**. Kemudian untuk memperoleh capaian kinerja pada indikator kinerja ini, hasil realisasi tersebut kemudian dibandingkan dengan target yang ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = \frac{3,64}{3,44} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = 105,8$$

**Tabel 3.16 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Program**

<b>SASARAN PROGRAM:</b>		
Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia		
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA:</b>		
<b>Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Kumham</b>		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
3,44	3,64	105,8%

**Tabel 3.17 Realisasi IKP-2 Pertriwulan**

Q1	Q2	Q3	Q4
2,36	3,00	3,41	3,64

Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Kumham merupakan salah satu indikator kinerja baru hasil dari Review Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 yang baru diimplementasikan pada tahun 2024, sehingga indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

### **Analisa Pencapaian Target Indikator Kinerja**

Dari hasil penghitungan realisasi indikator kinerja **Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Kumham** pada tahun 2024 sebesar 3,72. Realisasi ini melebihi dari target yang telah ditentukan yaitu sebesar 3,44. Dari realisasi target tersebut, kemudian dapat kita ketahui capaian kinerja BPSDM Hukum dan HAM pada indikator kinerja ini sebesar 108,1%. Capaian melebihi target ini disebabkan beberapa hal antara lain:

1. Adanya rencana strategis yang jelas dengan tujuan yang terukur akan memandu pengembangan kompetensi ASN secara efektif dalam hal ini Program pengembangan kompetensi yang diselaraskan dengan tujuan dan visi organisasi akan lebih relevan dan berdampak positif.
2. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dan relevan dengan kebutuhan pegawai berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan mereka. Serta penggunaan berbagai metode pembelajaran, seperti simulasi, studi kasus, dan pembelajaran berbasis proyek, dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan peserta;
3. Keterlibatan aktif pegawai dalam proses pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa mereka menghargai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Tidak hanya keaktifan dalam mengikuti kegiatan pelatihan, umpan balik peserta terhadap program pelatihan dapat membantu meningkatkan kualitas dan relevansi program yang ditawarkan;
4. Bermitra dengan institusi pendidikan atau lembaga pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan praktik terbaru di bidang pengembangan kompetensi.

Kendala yang muncul pada pencapaian Indikator Kinerja **Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kumham** antara lain

1. Fasilitas yang tidak memadai untuk pelatihan dan akses yang terbatas terhadap materi ajar dan teknologi menghambat proses belajar menggunakan metode Pembelajaran Jarak Jauh yang memanfaatkan jaringan internet;
2. Kurangnya keterampilan digital di kalangan ASN untuk menggunakan platform pembelajaran online atau teknologi baru lainnya dapat menjadi kendala;
3. Kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas atau berpengalaman dalam bidangnya mempengaruhi keberhasilan dan kualitas pelatihan;
4. Perubahan mendadak dalam kebijakan pemerintah terkait pelatihan dan pengembangan dapat mengganggu rencana dan program yang sedang berjalan.
5. Beban kerja yang tinggi sering kali membuat ASN sulit untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan, mengakibatkan kurangnya partisipasi.

Rencana aksi yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang terkait dengan Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Kumham adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pelatihan fungsional;
2. Penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan;
3. Penyelenggaraan pelatihan Program Prioritas Nasional;
4. Penyelenggaraan pelatihan pada Balai Diklat Hukum dan HAM;
5. Penyelenggaraan Evaluasi Pasca Pelatihan

Salah satu kejadian risiko (*risk event*) yang berpotensi berpengaruh terhadap pencapaian Indikator Kinerja **Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan HAM** adalah sebagai berikut:

1. Penentuan kelulusan dan peringkat peserta pelatihan tidak sesuai dengan nilai yang diperoleh peserta;
2. Ketidak sesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan dan tugas sehari-hari;
3. Alumni pelatihan sudah berpindah tugas
4. Pencatatan kegiatan pengembangan kompetensi yang belum terintegrasi dengan SIMPEG

Terkait dengan risiko-risiko ini, rencana mitigasi sepanjang tahun 2024 adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.18 Mitigasi Risiko IKP-2**

No	Risiko	Mitigasi Risiko	Pelaksanaan	Penanggung Jawab
1	Penentuan kelulusan dan peringkat peserta pelatihan tidak sesuai dengan nilai yang diperoleh peserta	Rapat Evaluasi Pelatihan	Sepanjang Tahun 2024	Pubanglat Fungham, Pusbanglat Tekpim, Balai Diklat Hukum dan HAM

2	Ketidak sesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan dan tugas sehari-hari	Identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan tugas dan tanggung jawab pegawai	Sepanjang Tahun 2024	Pubanglat Fungham, Pusbanglat Tekpim, Balai Diklat Hukum dan HAM
3	Alumni pelatihan sudah berpindah tugas	Mengganti responden EPP	Sepanjang Tahun 2024	Pubanglat Fungham, Pusbanglat Tekpim, Balai Diklat Hukum dan HAM
4	Pencatatan kegiatan pengembangan kompetensi yang belum terintegrasi dengan SIMPEG	Melakukan sosialisasi sistem pengembangan kompetensi dan tanggung jawab dokumen kepegawaian	Triwulan I	Sekretariat BPSDM Hukum dan HAM

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

Untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan oleh Lembaga pendidikan vokasi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM, akreditasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan. Akreditasi merupakan proses penilaian eksternal yang dilakukan oleh lembaga independen untuk mengevaluasi kualitas dan standar pendidikan yang diberikan oleh sebuah perguruan tinggi. Selain memberikan jaminan kualitas, akreditasi juga membantu meningkatkan reputasi institusi.

Melihat pentingnya akreditasi bagi Lembaga pendidikan, maka pemenuhan standar dalam rangka akreditasi Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) menjadi indikator kinerja yang harus dipenuhi. Proses ini melibatkan kriteria-kriteria yang dipersyaratkan dan diukur dengan menggunakan formulasi berikut:

$$x = \frac{\text{Jumlah kriteria akreditasi yang telah selesai dipenuhi}}{9 \text{ kriteria akreditasi}} \times 100\%$$

Kriteria standar akreditasi antara lain :

- i. visi, misi, tujuan dan sasaran;
- ii. tata pamong, tata kelola dan kerjasama;
- iii. mahasiswa;
- iv. sumber daya manusia;
- v. keuangan, sarana, dan prasarana;
- vi. pendidikan;
- vii. penelitian;

- viii. pengabdian kepada masyarakat;
- ix. luaran dan capaian tridharma

Dari hasil pengumpulan data dukung atas kriteria akreditasi yang harus dipenuhi oleh Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dan Politeknik Imigrasi diperoleh hasil bahwa untuk kedua Politeknik telah memenuhi 9 kriteria akreditasi. Hal ini disebabkan pada tahun berjalan kriteria akreditasi yang dipersyaratkan masih berlaku. Berikut perhitungan capaian indikator kinerja **Pemenuhan 9 (Sembilan)**

**Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi**

$$\text{Persentase Pemenuhan} = \frac{\text{Jumlah kriteria akreditasi yang telah dipenuhi}}{9 \text{ kriteria akreditasi}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Pemenuhan} = \frac{9}{9} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Pemenuhan (Poltekip)} = 100\%$$

Dari penghitungan diatas realisasi untuk indikator kinerja Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi mencapai **100%**. Kemudian untuk memperoleh capaian kinerja pada indikator kinerja ini, hasil realisasi tersebut kemudian dibandingkan dengan target yang ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = \frac{100}{100} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = 100\%$$

**Tabel 3.19 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Program**

<b>SASARAN PROGRAM:</b>		
Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia		
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA:</b>		
Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3.20 Realisasi IKP-3 Pertriwulan**

Q1	Q2	Q3	Q4
100%	100%	100%	100%

**Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi** merupakan salah satu indikator kinerja baru hasil dari Review Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 yang baru diimplementasikan pada tahun 2024, sehingga indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

### **Analisa Pencapaian Target Indikator Kinerja**

Dari hasil penghitungan realisasi indikator kinerja **Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi** pada tahun 2024 sebesar 100%. Realisasi ini memenuhi target yang telah ditentukan yaitu sebesar 100% dan capaian kinerja BPSDM Hukum dan HAM pada indikator kinerja ini sebesar **100%**. Keberhasilan dalam pencapaian target indikator ini antara lain:

1. Adanya struktur organisasi yang jelas dengan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik dalam pelaksanaan program akreditasi;
2. Pemanfaatan metode pengajaran yang inovatif untuk memenuhi beragam gaya belajar taruna;
3. Dosen yang memiliki kualifikasi yang baik, pengalaman, dan komitmen dalam bidang pendidikan dan penelitian;
4. Fasilitas yang lengkap dan memadai, seperti laboratorium, ruang kelas, dan teknologi pendidikan, yang mendukung pembelajaran dan penelitian;
5. Pengelolaan anggaran yang efisien dan transparan untuk mendukung semua aspek pendidikan, termasuk fasilitas dan pengembangan dosen;
6. Mengimplementasikan sistem penjaminan mutu untuk melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran dan hasil pendidikan;
7. Memastikan taruna terlibat aktif dalam proses pembelajaran, penelitian, dan kegiatan akademik lainnya.

Kendala yang muncul pada pencapaian Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi adalah keterbatasan anggaran, serta kuantitas SDM yang belum mencukupi untuk pengelolaan Perguruan Tinggi dimana saat ini Poltekim hanya memiliki 40 dosen dengan jumlah taruna sebanyak 1.200 orang. Namun demikian target indikator kinerja ini di tahun 2024 tetap dapat tercapai.

Indikator kinerja ini merupakan salah satu indikator kinerja baru hasil dari Review Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 yang baru diimplementasikan pada tahun 2024, sehingga indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

#### 4. Capaian Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Nilai reformasi birokrasi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Untuk mendukung pencapaian Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan HAM, seluruh UKE I memasukkan Nilai RB menjadi salah satu indikator kinerja program pada Perjanjian Kinerjanya. Realisasi dari indikator ini, mengambil dari Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan HAM.

Sesuai dengan ketentuan evaluasi nilai reformasi birokrasi instansi pemerintah, Nilai Reformasi Birokrasi General tahun 2024 baru bisa diperoleh pada tahun 2025. Oleh karena itu, sampai dengan akhir tahun 2024 untuk realisasi indikator kinerja ini **belum bisa didapatkan**.

**Tabel 3.21 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Program**

<b>SASARAN PROGRAM:</b> Meningkatnya Penerapan RB di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM		
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA:</b> Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan HAM		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
82	N/A	N/A

**Tabel 3.22 Realisasi IKP-4 Pertriwulan**

Q1	Q2	Q3	Q4
N/A	N/A	N/A	N/A

Namun demikian, proses dalam memperoleh nilai ini tetap dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM sesuai dengan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditentukan. Berikut hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM sampai dengan akhir tahun 2024 berdasarkan hasil evaluasi Tim Monitoring dan Evaluasi Inspektorat Jenderal atas Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi BPSDM Hukum dan HAM

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi Triwulan IV (B12) tahun 2024 pada BPSDM Hukum dan HAM, dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan Data Dukung Rencana Kerja Tahunan RB pada aplikasi E-RB di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM telah mencapai 100%.

NO	UNIT KERJA	TARGET RKT RB B-12	REALISASI RKT RB B-12	CAPAIAN PEMENUHAN RKT RB B-12 (%)
1	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM	42	42	100%
	a. POLITEKNIK ILMU PEMASYARAKATAN	21	21	100%
	b. POLITEKNIK IMIGRASI	21	21	100%

Indeks Reformasi Birokrasi telah menjadi target Kementerian Hukum dan HAM setiap tahunnya, berikut perbandingan capaian Indeks Reformasi Birokrasi General dari tahun 2020 sampai tahun 2023.

**Tabel 3.23 Nilai RB General Kementerian Hukum dan HAM**

2020	2021	2022	2023
80,01	80,18	79,55	83,63

## B. Realisasi Anggaran

Di dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 antara Kepala BPSDM Hukum dan HAM dengan Menteri Hukum dan HAM, BPSDM Hukum dan HAM menerima anggaran sebesar **Rp. 322.216.750.000,-** untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam memenuhi capaian kinerja yang telah ditentukan dalam Sasaran Program dengan indikator kinerjanya. Berikut data penyerapan BPSDM Hukum dan HAM selama tahun 2024 per kegiatan sehingga terlihat penggunaan anggaran dalam setiap pencapaian kegiatan dalam rangka pemenuhan capaian sasaran program yang menjadi tanggung jawab BPSDM Hukum dan HAM.

**Tabel 3.24 Realisasi Anggaran BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2024**

No.	Kegiatan	Pagu	Realisasi	Persentase
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Bidang Fungsional dan HAM	Rp. 10.173.317.000,-	Rp. 9.650.820.719,-	94,86%
2	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	Rp. 3.516.061.000,-	Rp. 3.301.712.601,-	93,90%
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	Rp. 15.655.789.000,-	Rp. 14.256.684.195,-	91,06%

4	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum dan Ham	Rp. 163.255.291.000,-	Rp. 160.955.693.953,-	98,59%
5	Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan Keimigrasian	Rp. 44.285.890.000,-	Rp. 43.901.148.667,-	99,13%
6	Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan Pemasarakatan	Rp. 46.141.131.000,-	Rp. 45.938.814.442,-	99,56%
7	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah Kep. Riau	Rp. 13.903.108.000,-	Rp. 12.518.324.917,-	90,04%
8	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah Jawa Tengah	Rp. 13.366.666.000,-	Rp. 13.192.690.212,-	98,70%
9	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah Sulawesi Utara	Rp. 11.919.497.000,-	Rp. 11.824.481.679,-	99,20%
<b>Total</b>		<b>Rp.322.216.750.000,-</b>	<b>Rp. 315.540.371.385,-</b>	<b>97,93%</b>

Dari tabel realisasi anggaran diatas, sampai dengan penghitungan tanggal 14 Januari 2025, BPSDM Hukum dan HAM telah merealisasikan anggaran sebesar **Rp. 315.540.371.385,-** atau **97,93%** dari pagu anggaran sebesar **Rp.322.216.750.000,-**. Terdapat kenaikan persentase realisasi anggaran apabila dibandingkan dengan realisasi anggaran pada periode yang sama di tahun 2023, berikut gambaran perbandingannya

**Tabel 3.25 Perbandingan Realisasi Anggaran BPSDM Hukum dan HAM  
Tahun 2023- 2024**

TAHUN 2023		TAHUN 2024	
Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran
Rp. 304.694.164.000,-	Rp. 298.183.938.444,- (97,57%)	Rp.322.216.750.000,-	Rp. 315.540.371.385,- (97,93%)

**Tabel 3.26 Komposisi Alokasi dan Realisasi Anggaran**

Akun	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase
Belanja Pegawai	38.890.130.000	38.274.042.991	98.42 %
Belanja Barang	193.788.113.000	185.162.491.468	95.55 %
Belanja Modal	89.538.507.000	88.551.244.604	98.90 %

Secara umum realisasi anggaran di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM masih di kurang hal

1. Pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Hukum dan HAM belum sesuai dengan kalender kegiatan yang telah ditetapkan;
2. Realisasi kegiatan dan anggaran belum seluruhnya sesuai dengan rencana penarikan anggaran atau disbursement plan;
3. Terdapat beberapa kegiatan baru pada semester berjalan;
4. Masih terdapat keterlambatan di dalam proses administrasi keuangan pada kegiatan yang telah dilaksanakan.

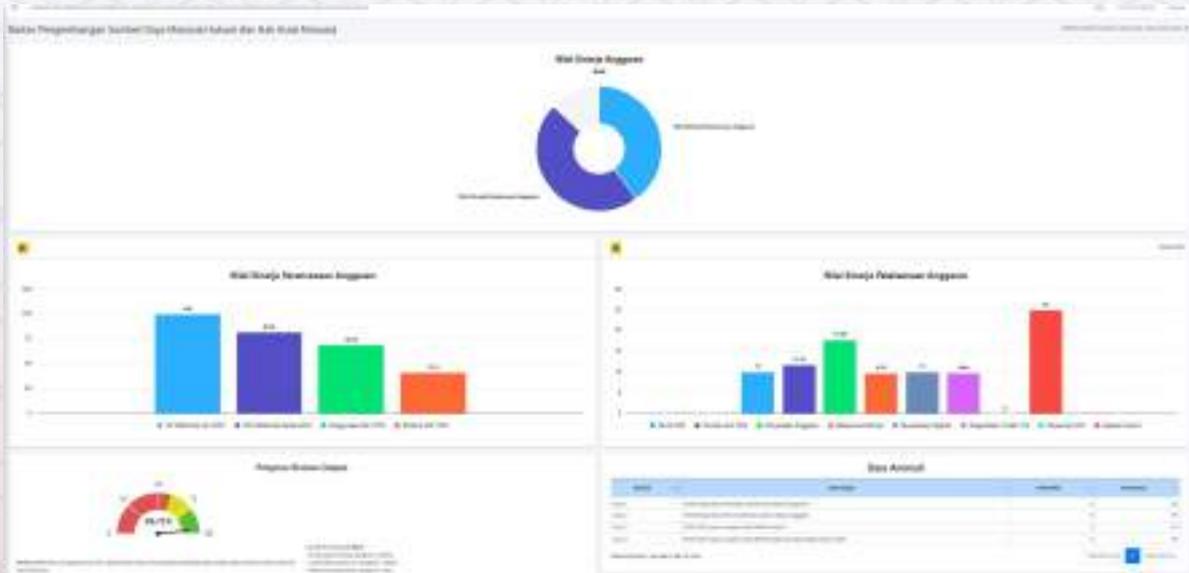
### C. Capaian Kinerja Anggaran

Untuk mengetahui capaian kinerja anggaran BPSDM Hukum dan HAM dapat dilihat dari Nilai Kinerja Anggaran pada Aplikasi Monev Keuangan dan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

1. Nilai Kinerja Anggaran pada Aplikasi Monev Keuangan

Dalam rangka penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja dan memudahkan Satuan Kerja dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program secara mandiri, Kementerian/Lembaga memantau Capaian Kinerja pada aplikasi berbasis *website* Kementerian Keuangan yaitu Aplikasi Monitoring Evaluasi Anggaran yang dapat diakses <https://monev.kemenkeu.go.id/>. Sub Komponen penilaian yang dilakukan dengan melihat dari 3 Variabel yaitu: Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran, Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran dan Progres Capaian Output. Berdasarkan pemantauan pada aplikasi Monev Keuangan dapat diketahui nilai Kinerja Anggaran BPSDM Hukum dan HAM tahun 2024 mendapatkan kategori **Baik**

Gambar 3.1 Nilai Kinerja Anggaran



2. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Sub komponen penilaian IKPA yaitu: Revisi DIPA, bobot 10%, Deviasi halaman III DIPA, bobot 10%, Data Kontraktual, bobot 10%, Penyelesaian Tagihan, bobot 10%, Pengelolaan UP dan TUP, bobot 10%, Dispensasi SPM, bobot 10%, Penyerapan Anggaran, bobot 20%, Capaian Output, bobot 25%, Berdasarkan aplikasi OM-SPAN Kementerian Keuangan dapat diketahui nilai IKPA BPSDM Hukum dan HAM sampai dengan akhir tahun 2024 sebesar 94,05.

Gambar 3.2 Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN														
Sampai Dengan : DESEMBER														
No	Kode ES1	Nama ES1	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Koreksi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Koreksi Bobot)
				Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	01312	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA	Nilai	100.00	78.43	88.47	87.24	100.00	88.47	100.00	94.05	100%	0.00	94.05
			Bobot	10	10	20	10	10	25					
			Nilai Akhir	10.00	11.76	17.69	9.75	10.00	9.84	25.00				
			Nilai Aspek	89.22			95.11		100.00					

Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Adapun untuk mencari tingkat efisiensi dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$Efisiensi Anggaran = \frac{\text{Nilai Kinerja Organisasi}}{\text{Nilai Penyerapan anggaran}}$$

- Jika input yang ditargetkan berbanding input aktual lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan terjadi efisiensi.
- Jika input yang ditargetkan berbanding input aktual kurang daripada 1 (satu), maka efisiensi tidak tercapai.

Adapun tingkat efisiensi pencapaian indikator kinerja pada sasaran program yang telah dilaksanakan di BPSDM Hukum dan HAM sebagai berikut:

$$Efisiensi Anggaran = \frac{\text{Nilai Kinerja Organisasi}}{\text{Nilai Penyerapan anggaran}}$$

$$Efisiensi Anggaran = \frac{104,5}{88,47}$$

$$Efisiensi Anggaran = 1,18$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka tingkat efisiensi penggunaan anggaran BPSDM Hukum dan HAM terhadap tujuan dan sasaran program mencapai lebih dari 1 atau dikategorikan **Efisien**

Selain efisiensi belanja birokrasi, BPSDM Hukum dan HAM juga melakukan efisiensi dalam berbagai bentuk lain, diantaranya:

1. Efisiensi pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan memanfaatkan sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis. Selain penggunaan aplikasi yang berlaku di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, BPSDM Hukum dan HAM juga mengembangkan berbagai inovasi berbasis sistem informasi untuk menunjang otomatis, diantaranya:
  - a. Aplikasi E-SOPI untuk pengajuan perbaikan Standar Operasional Prosedur di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM;
  - b. Aplikasi SIEVA untuk pengolahan data evaluasi pembelajaran level 1 dan 2;
  - c. Aplikasi e-Registrasi untuk pendaftaran pelatihan dan penilaian kompetensi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM;
  - d. Computer Assited Test (CAT) yang mendukung penyelenggaraan tes di lingkungan Kementerian Keuangan.
2. Efisiensi pelaksanaan perjalanan dinas
  - a. Pelaksanaan perjalanan dinas dilakukan secara selektif dimana pelaksanaan kegiatan sedapat mungkin dilaksanakan secara daring apabila masih memungkinkan.
  - b. Pembayaran transportasi dibayarkan sesuai dengan Daftar Pengeluaran Riil (at cost) dengan memperhatikan asas kepatutan dan kewajaran.

3. Efisiensi pemberian kudapan dan makan siang rapat.
  - a. Pemberlakuan aturan terkait pemberian makan siang saat rapat hanya jika mengundang peserta rapat dari unit eselon cut I lain dan pemberian kudapan hanya jika mengundang peserta rapat dari unit eselon II lain.
  - b. Pemberian makan siang dan kudapan juga hanya diberikan untuk rapat yang dilaksanakan secara daring

#### D. Capaian Kinerja Lainnya

##### 1. Webinar Series “Cerdas Bersama BPSDM Hukum dan HAM”

Dalam rangka memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham), BPSDM Hukum dan HAM meluncurkan Webinar Series dengan tema "Cerdas Bersama BPSDM". Kegiatan ini diselenggarakan sebagai upaya percepatan dan implementasi dari Undang-undang 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara mewajibkan untuk melakukan pengembangan Kompetensi.

Webinar Series bertajuk “Cerdas Bersama BPSDM ” diresmikan dan dihadiri langsung oleh bapak menteri hukum dan ham sebagai narasumber utama dengan materi “SDM Berkualitas Menyongsong Indonesia Emas 2045. Webinar Series “Cerdas Bersama BPSDM” diselenggarakan sebanyak 6 series dengan tema yang berbeda serta menghadirkan narasumber yang sesuai dengan kompetensinya. Sampai dengan akhir pelaksanaan Webinar Series sebanyak **293.670** peserta mengikuti kegiatan ini.

**Tabel 3.27 Penyelenggaraan Webinar Series**

No	Webinar Serie	Pelaksanaan	Peserta	Penyelenggara
1	Webinar Seri I “ Siapkan SDM Unggul 2045”	5 Agustus 2024	57.476	Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan
2	Webinar Seri II “Karir dan Kinerja Jabatan Fungsional Sebagai Penggerak Pembangunan ASN Berakhlak ”	29 Agustus 2024	47.361	Pusbanglat Fungsional dan HAM
3	Webinar Seri III “Kenali Potensimu Maksimalkan Performamu”	12 September 2024	48.863	Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan

No	Webinar Serie	Pelaksanaan	Peserta	Penyelenggara
4	Webinar Seri IV "Jabatan Fungsional Sebagai Investasi Masa Depan Organisasi"	26 September 2024	47.206	Pusbanglat Fungsional dan HAM
5	Webinar Seri V "Powerful Mentoring dan Coaching, dan Counseling Untuk Perubahan Organisasi dan Pengembangan Kompetensi ASN"	10 Oktober 2024	47.472	Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan
6	Webinar Seri VI "Personal Branding Aparatur Sipil Negara"	24 Oktober 2024	45.292	Pusbanglat Fungsional dan HAM
<b>Total</b>			<b>293.670</b>	



## 2. Peresmian Politeknik Pengayoman Indonesia

Menteri Hukum dan HAM, Yasonna H. Laoly, meresmikan restrukturisasi dua Politeknik, yaitu Politeknik Ilmu Pemasarakatan dan Politeknik Imigrasi menjadi satu atap, yaitu Politeknik Pengayoman Indonesia (POLTEKPIN). Kampus POLTEKPIN yang berlokasi di Tangerang ini tengah dalam proses pembangunan, dengan gedung Rektorat B yang masih dalam tahap konstruksi.

Restrukturisasi kedua Politeknik ini dilakukan sebagai tindak lanjut rekomendasi dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen dan operasional pendidikan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Upaya restrukturisasi ini dilakukan dengan memperhatikan dan mengedepankan optimalisasi tata kelola penyelenggaraan pendidikan. Sehingga hasilnya akan mampu menciptakan birokrasi yang agile dan adaptif, terutama di bidang pendidikan demi menciptakan SDM yang berkompeten.

POLTEKPIN, direncanakan akan membuka jurusan dan program studi baru, serta membuka pendidikan profesi, magister terapan, dan doktor terapan, yang sesuai dengan relevansi zaman dan kebutuhan di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM). Penambahan program baru tersebut diharapkan mampu menjadi sumber rekrutmen serta peningkatan kompetensi bagi tenaga profesional di Kementerian Hukum dan HAM.

Melalui upaya restrukturisasi, POLTEKPIN diharapkan mampu menjadi lembaga pendidikan yang berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama profesionalisme di bidang hukum dan HAM, serta mampu bersaing secara nasional maupun internasional.



### 3. Paradigma Baru Corporate University

Paradigma baru Corporate University menjadi strategi untuk mewujudkan link and match antara pembelajaran, pengelolaan kompetensi, dan pencapaian sasaran kinerja organisasi. Strategi dilakukan melalui lima faktor yaitu sistem pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi, tenaga pendidikan yang berkualitas dalam pembelajaran klasikal dan virtual, sarana prasarana pembelajaran yang mutakhir, teknologi yang berkualitas, serta kerjasama dengan institusi pendidikan. Paradigma baru Corpu menempatkan pegawai sebagai aktor utama dalam proses pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Corporate University bukan sekadar lembaga pendidikan formal, melainkan sebuah sistem terintegrasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Corpu dirancang berbasis analisis kebutuhan pelatihan guna mendukung target organisasi. Dengan kata lain, ini adalah sistem pembelajaran yang fokus pada kebutuhan spesifik pegawai dalam mencapai tujuan Kemenkumham. BPSDM menekankan bahwa pengembangan kompetensi bukanlah tanggung jawab tunggal BPSDM, melainkan merupakan kewajiban dan hak seluruh pegawai.

Untuk mensosialisasikan kebijakan baru ini, BPSDM Hukum dan HAM telah melakukan sosialisasi ke beberapa Kantor Wilayah antara lain:

1. Kantor Wilayah Kemenkumham NTB;
2. Kantor Wilayah Kemenkumham Bali;
3. Kantor Wilayah Kemenkumham Banten;
4. Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat;
5. Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Timur;
6. Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Tengah;
7. Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Barat.

Kegiatan ini dilakukan secara daring dan luring yang diikuti oleh seluruh pegawai dan jajaran di lingkungan Kantor Wilayah tersebut. Dalam pelaksanaannya peserta yang mengikuti sosialisasi mendapatkan sertifikat kegiatan dengan log in terlebih dahulu ke dalam aplikasi MOOC Kemenkumham, dan sebanyak **10.791** orang telah mengikuti serta **9.213** orang telah mendownload sertifikat kegiatan.



#### 4. Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK

Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di BPSDM Hukum dan HAM merupakan wujud komitmen dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memastikan setiap pegawai dan pimpinan memiliki integritas tinggi dalam menjalankan tugasnya. Langkah-langkah ini diwujudkan dengan memperkuat pengawasan internal, membangun transparansi, serta meningkatkan kapabilitas dan profesionalitas pegawai.

Dalam prosesnya, BPSDM Hukum dan HAM mengimplementasikan prinsip-prinsip Good Governance, seperti akuntabilitas, transparansi, dan responsibilitas. Program pembangunan Zona Integritas juga menekankan pentingnya penguatan budaya anti-korupsi melalui pelatihan dan pengembangan karakter pegawai, agar senantiasa menjunjung tinggi etika dan moral dalam memberikan pelayanan.

Selain itu, BPSDM Hukum dan HAM juga berupaya menciptakan sistem pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan pegawai. Hal ini dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan, yang berorientasi pada peningkatan kualitas layanan dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan pembangunan Zona Integritas menuju WBK ini, BPSDM Hukum dan HAM diharapkan dapat menjadi instansi yang bersih, bebas dari praktik korupsi, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas kepada masyarakat



#### 5. Rapat Koordinasi Akselerasi *Corporate University*

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM mengadakan Rapat Koordinasi Akselerasi *Corporate University* Tahun 2024 dengan tema “Pengembangan Kompetensi SDM dalam Rangka Mendukung Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan”, dibuka langsung oleh Wakil Menteri Hukum, Prof. Dr. Edward Omar Sharif Hiariej, S.H., M.Hum., dan berlangsung selama tiga hari, dari 6 hingga 8 November 2024 bertempat di Hotel Mercure Batavia Jakarta yang dihadiri oleh Perwakilan Eselon I, Para Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah serta Pihak Eksternal yang mendukung tugas dan fungsi BPSDM Hukum dan HAM dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya.

Rakor ini menghasilkan dokumen pendukung pelaksanaan *Corporate University* antara lain:

1. Rancangan Peraturan Menteri Hukum tentang Pengembangan Kompetensi Terintegrasi.
2. Rancangan Peraturan Menteri Hukum tentang Pedoman *Corporate University*;
3. Rancangan Keputusan Menteri Hukum tentang Rencana Aksi Pengembangan Kompetensi.



## 6. Pengembangan Aplikasi E-Kompetensiku

Sebagai sarana pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis Corporate University, BPSDM Hukum dan HAM membangun sistem aplikasi **E-Kompetensiku**. E-Kompetensiku adalah sebuah aplikasi yang menyediakan layanan BPSDM atau KMS (Knowledge Management System) yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan dan data penilaian kompetensi dan pelatihan. Didalam aplikasi E-Kompetensiku saat ini terdapat beberapa fitur antara lain :

- i. *LMS (Learning Management System)* sebagai portal web layanan pengembangan kompetensi seperti e-latidiri (pelatihan secara mandiri dan massive), dan e-kita cerdas (pelatihan jarak jauh/e-learning);
- ii. *Simplisiti* (sistem informasi yang mengelola data penilaian kompetensi dan pelatihan);
- iii. Penilaian Kompetensi :
  - e-ukomnis (Alat untuk melakukan uji kompetensi teknis pegawai),
  - e-potensiku (aplikasi untuk mengukur potensi pegawai seperti kapabilitas berpikir, sikap kerja dan sebagainya),
  - e-pridiksi MSK (alat untuk mengukur pegawai dalam situasi peran atau kondisi kerja yang relevan).
- iv. Fitur daftar kegiatan penilaian kompetensi dan pelatihan pegawai, melihat daftar peserta, melihat peringkat terbaik dalam suatu pelatihan, serta menampilkan sort video/testimoni kegiatan;
- v. *Coaching dan Mentoring*, bisnis proses layanan ini memungkinkan rangkaian kegiatan coaching (Permohonan, Penetapan Coach dan Coachee, Pelaporan, Evaluasi dan Cetak sertifikat dapat terekam dan tercatat sebagai keluaran pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai;
- vi. *Insporation Digital Library (IDL)* yaitu koleksi digital yang berisi beragam kisah inspiratif dari Insan Pengayoman Kementerian Hukum dan HAM. IDL dirancang untuk menjadi sumber daya yang kaya akan motivasi dan wawasan, perpustakaan ini menyediakan akses mudah ke pengalaman hidup, perjalanan karier, serta tantangan dan keberhasilan yang dihadapi oleh individu-individu yang telah meninggalkan jejak signifikan dalam masyarakat;
- vii. Layanan Usulan Peserta Pelatihan 3 JF Terbuka (Khusus Pegawai dari Luar Kemenkumham);
- viii. ASN Berpijar LAN RI, kerjasama Future Skills by Pijar Foundation dengan LAN RI untuk meningkatkan kompetensi ASN dengan menawarkan topik pelatihan praktis dan relevan dalam menghadapi tantangan era digital dan pengembangan karir pemerintahan

7. Pelaksanaan Webinar pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM

**Tabel 3.28 Output Pelaksanaan Pelatihan Webinar di pada Baiklat Hukum dan HAM**

NO	Nama Badiklat	Uraian Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Output
1.	<b>Balai Pendidikan dan Pelatihan Kepulauan Riau</b>	Webinar Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Peningkatan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia	03 April 2024	1.468
		Webinar Nasional Dengan Tema "Analisis Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2022 Tentang Penanganan Dugaan Pelanggaran Hak Asasi Manusia"	03 September 2024	2.990
		Webinar "Membangun Instrumen Asesmen Kriminogenik Yang Efektif Di Indonesia"	16 Oktober 2024	826
		Webinar "Perlindungan Kekayaan Intelektual Di Era Artificial Intelligence"	29 Oktober 2024	758
		Webinar Strategi Intelijen Menghadapi Ancaman TPPO Di Era Digital	06 November 2024	666
2.	<b>Balai Pendidikan dan Pelatihan Jawa Tengah</b>	Webinar Organisasi dan Aparatur Adaptif	19 Maret 2024	1.172
		Webinar "Birokrasi Digital Menuju Indonesia Emas 2045: Peluang dan Tantangan"	28 Mei 2024	1.115
		Webinar "Peningkatan Keterampilan Komunikasi untuk Kinerja Profesional"	28 Desember 2024	2.971
		Webinar "Refleksi Akhir Tahun 2024 dan Resolusi Tahun 2025:	Desember 2024	3.289
3.	<b>Balai Pendidikan dan Pelatihan Sulawesi Utara</b>	Webinar Transformasi Tata Kelola Jabatan Fungsional	24 September 2024	1.412
<b>Jumlah</b>				<b>1.412</b>
<b>JUMLAH TOTAL</b>				<b>16.667</b>

## 8. Capaian Prioritas Nasional

BPSDM Hukum dan HAM sebagai Unit Eselon I Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki tugas dan fungsi pengembangan kompetensi aparatur di bidang Hukum dan HAM turut serta dalam pelaksanaan Prioritas Nasional Penegakan Hukum Nasional pada proyek PN Penerapan Pendekatan Keadilan Restoratif dengan melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi di bidang Pembimbing Kemasyarakatan.

Sampai dengan akhir tahun 2024 sebanyak **319 orang** telah mengikuti dari target output sebesar **320** orang. Berikut rincian progres capaian output Pelatihan Berbasis Kompetensi di Bidang Pembimbing Kemasyarakatan yang sudah selesai sampai dengan akhir tahun 2024:

**Tabel 3.29 Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan**

No	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Output Peserta
1	Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Muda Akt. I	19 Februari-1 Mei 2024	39
2	Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Muda Akt. II	22 April-26 Juni 2024	40
3	Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Muda Akt. III	10 Juni-31 Juli 2024	40
4	Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Muda Akt. IV	24 Juli- 11 September 2024	40
5	Pelatihan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Pertama Akt. I	24 April-12 Juli 2024	40
6	Pelatihan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Pertama Akt. II	20 Juni - 3 September 2024	40
7	Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Muda Akt. V	27 Agustus – 16 Oktober 2024	40
8	Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan Ahli Muda Akt. VI	9 Oktober - 29 November 2024	40

Selain melaksanakan Pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan sebagai kegiatan Prioritas Nasional, BPSDM Hukum dan HAM juga melaksanakan salah satu proyek pada Prioritas Nasional yaitu Perlindungan Anak dari Tindak Kekerasan, Eksploitasi, Penelantaran, dan Perlakuan Salah Lainnya dengan menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi di Bidang SPPA bagi Aparatur Penegak Hukum dan Instansi Teknis Lainnya.

Pelatihan Terpadu Sistem Peradilan Pidana Anak sesuai kurikulum yang telah disusun dilaksanakan selama 15 hari dengan 121 Jam Pelajaran. Tujuan dari pelatihan ini adalah mendapatkan persamaan persepsi dan peningkatan kompetensi aparat penegak hukum mengenai Sistem Peradilan Pidana Anak.

Sampai dengan akhir tahun 2024 sebanyak **270 orang** telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi ini. Berikut rincian progres capaian output Pengembangan Kompetensi di Bidang SPPA bagi Aparatur Penegak Hukum dan Instansi Teknis Lainnya yang sudah selesai sampai dengan akhir tahun 2024 :

**Tabel 3.30 Pelatihan Sistem Peradilan Pidana Anak**

No	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Output
1	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan I	13-27 Maret 2024	30 orang
2	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan II	26 Juni-10 Juli 2024	30 orang
3	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan III	10 – 24 Juli 2024	30 orang
4	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan IV	31 Juli – 14 Agustus 2024	30 orang
5	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan V	21 Agustus – 4 September 2024	30 orang
6	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan V	19 September – 3 Oktober 2024	30 orang
7	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan VI	9-23 Oktober 2024	30 orang
8	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan VII	30 Oktober-13 November 2024	30 orang
9	Pelatihan Terpadu SPPA Angkatan VIII	13-27 November 2024	30 orang

#### 9. Aplikasi E-Performance

E-performance Kementerian Hukum dan HAM adalah aplikasi sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja unit kerja. Sebagai bagian dari proses pemantauan kinerja e-performance berfungsi antara lain sebagai:

- Mengawal perencanaan kinerja dan keuangan;
- Mengukur kinerja dan keuangan
- Membantu dalam keperluan pembuatan laporan
- Sebagai basis data yang terintegrasi dengan memetakan kinerja secara cascading.

Pada saat ini aplikasi pemantauan *e-performance* masih dalam tahap pengembangan sehingga belum bisa digunakan secara maksimal. Berikut tangkapan layar pada aplikasi *e-performance* Kementerian Hukum dan HAM

**Gambar 3.3 Aplikasi E-Performance**



## E. Tindak Lanjut Atas Evaluasi AKIP 2023

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja BPSDM Hukum dan HAM, Inspektorat Jenderal c.q Inspektorat VI selaku APIP telah melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP di BPPK. Tujuan evaluasi adalah untuk menilai efektivitas implementasi SAKIP Instansi Pemerintah. Sesuai dengan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BPPK yang tercantum dalam Berita Acara Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Tahun Anggaran 2023 tanggal 25 April 2024. BPSDM Hukum dan HAM memperoleh nilai sebesar 81,65 dengan predikat “Sangat Memuaskan” dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.31 Nilai Komponen Evaluasi SAKIP**

Komponen	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja	30%	24,6
Pengukuran Kinerja	30%	24,6
Pelaporan Kinerja	15%	12,45
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>100%</b>	<b>81,65</b>

Atas evaluasi Tim Inspektorat Jenderal tersebut, BPSDM Hukum dan HAM melakukan tindak lanjut sesuai rekomendasi yang disampaikan. Adapun

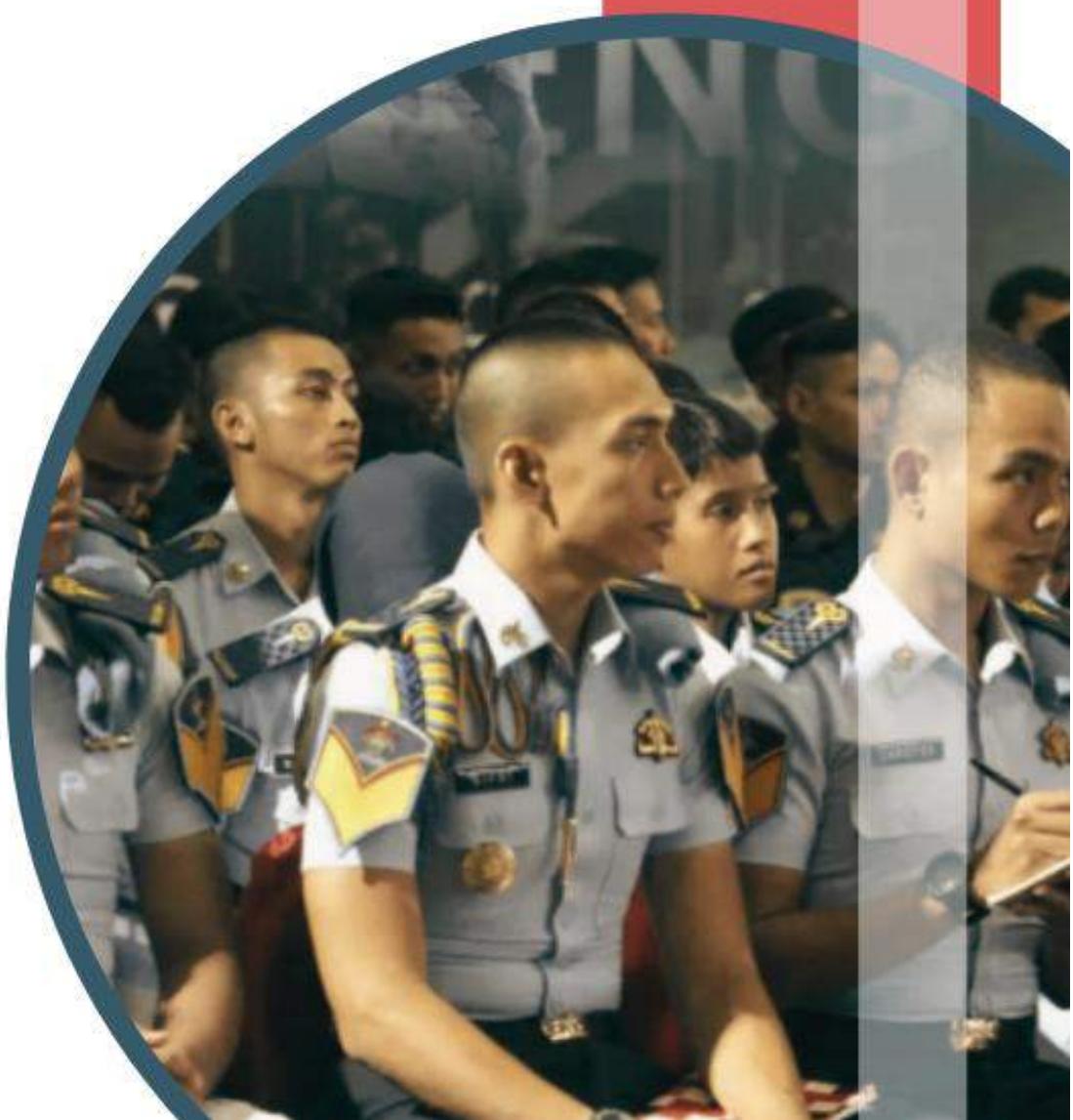
tindak lanjut yang telah dilaksanakan berdasarkan rekomendasi Inspektorat Jenderal adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.32 Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP 2023**

No.	Komponen	Tindak Lanjut
1.	Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah dilakukan survei internal kepada pegawai BPSDM Hukum dan HAM terkait pemahaman dan kepedulian atas hasil pengukuran kinerja serta dilampirkan laporan pelaksanaan survei pemahaman pencapaian kinerja BPSDM Tahun 2024;</li> <li>2. BPSDM Hukum dan HAM telah menerapkan Indikator Kinerja Program dan formulasi penghitungan yang spesifik yang telah dituangkan pada Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-13.OT.22.02 Tahun 2024 tentang Manual IKU di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM tahun 2024</li> </ol>
2.	Pengukuran Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah mengoptimalkan aplikasi e-report;</li> <li>2. Telah dilampirkan Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Periode TW I dan II Tahun yang dilengkapi dengan undangan, absensi, notula dan dokumentasi kegiatan;</li> <li>3. Telah dilampirkan screen shoot RKA-KL, Perjanjian Kinerja dan Manual IKU pada website BPSDM;</li> <li>4. Telah dilakukan survei internal kepada pegawai BPSDM Hukum dan HAM terkait pemahaman dan kepedulian atas hasil pengukuran kinerja serta dilampirkan laporan pelaksanaan survei pemahaman pencapaian kinerja BPSDM Tahun 2024</li> </ol>
3.	Pelaporan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah dilampirkan dokumen LKjIP Tahun 2023;</li> <li>2. Telah dilampirkan BA Praevaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM;</li> <li>3. Telah ditambahkan informasi dan langkah-langkah perbaikan dalam memenuhi capaian kinerja yang perlu diimplementasikan pada semester II tahun</li> </ol>

		<p>2024 kepada pihak terkait pada LKjIP semester I tahun 2024;</p> <p>5. Telah dilampirkan Laporan Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Periode TW I dan II Tahun yang dilengkapi dengan undangan, absensi, notula dan dokumentasi kegiatan;</p>
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	<p>1. BPSDM telah memanfaatkan informasi capaian kinerja tahun sebelumnya dengan menetapkan indikator kinerja program baru yaitu persentase lulusan Poltekip dengan nilai minimal memuaskan yang mengukur kualitas dibandingkan indikator kinerja tahun sebelumnya Persentase Kelulusan Poltekim dan Poltekip yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan yang mengukur kuantitas;</p> <p>2. Terhadap seluruh temuan telah tuntas ditindaklanjuti BPSDM pada triwulan IV.</p>

# PERCHUNDA



## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 BPSDM Hukum dan HAM ini merupakan bentuk pengawasan dan pertanggungjawaban pencapaian kinerja BPSDM Hukum dan HAM menuju *good governance* dengan mengacu pada Perubahan Rencana Strategis BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2020–2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Penyusunan LKjIP ini berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. BPSDM Hukum dan HAM memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM di Kementerian Hukum dan HAM. Untuk menjalankan perannya tersebut BPSDM Hukum dan HAM didukung oleh anggaran yang memadai. Besarnya anggaran tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan dukungan BPSDM Hukum dan HAM dalam memenuhi kebutuhan unit-unit di Kementerian Keuangan.

Selama akhir periode tahun 2024 BPSDM Hukum dan HAM melakukan realisasi anggaran sebesar **Rp. 315.540.371.385,-** atau **97,93%** dari pagu anggaran sebesar **Rp. 322.216.750.000,-**. Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai satu program, yaitu Program Dukungan Manajemen, yang di dalamnya terkandung 9 kegiatan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Diklat Fungsional dan HAM
2. Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi
3. Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Kepemimpinan
4. Penyelenggaraan Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIP)
5. Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIM)
6. Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan (POLTEKIP)
7. Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah (Kepri)
8. Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah (Jateng)
9. Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah (Sulut)

Selain melaporkan realisasi penyerapan anggaran, laporan ini juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun tantangan capaian strategis yang ditunjukkan oleh BPSDM Hukum dan HAM selama tahun 2024. Berbagai capaian strategis tersebut

tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Program BPSDM Hukum dan HAM beserta analisis kinerja.

Berdasarkan tujuan dan sasaran dari 4 Indikator Kinerja yang telah ditentukan, tiga indikator kinerja telah terpenuhi antara lain:

1. Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan realisasi 3,40 dari target 3,22;
2. Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan realisasi 3,64 dari target 3,44;
3. Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi dengan realisasi 100% dari target 100%;

Serta satu indikator kinerja belum terealisasi indikator belum memenuhi target yang telah ditentukan yaitu Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan realisasi 0 dari target 82. Nilai Indikator ini mengambil dari Nilai RB General Kementerian Hukum dan HAM yang baru bisa didapatkan pada tahun 2025.

## **B. Saran**

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan BPSDM Hukum dan HAM guna meningkatkan kinerjanya di tahun 2025 sebagai berikut:

1. Melakukan pemantauan secara berkala pelaksanaan pengembangan kompetensi pada seluruh Unit Kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM;
2. Perencanaan yang dilakukan mengacu pada kebutuhan satuan kerja dengan mempertimbangkan urgensi kebutuhan yang harus dipenuhi terlebih dahulu.
3. Menyusun dan merencanakan anggaran dengan lebih baik lagi serta mengantisipasi adanya kebijakan *Automatic Adjustment* yang akan dilakukan ditahun berikutnya.
4. Komitmen bersama terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi non-klasikal sama pentingnya dengan pelatihan klasikal, yang berbeda adalah metode pelaksanaannya.

# L A M P I R A N



## PERJANJIAN KINERJA 2024



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM**

Dalam rangka mewujudkan visi misi pemerintahan yang efektif, terapan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang beranda sebagai di bawah ini:

Nama : Yvonne H. Ledy  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

Selengkapnya dapat dilihat pada:

Nama : Yvonne H. Ledy  
Jabatan : Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya dapat dilihat pada:

Pihak pertama berjanji akan melaksanakan target kinerja yang seluasnya sesuai dengan perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keterhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dan pencapaian indikator yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

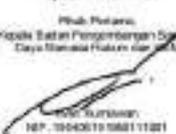
Depdik, 1 Februari 2024

**Pihak Kedua**  
Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia



Yvonne H. Ledy

**Pihak Pertama**  
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM



Rudi Kurniawan  
NIP. 196403191988111001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM  
BERSAMA MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**

No.	Basis Program	Indikator Kinerja Program	Target
01	02	03	04
1.	Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Indeks Peningkatan Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,22
		Indeks Peningkatan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,44
2.	Meningkatkan Mutu Pelayanan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia	Persentase Penanganan 9 (sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	98
3.	Meningkatkan Pemasaran, Promosi, dan Pengabdian Masyarakat Kementerian Hukum dan HAM	Nilai Referensi Statistik Global Kompetensi Hukum dan Hak Asasi Manusia	81

No.	Kategori	Anggaran
<b>Program Dalam Rangka Anggaran</b>		<b>Rp. 307.960.740.000,-</b>
1.	Pengembangan Pendidikan Kejuruan	Rp. 26.594.021.000,-
2.	Pengembangan Pengembangan Kompetensi di Bidang Penguatan dan HAM	Rp. 10.117.317.000,-
3.	Pengembangan Peningkatan Kompetensi Aparatur	Rp. 5.716.300.000,-
4.	Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan	Rp. 13.846.320.000,-
5.	Dukung Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya SP50N Hukum dan HAM	Rp. 180.242.710.000,-
6.	Pengembangan Sistem Aparatur di Wilayah	Rp. 31.444.046.000,-

Depdik, 1 Februari 2024

**Pihak Kedua**  
Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia



Yvonne H. Ledy

**Pihak Pertama**  
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM



Rudi Kurniawan  
NIP. 196403191988111001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM**

Dalam rangka mewujudkan visi misi pemerintahan yang efektif, terapan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang beranda sebagai di bawah ini:

Nama : Rudi  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

Selengkapnya dapat dilihat pada:

Nama : Supriatno Andi Agas  
Jabatan : Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Selaku atasan pihak pertama selanjutnya dapat dilihat pada:

Pihak pertama berjanji akan melaksanakan target kinerja yang seluasnya sesuai dengan perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keterhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dan pencapaian indikator yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

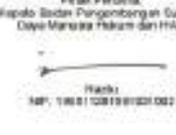
Depdik, 22 Agustus 2024

**Pihak Kedua**  
Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia



Supriatno Andi Agas

**Pihak Pertama**  
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM



Rudi  
NIP. 196811281993031002

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM  
BERSAMA MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**

No.	Basis Program	Indikator Kinerja Program	Target
01	02	03	04
1.	Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Indeks Peningkatan Kompetensi ASN Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,22
		Indeks Peningkatan Kompetensi SDM Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,44
2.	Meningkatkan Mutu Pelayanan Tinggi Hukum dan Hak Asasi Manusia	Persentase Penanganan 9 (sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	98
3.	Meningkatkan Pemasaran, Promosi, dan Pengabdian Masyarakat Kementerian Hukum dan HAM	Nilai Referensi Statistik Global Kompetensi Hukum dan Hak Asasi Manusia	81

No.	Kategori	Anggaran
<b>Program Dalam Rangka Anggaran</b>		<b>Rp. 312.267.740.000,-</b>
1.	Pengembangan Pendidikan Kejuruan	Rp. 26.594.021.000,-
2.	Pengembangan Pengembangan Kompetensi di Bidang Penguatan dan HAM	Rp. 10.117.317.000,-
3.	Pengembangan Peningkatan Kompetensi Aparatur	Rp. 5.716.300.000,-
4.	Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan	Rp. 13.846.320.000,-
5.	Dukung Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya SP50N Hukum dan HAM	Rp. 181.827.740.000,-
6.	Pengembangan Sistem Aparatur di Wilayah	Rp. 36.594.046.000,-

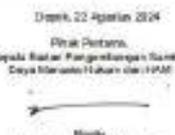
Depdik, 22 Agustus 2024

**Pihak Kedua**  
Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia



Supriatno Andi Agas

**Pihak Pertama**  
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM



Rudi  
NIP. 196811281993031002



**PERUNDUAN KEPUTUSAN TAHUN 2024  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM**

Dalam rangka meningkatkan manajemen pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Endang Ayu Prita Suwardani**  
Jabatan : **Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM**

Sebagai pejabat pembuat keputusaaan

Nama : **Supriatno Antri Agista**  
Jabatan : **Manajer Hukum**

Setelah membaca dan menelaah, selanjutnya sebagai pejabat pembuat keputusaaan

Keputusan tersebut kami telah menyetujui dan menyetujui sebagai pejabat pembuat keputusaaan ini. Adapun rangka menyetujui keputusaaan tersebut kami telah menyetujui dalam ketentuan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pelaksanaan keputusaaan tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Keputusan tersebut akan dilaksanakan sepenuhnya yang diperlukan untuk akan melaksanakan evaluasi terhadap capaian kinerja dan pengalangan ini dan menyetujui keputusaaan yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan, pengendalian dan penilaian.

Dipukul, 16 November 2024

Manajer Hukum

Supriatno Antri Agista

Manajer Hukum  
Kepala Badan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Hukum dan HAM

Endang Ayu Prita Suwardani  
NIP. 19610201990010001

**PERUNDUAN KEPUTUSAN TAHUN 2024  
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM  
MENTERI HUKUM**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
2024	2024	2024	2024
1.	Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum dan HAM Nasional	Indeks Efektivitas dan Efisiensi ASAI Hukum (2024-2025) 100% Indeks Pengembangan Kompetensi ASAI Hukum dan HAM Nasional	0,30 0,44
2.	Meningkatkan Kualitas Pasokan Tenaga Hukum dan Daya Saing Masyarakat	Persentase Penempatan di Organisasi Ombudsman dan Lembaga lainnya	0,00
3.	Meningkatkan Kualitas dan Efektivitas Pelayanan Publik dan Akses Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat (2024-2025) 100%	0,00

No.	Program	Anggaran
<b>Program Dukungan Manajemen</b>		<b>Rp. 328.343.445.000,-</b>
1.	Pengembangan Fasilitas Kelembagaan	Rp. 31.750.000.000,-
2.	Pengembangan Pengembangan Kompetensi di Bidang Hukum	Rp. 10.175.000.000,-
3.	Pengembangan Fasilitas Kompetensi Legal	Rp. 3.670.000.000,-
4.	Pengembangan Fasilitas dan Fasilitas Sains dan Kelembagaan	Rp. 10.000.000.000,-
5.	Dukungan Operasional dan Dukungan Teknik Lainnya (MRO) Hukum dan HAM	Rp. 100.200.200.000,-
6.	Pengembangan Fasilitas Legal dan Lainnya	Rp. 30.180.270.000,-

Dipukul, 16 November 2024

Manajer Hukum

Supriatno Antri Agista

Manajer Hukum  
Kepala Badan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Hukum dan HAM

Endang Ayu Prita Suwardani  
NIP. 19610201990010001



## KUESIONER EVALUASI PASCA PELATIHAN

### INSTRUMEN EVALUASI PASCA PELATIHAN FUNSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN

**DATA DIRI**

- Nama Alumni
- Jenis Kelamin
- Jabatan
- Unit Kerja
- Nama Atasan Langsung
- Masa Kerja Kerja
- Apakah tugas yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi bidang tugas?
   
 Ya  Tidak

Form evaluasi diberikan kepada alumni pelatihan, atasan langsung, dan rekan kerja

No.	Instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan	Skala			
		Sangat Buruk	Cukup Buruk	Cukup Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan alumni mengorganisir dan mengelola sumber daya untuk terwujudnya tujuan, visi, misi, dan nilai organisasi				
2	Kemampuan alumni memonitoring dan mengevaluasi kinerja				
3	Kemampuan alumni menetapkan prioritas secara formal dan informal, berdasar pertimbangan yang baik, memfaktorkan dan berfokus pada yang sesuai, mampu mengaitkan faktor manusia, politik, teknik, ekonomi, dan lain-lain				
4	Kemampuan alumni memelihara hasil kerja pribadi, pribadi tinggi dan standar yang ditetapkan, mentas, membaca masalah alternatif untuk penyelesaian masalah				
5	Kemampuan alumni menegasi dan menjabarkan proses pelaksanaan tugas tugas pemerintahan/pelayanan publik secara menyeluruh				
6	Kemampuan alumni berkolaborasi dengan pihak lain				
7	Kemampuan alumni menganalisis masalah secara mendalam				

8	Kemampuan alumni mengorganisir ulang struktur organisasi, memelihara pelaksanaan dan perbaikan				
9	Kemampuan alumni melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. ASH atau monitoring dan evaluasi hasil pekerjaan/kegiatan				
10	Kemampuan alumni menetapkan disiplin prosedur sesuai prosedur di tingkat keorganisasian				
11	Kemampuan alumni mengelola administrasi manajemen SDM sesuai prosedur/kegiatan				
12	Kemampuan alumni melakukan perencanaan penganggaran, sistem kerja ASH sesuai prosedur kerja dan prosedur/kegiatan				
13	Kemampuan alumni melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan monitoring/evaluasi dan administrasi keorganisasian				

### PANDUAN INSTRUMEN KUESIONER URUM PELATIHAN KEPIMPINAN ADMINISTRATOR

**A. Alumni Pelatihan**

Melihat Alumni Pelatihan	
Nama/No	
Jabatan	
Golongan	
Unit Kerja	
Instansi	
No.	
No. Telp Handphone	
Email	

**SKALA PENILAIAN**

Angka	Kategori
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup Baik
2	Cukup Buruk
1	Tidak Baik

**Revisi Fungsi:**

- Petugas dan pejabat dengan baik pemeliharaan dan kepastian
- Terdapat dan ada kepastian yaitu kepastian tentang (jika ada) dan kepastian tentang
- Unit kepastian meliputi antara lain pemeliharaan (jika ada) yaitu kepastian yang memperhatikan kepastian yang sesuai kepastian anda
- Unit kepastian meliputi anda tidak memperhatikan pemeliharaan dengan tingkat dan kepastian yang pemeliharaan
- Kejelasan anda dapat mengkonfirmasi kepastian pemeliharaan dan pemeliharaan kepastian pemeliharaan kepastian di lingkungan DPSM Kabupaten HNS.

SELAMAT MENYERLUNAN

No.	Instrumen	Penilaian				
		1	2	3	4	5
<b>1. Dimensi PMA sebagai Kompetensi</b>						
1	Memiliki wawasan luas mengenai lingkungan yang sedang dihadapi organisasi					
2	Mengembangkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas dan terukur yang dapat diukur					
3	Mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dalam menghadapi lingkungan yang dinamis dan berubah					
4	Mampu melakukan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat)					
5	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
6	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
7	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
8	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
9	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
10	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
11	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
12	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
13	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
14	Mampu melakukan analisis SWOT secara mendalam dan mendalam					
<b>2. Peningkatan dan Perbaikan PMA</b>						
1	Melakukan dan pemeliharaan dan kepastian pemeliharaan					
2	Melakukan dan pemeliharaan dan kepastian pemeliharaan					
3	Melakukan dan pemeliharaan dan kepastian pemeliharaan					
4	Melakukan dan pemeliharaan dan kepastian pemeliharaan					
5	Melakukan dan pemeliharaan dan kepastian pemeliharaan					
6	Melakukan dan pemeliharaan dan kepastian pemeliharaan					

## SERTIFIKAT AKREDITASI PROGRAM STUDI POLITEKNIK ILMU PEMASYARAKATAN



## SERTIFIKAT AKREDITASI PROGRAM STUDI POLITEKNIK IMIGRASI



## **PRESTASI DAN PENGHARGAAN BPSDM HUKUM DAN HAM**

- ❖ **Penghargaan Wilayah Bebas dari Korupsi BPSDM Hukum (Satuan Kerja)**



❖

❖ **Rekor MURI Penyelenggaraan Webinar Pengembangan Kompetensi ASN Dengan Jumlah Peserta Terbanyak**



❖ **Sertifikasi Akreditasi Predikat “PARIPURNA” Klinik Pratama BPSDM Hukum**



- ❖ **Penghargaan dari Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai Mitra Strategis Program Kerjasama Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi Sektor Anti korupsi**



## **PRESTASI DAN PENGHARGAAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JAWA TENGAH**

- ❖ **Penghargaan dari Bapelkes Semarang dalam Kerjasama Penyelenggaraan Pelatihan antara Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah dan Balai Pelatihan Kesehatan Semarang**



- ❖ **Penghargaan dari BPSDM Hukum dan HAM Kategori Poster/Infografis Terfavorit dan Publikasi/Glorifikasi Terbanyak**



❖ **Penghargaan dari Kementerian HAM sebagai Unit Pelayanan Publik Berbasis HAM**



❖ **Penghargaan dari Kantor Wilayah Jawa Tengah sebagai Pelaksana Program Pembina dan Pengembangan HAM terbaik**



- ❖ **Penghargaan dari KPPN Tipe A1 Semarang 1 Terbaik III Kategori Penilaian Rekonsiliasi Data Laporan Keuangan Satker Lingkup KPPN Tipe A1 Semarang I Dan Penghargaan dari Kantor Wilayah Jawa Tengah terbaik III Kategori Capaian Pengelolaan Infografis dan Video grafis Semester I Tahun 2024**



**PRESTASI DAN PENGHARGAAN BALAI PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN KEPULAUAN RIAU**

- ❖ **Penghargaan dari Kementerian Hukum dan HAM sebagai Unit Kearsipan UPT Badiklat Terbaik Hasil Pengisian Data Digitalisasi Arsip Vital dan Permanen pada Aplikasi E-Arsip Dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2024 DAN Unit Kearsipan UPT Badiklat Terbaik Hasil Pengisian Data Aplikasi Persuratan SRIKANDI Dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2024.**



- ❖ **Predikat Unit Kerja Pelayanan Publik Berbasis Hak Asasi Manusia Tahun 2024. (Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau)**



❖ **Penghargaan Capaian Anggaran Semester I Tahun 2024 Terbaik (Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau)**



❖ **Penghargaan dari Balai Diklat Keuangan Pekanbaru sebagai mitra kerja teraktif**



- ❖ **Penghargaan Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Kementerian Hukum dan HAM**



- ❖ **Penghargaan dari Kementerian HAM sebagai Unit Kerja Pelayanan Publik Berbasis HAM (P2HAM)**



## PRESTASI DAN PENGHARGAAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SULAWESI UTARA

### ❖ Penghargaan Unit Kerja Pelayanan Publik Berbasis HAM



### ❖ Penghargaan sebagai satuan kerja dengan nilai IKPA Istimewa pada Triwulan II Tahun 2024



- ❖ **Penghargaan sebagai satuan kerja dengan nilai IKPA Istimewa pada Triwulan III Tahun 2024**



## **PRESTASI DAN PENGHARGAAN POLTEKIP DAN POLTEKIM**

### **❖ Prestasi Taruna Politeknik Ilmu Pemasarakatan**

1. Juara Pertama Kompetisi Tari Forse UIMA 2024
2. Juara liipsychology Expo Basketball 2024
3. Juara 3 Karya Tulis Ilmiah - Fokri Games X 2024
4. Juara 2 E-Sport Mobile Legends Event Accounting Festival Universitas Pamulang
5. Juara 1 Kyorugi Putra - Kejuaraan Nasional Taekwondo Koni Cup Series 5 2024
6. Juara 3 Kejuaraan Open Karate Championship Unj Cup Xii 2024
7. Juara 3 Lomba Video Kreatif Porsimaptar 2024
8. Juara 2 Dan 3 Fotografi Ruang Kreasi Competition 2024
9. Juara 1 Grup Vokal Ruang Kreasi Competition 2024
10. Juara 2 Vokal Solo Forse UIMA 2024
11. Juara 2 Veternity Cup UGM E-Sport Competition 2024
12. Juara 1, 2 dan 3 Senkaido International Karate Championship Piala Kemenpora 2024
13. Juara 2 Poster Publik Lomba Poster Publik MSC Event
14. Juara 1 Sepakbola Turnamen Event Fourfeo 2024
15. Juara 3 Bola Voli PutriIPKEMINDO Cup 2024
16. Juara 3 Bola Voli Putra IPKEMINDO Cup 2024
17. Juara 1 Badminton IPKEMINDO Cup 2024



❖ **Prestasi Taruna Politeknik Migrasi**

1. Juara 1 Pada Kategori English Speech Porsimaptar 2024
2. Juara 1 Pada Kategori English Story Telling Porsimaptar 2024
3. Juara 3 Pada Kategori Karya Tulis Ilmiah Porsimaptar 2024
4. Juara 1 Pada Kategori Video Kreatif Porsimaptar 2024
5. Juara 3 Pada Kategori Bola Basket Porsimaptar 2024



