



LAPORAN KINERJA BPSDM HUKUM

2025

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum
Kementerian Hukum

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Ikhtisar Eksekutif	iv
Bab I Pendahuluan	01
A. Latar Belakang	02
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	03
C. Maksud dan Tujuan	08
D. Aspek Strategis	08
E. Isu Strategis	09
F. Sistematika Pelaporan	10
Bab II Perencanaan Kinerja	11
A. Rencana Strategis	12
B. Perjanjian Kinerja	18
Bab III Akuntabilitas Kinerja	22
A. Capaian Kinerja Organisasi	23
B. Analisa Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	72
C. Realisasi Anggaran	73
D. Capaian Kinerja Anggaran	74
E. Capaian Kinerja Lainnya	76
Bab IV Penutup	80
Lampiran	82

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum Tahun 2025 merupakan wujud akuntabilitas dan transparansi kinerja yang disajikan kepada publik sebagai kontrol atas kinerja pada tahun anggaran 2025 berupa output yang terukur secara jelas. BPSDM Hukum berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia bidang hukum yang 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, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, pengelolaan pendidikan tinggi kementerian di bidang hukum. Laporan Kinerja BPSDM Hukum disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Tahun 2025 ini menjelaskan berbagai capaian dan permasalahan serta solusi yang mewarnai kinerja sepanjang tahun 2025. Apresiasi layak diberikan kepada seluruh insan Kampus Pengayoman Pancasila yang telah bekerja keras dan memberikan dedikasi positif dalam pencapaian kinerja melalui sasaran program. Kedepan, kita lakukan perbaikan berkelanjutan untuk menjadikan BPSDM Hukum yang lebih Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif (PASTI) dan Ber-AKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sehingga mampu meningkatkan kepercayaan publik kedepannya



GUSTI AYU PUTU SUWARDANI, BC.IP., S.H., M.SI.
KEPALA BPSDM HUKUM



IKHTISAR EKSEKUTIF

Tahun 2025 merupakan tahun transisi antara pelaksanaan Renstra BPSDM Hukum dan HAM 2020–2024 (yang diperpanjang) dan implementasi awal Renstra BPSDM Hukum 2025–2029. Kondisi ini menuntut BPSDM Hukum untuk tidak hanya menjaga kesinambungan capaian kinerja dari Renstra sebelumnya, tetapi juga mulai mengadopsi arah perubahan dan penguatan organisasi sebagaimana diamanatkan dalam Renstra baru. Oleh karena itu, seluruh pencapaian BPSDM Hukum pada tahun 2025 menjadi cerminan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan, terutama dalam menyesuaikan indikator kinerja, sistem pembelajaran, serta tata kelola program pengembangan kompetensi aparatur.

Secara umum, kinerja BPSDM Hukum pada tahun 2025 menunjukkan capaian yang baik. Pada indikator-indikator yang masih mengikuti Renstra perpanjangan, seperti Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum, Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum, Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi dan Nilai Reformasi Birokrasi General dan Tematik Kementerian Hukum, BPSDM Hukum mampu menunjukkan stabilitas capaian. Penyelenggaraan pelatihan tetap berjalan sesuai target, tingkat kepuasan layanan pelatihan berada pada kategori baik, dan konsistensi tata kelola kinerja melalui SAKIP dan Reformasi Birokrasi terus terjaga. Hal ini mencerminkan kemampuan BPSDM dalam mengelola program reguler meskipun berada dalam situasi transisi kebijakan.

Di sisi lain, tahun 2025 juga menjadi tahap awal penerapan Renstra BPSDM Hukum 2025–2029 yang membawa beberapa indikator baru, Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum, Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum. Meskipun masih dalam fase awal, capaian indikator-indikator tersebut menunjukkan arah positif. Proses digitalisasi pembelajaran mulai meningkat, kurikulum yang lebih adaptif terhadap kebutuhan kompetensi hukum mulai diterapkan, dan pengembangan kerja sama strategis dengan berbagai lembaga pendidikan dan pemerintah daerah juga semakin diperluas. Langkah-langkah ini menegaskan komitmen BPSDM dalam mengakselerasi transformasi SDM hukum yang responsif terhadap perubahan zaman dan tuntutan organisasi.

Kinerja tahun 2025 juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung, seperti penguatan sistem manajemen pembelajaran berbasis teknologi, peningkatan kapasitas widyaiswara dan pengajar internal, serta perencanaan anggaran yang lebih terukur. Namun demikian, sejumlah tantangan masih perlu diatasi, termasuk keterbatasan sumber daya kompetensi spesifik, kebutuhan modernisasi infrastruktur teknologi, serta proses adaptasi terhadap indikator baru yang masih membutuhkan harmonisasi dengan proses bisnis pelatihan. Tantangan tersebut menjadi perhatian penting untuk peningkatan kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

IKHTISAR EKSEKUTIF

Secara keseluruhan, pelaksanaan kinerja BPSDM Hukum pada tahun 2025 dapat dinilai efektif dalam menjaga capaian pada indikator lama sekaligus menunjukkan kemajuan awal pada indikator baru. Transisi dua rencana strategis dapat dikelola dengan baik sehingga tidak menghambat kualitas layanan pendidikan dan pelatihan. BPSDM Hukum berhasil memantapkan fondasi bagi transformasi SDM hukum di tahun-tahun mendatang melalui penguatan digitalisasi, peningkatan kualitas pembelajaran, dan konsolidasi tata kelola kinerja.

Dengan fondasi tersebut, BPSDM Hukum siap memasuki fase implementasi penuh Renstra 2025–2029, dengan fokus pada pembangunan kapasitas aparatur yang adaptif, berintegritas, dan berdaya saing dalam mendukung tugas dan fungsi Kementerian Hukum di era transformasi digital.

Tabel Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025
(Perpanjangan Renstra 2020-2024 Periode Kinerja Januari-September 2025)

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum	1. Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum	3,22	3,60	111,8%
		2. Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum	3,44	4,72	137,2%
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum	Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100 %	100 %	100 %
3.	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum	1. Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	82	N/A*	-
		2. Nilai Reformasi Birokrasi Tematik Kementerian Hukum	3	N/A*	-

IKHTISAR EKSEKUTIF

Tabel Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025
(Renstra 2025-2029 Periode Kinerja Oktober-Desember 2025)

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	87,38 (Indeks)	N/A*	-
2.	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,5 (Indeks)	7,2 (Indeks)	110,7%
3.	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,48 (Indeks)	3,87 (Indeks)	111,2%

* Penilaian tahun 2025 menunggu hasil penilaian oleh KemenPAN/RB

Realisasi Anggaran





bpsdm



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang
Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
Maksud dan Tujuan
Aspek Strategis
Isu Strategis
Sistematika Pelaporan

A. LATAR BELAKANG

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum merupakan elemen strategis dalam struktur Kementerian Hukum yang berperan sebagai unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok kementerian, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang hukum. Kedudukannya sebagai unit kerja setingkat eselon I menempatkan BPSDM Hukum sebagai aktor kunci dan ujung tombak dalam memastikan tersedianya aparatur hukum yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Peran strategis tersebut semakin signifikan jika dikaitkan dengan besarnya jumlah pegawai Kementerian Hukum yang mencapai lebih dari 8.000 orang dan tersebar pada unit kerja pusat maupun daerah, sehingga menuntut sistem pengembangan kompetensi yang terencana, berkelanjutan, dan adaptif.

Secara historis, BPSDM Hukum memiliki fondasi kelembagaan yang kuat dan berakar panjang sejak dibentuknya Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Kehakiman pada tahun 1975. Perjalanan transformasi kelembagaan dari Pusdiklat Departemen Kehakiman hingga menjadi BPSDM Hukum mencerminkan dinamika kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan strategis yang terus berkembang. Perubahan nomenklatur dan peningkatan status organisasi bukan sekadar administratif, melainkan menunjukkan perluasan peran, tanggung jawab, dan kewenangan dalam pengembangan kompetensi aparatur, dari yang semula berfokus pada pendidikan dan pelatihan teknis menjadi pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Penetapan BPSDM Hukum sebagai unit eselon I melalui Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2006 menjadi tonggak penting yang menegaskan komitmen pemerintah untuk memperkuat fungsi pengembangan SDM aparatur hukum dan HAM. Hal ini ditandai dengan cakupan tugas yang semakin luas, termasuk pembinaan pusat-pusat pelatihan, pusat penilaian kompetensi, institusi pendidikan kedinasan, serta balai-balai diklat di daerah. Kompleksitas tugas tersebut menuntut BPSDM Hukum untuk tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai pengarah kebijakan pengembangan kompetensi yang selaras dengan agenda pembangunan nasional di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Perkembangan regulasi, khususnya dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, menghadirkan paradigma baru dalam pengelolaan dan pengembangan ASN yang menekankan sistem merit, manajemen talenta, serta pengembangan kompetensi yang terintegrasi. Dalam konteks ini, BPSDM Hukum dituntut untuk semakin responsif dan inovatif dalam merancang serta melaksanakan program pengembangan SDM yang mampu menjawab kebutuhan organisasi sekaligus ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik.

Restrukturisasi pemerintahan pasca Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2024, yang ditandai dengan pembentukan kementerian baru dan perubahan nomenklatur Kementerian Hukum, turut membawa implikasi organisatoris bagi BPSDM Hukum. Perubahan ini menegaskan kembali posisi BPSDM Hukum sebagai unit strategis yang harus mampu beradaptasi dengan dinamika kelembagaan, kebijakan nasional, dan program prioritas pemerintah, termasuk dukungan terhadap agenda ASTA CITA.

Dengan demikian, keberadaan BPSDM Hukum tidak hanya berfungsi sebagai institusi pengembangan kompetensi aparatur, tetapi juga sebagai motor penggerak transformasi kualitas sumber daya manusia hukum. Ke depan, BPSDM Hukum diharapkan mampu memperkuat kapasitas kelembagaan, meningkatkan kualitas dan relevansi program pengembangan SDM, serta membangun sinergi yang berkelanjutan dengan seluruh pemangku kepentingan, guna mewujudkan aparatur hukum yang adaptif, profesional, dan mampu menjawab tantangan pembangunan hukum nasional secara berkelanjutan.

B. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

PERMENKUM NOMOR 1 TAHUN 2024 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN HUKUM

Tugas

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomer 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum memiliki tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum

Fungsi

- 1.Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum;
- 2.Pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian;
- 3.Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang Hukum;
- 4.Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum;
- 5.Pengelolaan pendidikan tinggi kementerian di bidang hukum;
- 6.Pelaksanaan administrasi Badan; dan
- 7.Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

SEKRETARIAT

Tugas

Memberikan dukungan manajemen terhadap pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Fungsi

- 1.Koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum;
- 2.Koordinasi dan fasilitasi pembentukan regulasi dan kebijakan, penataan organisasi, ketatalaksanaan, dan reformasi birokrasi
- 3.Koordinasi dan fasilitasi pengelolaan manajemen kinerja, pelaksanaan pemantauan pengendalian internal, dan manajemen risiko
- 4.Koordinasi dan pengelolaan urusan sumber daya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum;
- 5.Koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan advokasi dan perlindungan hukum pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum;
- 6.Koordinasi dan pengelolaan urusan keuangan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum;
- 7.Koordinasi dan pengelolaan administrasi barang milik negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum;
- 8.Pelaksanaan urusan hubungan masyarakat dan kerja sama;
- 9.Pengelolaan sistem informasi pengembangan sumber daya manusia hukum; dan
- 10.Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kepastakaan, keprotokolan dan kerumahtanggaan.

B. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN

Tugas	Fungsi
Melaksanakan pengembangan pelatihan teknis dan kepemimpinan	1. Penyusunan kebijakan teknis rencana, program, dan anggaran di bidang pelatihan teknis dan kepemimpinan; 2. Penyusunan pedoman dan program penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan; 3. Penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan; 4. Koordinasi dan pembinaan teknis substansi penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan; 5. Pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan teknis dan kepemimpinan; dan 6. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan

PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN FUNGSIONAL

Tugas	Fungsi
Melaksanakan pengembangan pelatihan fungsional	1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, program, dan anggaran di bidang pelatihan fungsional; 2. Penyusunan pedoman dan program penyelenggaraan pelatihan fungsional; 3. Penyelenggaraan pelatihan fungsional; 4. Koordinasi dan pembinaan teknis substansi penyelenggaraan pelatihan fungsional; 5. Pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan fungsional; dan 6. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional.

B. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

POLITEKNIK PENGAYOMAN INDONESIA

Tugas

Menyelenggarakan pendidikan vokasi dan pendidikan profesi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Fungsi

1. Penyusunan rencana dan program pendidikan, serta bahan ajar;
2. Penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pendidikan profesi di bidang hukum dan hak asasi manusia;
3. Pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
4. Pelaksanaan sistem penjaminan mutu;
5. Pelaksanaan sistem pengawasan internal;
6. Pelaksanaan pembinaan Sivitas Akademika;
7. Pengelolaan laboratorium, akademik perpustakaan,
8. Pengembangan pembelajaran dan profesi, publikasi ilmiah dan penerbitan, serta sarana dan prasarana penunjang lainnya;
9. Pelaksanaan administrasi akademik, kemahasiswaan dan kerja sama;
10. Pelaksanaan penyusunan program, kemahasiswaan, dan alumni
11. Pelaksanaan administrasi keuangan, umum, dan barang milik negara; dan
12. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan

BALAI DIKLAT HUKUM

Tugas

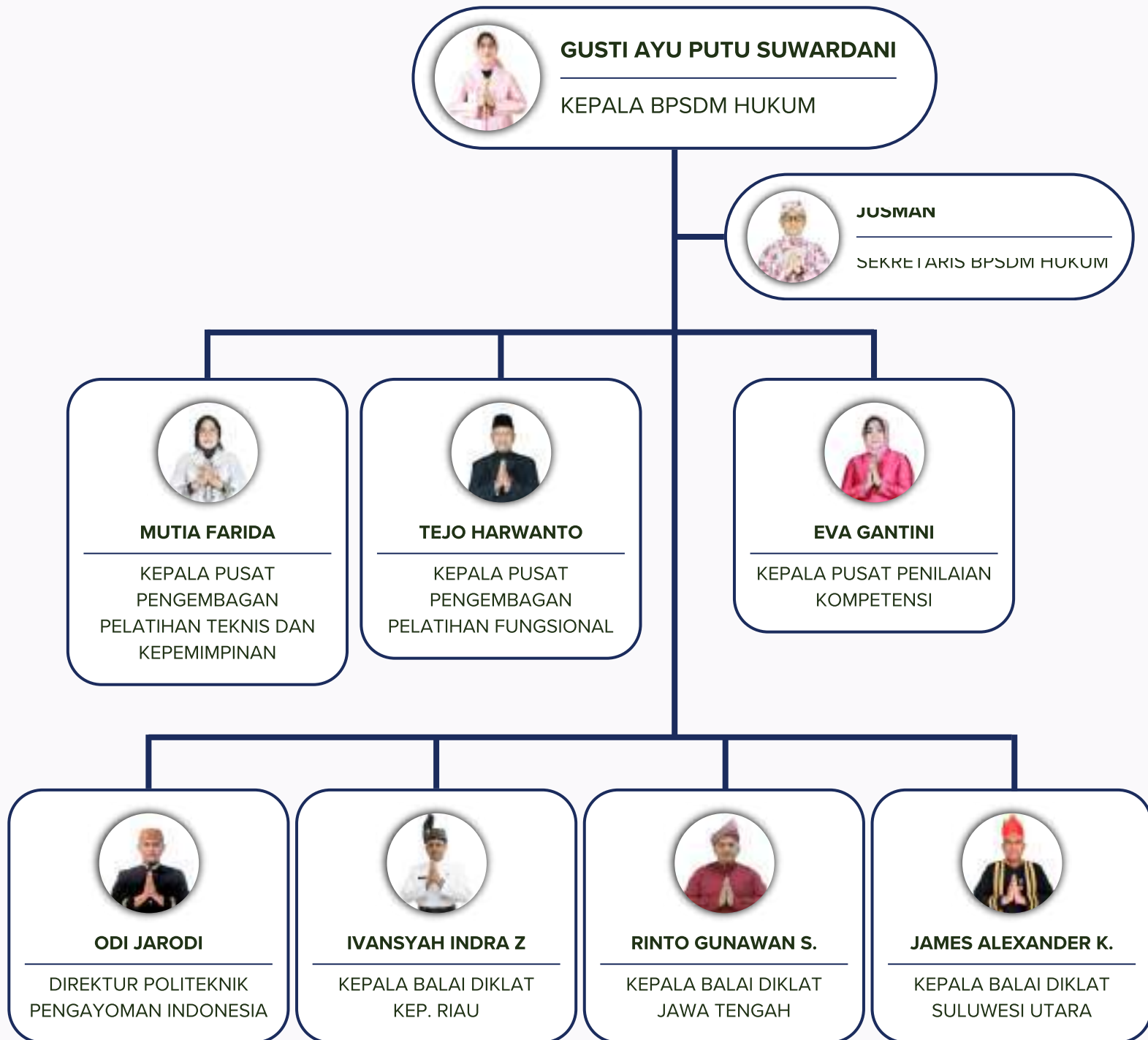
Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia di wilayah

Fungsi

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
4. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia

B. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi BPSDM Hukum



B. TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA

Jumlah Pegawai

553

Orang

1 - Kepala BPSDM Hukum	175 - Poltekipin
178 - Sekretariat	18 - Badiklat Kepri
40 - Pusbanglat Tekpim	30 - Badiklat Jateng
32 - Pusbanglat Fungsional	18 - Badiklat Sulut
61 - Puspenkom	



LAKI-LAKI

285 Orang

51,5%

PEREMPUAN

268 Orang

49,5%

1

STRUKTURAL

32 Orang

2

FUNGSIONAL

279 Orang

3

PELAKSANA

242 Orang

1

PPPK PW

28 Orang

2

PPPK

55 Orang

3

CPNS

29 Orang

4

PNS

441 Orang

*Data Per 1 Desember 2025

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

Pada tahun 2025, BPSDM Hukum memperkuat perannya sebagai center of excellence pengembangan SDM hukum sesuai Renstra 2025–2029. Aspek strategis ini menjadi dasar peningkatan kualitas penilaian kompetensi, pelatihan, serta pendidikan tinggi di bidang hukum.

1. **Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi**
Fokus pada standar kompetensi, kurikulum pelatihan, dan pengembangan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan jabatan melalui analisis dan evaluasi berbasis data.
2. **Modernisasi Pembelajaran melalui Transformasi Digital**
Percepatan digitalisasi melalui LMS, KMS, dan hybrid learning untuk pembelajaran yang lebih inklusif, mudah diakses, dan terukur.
3. **Penguatan Penilaian Kompetensi ASN Hukum**
Pengembangan sistem asesmen, peningkatan kualitas asesor dan instrumen, termasuk pengembangan asesmen kompetensi teknis hukum untuk mendukung talent mapping, pengisian jabatan berbasis merit, serta pengembangan karier pegawai.
4. **Transformasi Pendidikan Kedinasan melalui Poltekpin**
Penguatan kurikulum berbasis teknologi dan hukum modern, pemenuhan 9 kriteria akreditasi, kompetensi dosen, serta sarana prasarana guna menghasilkan lulusan yang unggul dan relevan.
5. **Penjaminan Mutu dan Akreditasi Pengembangan SDM**
Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pada pelatihan, asesmen, dan pendidikan tinggi melalui peningkatan kurikulum, SDM widyaiswara dan asesor, serta standar fasilitas.
6. **Peningkatan Tata Kelola, Reformasi Birokrasi, dan Digitalisasi Layanan**
Digitalisasi layanan, pemutakhiran data perencanaan–pelaporan, serta penyederhanaan proses bisnis untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas.
7. **Pengembangan Balai Diklat sebagai Pengungkit Pemerataan Kompetensi**
Peningkatan kapasitas layanan diklat, penguatan kurikulum berbasis kebutuhan wilayah, serta peningkatan sarana pembelajaran pada balai diklat untuk pengembangan SDM yang merata.

E. ISU STRATEGIS

Pada tahun 2025, BPSDM Hukum menghadapi berbagai isu strategis yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pengembangan kompetensi SDM hukum. Isu-isu ini muncul sebagai dampak perubahan regulasi, dinamika kebutuhan kompetensi, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan tata kelola pemerintahan.

1. Kesenjangan Kompetensi SDM Hukum terhadap Kebutuhan Organisasi

Masih terdapat gap antara kompetensi ASN hukum dan kebutuhan jabatan. Perubahan peraturan, kompleksitas permasalahan hukum, serta munculnya bidang hukum baru (cyber law, AI regulation, digital governance) menuntut BPSDM Hukum untuk menghadirkan pelatihan yang lebih adaptif, terukur, dan berbasis analisis kebutuhan kompetensi.

2. Perubahan Kebijakan Manajemen ASN dan Jabatan Fungsional

Implementasi kebijakan baru ASN, penyempurnaan sistem jabatan fungsional, penilaian kinerja ASN terintegrasi, dan penyusunan standar teknis kompetensi berdampak langsung pada pola penyelenggaraan pelatihan. BPSDM Hukum perlu menyesuaikan kurikulum, metode pembelajaran, serta skema sertifikasi agar selaras dengan kebijakan tersebut.

3. Kesiapan Digitalisasi Pembelajaran dan Penilaian Kompetensi

Digitalisasi pembelajaran menghadirkan peluang peningkatan efisiensi, namun juga menimbulkan tantangan terkait kesiapan infrastruktur, integrasi sistem pembelajaran, kualitas konten digital, serta kesenjangan literasi TIK antara pengajar dan peserta, khususnya di daerah.

4. Kebutuhan Transformasi Pendidikan Kedinasan melalui Poltekpin

Transformasi Politeknik Pengayoman Indonesia (Poltekpin) sebagai institusi pendidikan kedinasan modern menghadapi tantangan dalam penyusunan kurikulum yang relevan, pemenuhan standar akreditasi, peningkatan kualitas dosen, serta penguatan sarana dan prasarana pendidikan.

5. Ketidakmerataan Akses Pengembangan SDM Hukum di Daerah

Akses terhadap layanan pelatihan belum sepenuhnya merata antara pusat dan daerah. Peran balai diklat wilayah masih perlu diperkuat melalui peningkatan kapasitas sarana prasarana, ketersediaan pengajar, serta perluasan cakupan pelatihan.

6. Penguatan Kualitas Penilaian Kompetensi dan Talent Management

Penyempurnaan instrumen asesmen kompetensi teknis hukum, peningkatan jumlah asesor tersertifikasi, pemenuhan standar nasional, serta integrasi hasil penilaian dengan sistem talent management untuk mendukung mutasi, promosi, dan pengembangan karier berbasis merit.

7. Kesiapan BPSDM dalam Mendukung Reformasi Birokrasi dan SAKIP

Peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan SAKIP memerlukan dokumentasi kinerja yang lebih berkualitas, perencanaan kinerja yang lebih presisi, penyelarasan indikator kinerja, penyederhanaan proses bisnis, serta penguatan sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi.

8. Keterbatasan SDM Pengajar, Asesor, dan Fasilitator

Ketersediaan dan kompetensi widyaiswara, asesor, serta fasilitator masih menjadi tantangan, terutama terkait kebutuhan keahlian spesialis dan penguasaan teknologi pembelajaran, serta kemampuan evaluasi berbasis data.

9. Kebutuhan Penguatan Kemitraan Strategis

Kemitraan dengan lembaga nasional maupun internasional masih perlu dioptimalkan untuk mendukung inovasi kurikulum, pengembangan sertifikasi profesi, maupun pertukaran keahlian guna meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan.

F. SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendaya-gunaan 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, yaitu sebagai berikut:

KATA PENGANTAR : Menyajikan gambaran singkat sebagai pengantar berkaitan dengan Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025.

RINGKASAN EKSEKUTIF : Menyajikan ringkasan isi Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025.

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 dalam mencapai Target Kinerja sesuai Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama, Rencana Strategis Kementerian Hukum. 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;
8. Analisis potensi risiko dan tindak pengendalian risiko.

BAB IV PENUTUP : Menjelaskan kesimpulan dan saran menyeluruh Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025 serta upaya/strategi dalam meningkatkan capaian kinerja tahun 2025.

LAMPIRAN

- Perjanjian kinerja tahun 2025;
- Prestasi dan penghargaan



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis
Perjanjian Kinerja

A. RENCANA STRATEGIS

VISI



Pusat pengetahuan dan pembelajaran Hukum dalam mewujudkan SDM Bidang Hukum yang Produktif, Kompeten dan Profesional dalam mendukung Terwujudnya supremasi hukum dalam menciptakan stabilitas keamanan dan pertumbuhan ekonomi nasional Dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas tahun 2045



MISI

01

Optimalisasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Bidang Hukum yang Berkualitas, Efektif, dan Efisien dalam Memenuhi Kebutuhan SDM Bidang Hukum

02

Mewujudkan Tata Kelola Organisasi BPSDM Hukum yang Akuntabel dan Profesional



A. RENCANA STRATEGIS

1. VISI

Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum RI) menggambarkan kondisi yang ingin dicapai pada tahun 2025–2029 dalam mendukung Visi Kementerian Hukum serta Visi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia.

Visi BPSDM Hukum 2025–2029 adalah :

*“Pusat pengetahuan dan pembelajaran hukum dalam mewujudkan SDM bidang hukum yang produktif, kompeten, dan profesional guna mendukung supremasi hukum, stabilitas keamanan, dan pertumbuhan ekonomi nasional menuju **Indonesia Emas 2045.**”*

Visi ini menegaskan peran BPSDM Hukum sebagai pusat pembelajaran hukum berbasis Corporate University untuk menghasilkan SDM hukum yang berintegritas, adaptif, dan berdaya saing. Melalui penguatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosio-kultural, BPSDM Hukum berkontribusi dalam mewujudkan supremasi hukum, kepastian hukum, serta meningkatnya kepercayaan publik dan dunia usaha, sebagai bagian dari komitmen Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045.

2. MISI

Misi BPSDM Hukum menggambarkan upaya strategis dalam mewujudkan Visi BPSDM Hukum tahun 2025–2029 serta selaras dengan Misi Kementerian Hukum dan Asta Cita Presiden Republik Indonesia. Misi BPSDM Hukum tahun 2025–2029 meliputi:

a. Optimalisasi Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Bidang Hukum

Menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan kompetensi bidang hukum yang berkualitas melalui pendekatan berbasis kompetensi secara terintegrasi. BPSDM Hukum bertransformasi sebagai **Corporate University** bidang hukum yang menghasilkan SDM hukum profesional dan berdaya saing, dengan program yang relevan, tepat sasaran, efektif, efisien, serta berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi di lingkungan Kementerian Hukum.

b. Penguatan Tata Kelola Organisasi yang Akuntabel dan Profesional

Mewujudkan tata kelola organisasi yang akuntabel dan profesional melalui penguatan kelembagaan, manajemen kinerja berbasis hasil, pengelolaan sumber daya yang efisien, serta penerapan prinsip *good governance*. Tata kelola ini didukung oleh perencanaan berbasis data, pengelolaan anggaran yang transparan, monitoring dan evaluasi berkelanjutan, pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan integritas guna mendukung Reformasi Birokrasi dan mewujudkan Kementerian Hukum yang bersih dari KKN.

A. RENCANA STRATEGIS

3. TATA NILAI CORE VALUES BERAKHLAK

Perubahan lingkungan strategis nasional dan global yang semakin cepat menuntut tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif guna memberikan pelayanan publik yang prima. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai agen perubahan dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan adaptif. Dalam konteks tersebut, BPSDM Hukum memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi ASN guna mendukung penerapan core values ASN BerAKHLAK sebagaimana dicanangkan oleh Presiden Republik Indonesia.

Nilai dasar BerAKHLAK yang harus dipahami dan diterapkan oleh ASN meliputi:

01 Berorientasi Pelayanan

Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan, melakukan perbaikan tiada henti dan berkelanjutan.

02 Akuntabel

Melaksanakan tugas secara jujur, bertanggung jawab, disiplin, berintegritas, serta mengelola sumber daya negara secara efektif dan efisien tanpa penyalahgunaan wewenang.

03 Kompeten

Terus meningkatkan kemampuan diri, membantu pengembangan orang lain, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

04 Harmonis

Menghargai perbedaan latar belakang, saling menolong, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

05 Loyal

Memegang teguh Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, menjaga nama baik ASN, pimpinan, instansi, serta kerahasiaan jabatan dan negara.

06 Adaptif

Cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, berinovasi, kreatif, dan proaktif dalam menghadapi dinamika organisasi.

07 Kolaboratif

Terbuka bekerja sama, memberi ruang kontribusi berbagai pihak, serta mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

A. RENCANA STRATEGIS

4. TATA NILAI PASTI

Dalam rangka mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi, Kementerian Hukum menetapkan tata nilai “PASTI” sebagai pedoman dasar dalam bekerja dan berkinerja. Tata nilai ini diyakini relevan untuk membentuk aparatur yang berintegritas, berkinerja tinggi, serta adaptif terhadap dinamika perubahan.

PASTI merupakan akronim dari **Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif** yang dimaknai sebagai berikut:

1	PROFESIONAL	Bekerja dengan penguasaan bidang tugas, menjunjung tinggi etika dan integritas, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi dan penyelesaian masalah secara efektif.
2	AKUNTABEL	Setiap proses dan hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3	SINERGI	Proses kerja sama yang harmonis antarindividu dan unit kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
4	TRANSPARAN	Keterbukaan dalam pengelolaan kegiatan dan pemberian akses informasi penyelenggaraan pemerintahan kepada publik.
5	INOVATIF	Kemampuan untuk menghasilkan gagasan dan solusi baru melalui pemanfaatan pengetahuan, kreativitas, dan potensi lingkungan sekitar.

A. RENCANA STRATEGIS

5. TUJUAN

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



Terwujudnya BPSDM Kementerian Hukum sebagai Corporate University

Indikator Tujuan 1 : **Indeks Corporate University BPSDM Hukum** Dihitung dari rata-rata indikator Kepala Badan:

1. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum
2. Rata-rata indeks kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum



Terwujudnya tata kelola BPSDM yang akuntabel dan profesional

Indikator Tujuan 2 : **Indeks tata kelola BPSDM Hukum** Dihitung dari rata-rata akumulasi semua indikator Sekretaris Badan.

6. SASARAN PROGRAM

Visi, misi, dan tujuan BPSDM Hukum diimplementasikan melalui sasaran program yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan target sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja.

Tahun 2025 merupakan masa transisi antara pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020–2024 dan Rencana Strategis Kementerian Hukum Tahun 2025–2029. Dalam periode ini, pelaksanaan program BPSDM Hukum masih mengacu pada Renstra 2020–2024 hingga ditetapkannya Renstra Kementerian Hukum dan Renstra BPSDM Hukum Tahun 2025–2029.

Seiring dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum Tahun 2025–2029 serta Surat Keputusan Kepala BPSDM Hukum Nomor SDM-01.PR.01.01 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis BPSDM Hukum Tahun 2025–2029, maka Sasaran Program BPSDM Hukum Tahun 2025 disesuaikan dengan dokumen perencanaan strategis tersebut.

A. RENCANA STRATEGIS

6. SASARAN PROGRAM

Sasaran Program BPSDM Hukum Tahun 2025 (Mengacu Renstra 2020–2024)



Sasaran Program I :

Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

- Indikator Kinerja 1: Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum
- Indikator Kinerja 2: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum



Sasaran Program II :

Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum

- Indikator Kinerja : Persentase Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi



Sasaran Program III :

Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum

- Indikator Kinerja I : Nilai RB General Kementerian Hukum
- Indikator Kinerja 2 : Nilai RB Tematik Kementerian Hukum

Sasaran Program BPSDM Hukum Tahun 2025 (Mengacu Renstra 2025–2029)



Sasaran Program I :

Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

- Indikator Kinerja : Rata-rata penurunan indeks kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum



Sasaran Program II :

Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi Bidang Hukum

- Indikator Kinerja : Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum



Sasaran Program III :

Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum

- Indikator Kinerja : Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum

B. PERJANJIAN KINERJA

1. PERJANJIAN KINERJA (RENSTRA BPSDM HUKUM DAN HAM 2020-2024)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gusti Ayu Putu Suwardani

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : Supratman Andi Agtas

Jabatan : Menteri Hukum

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 7 Januari 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum

Supratman Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum

Gusti Ayu Putu Suwardani
NIP. 196610261990012001

B. PERJANJIAN KINERJA

1. PERJANJIAN KINERJA (RENSTRA BPSDM HUKUM DAN HAM 2020-2024)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
DENGAN MENTERI HUKUM**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum	1. Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum	3,22 Indeks
		2. Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum	3,44 Indeks
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum	Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100 %
3.	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum	1. Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	82
		2. Nilai Reformasi Birokrasi Tematik Kementerian Hukum	3

No.	Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen		Rp. 351.678.179.000,-
1.	Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan	Rp. 101.345.525.000,-
2.	Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional	Rp. 12.066.857.000,-
3.	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	Rp. 6.293.468.000,-
4.	Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	Rp. 17.057.868.000,-
5.	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum	Rp. 166.302.335.000,-
6.	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Rp. 48.612.126.000,-

Jakarta, 7 Januari 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum



Supratman Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum



Gusti Ayu Putu Suwardani
NIP. 196610261990012001

B. PERJANJIAN KINERJA

2. PERJANJIAN KINERJA (RENSTRA BPSDM HUKUM 2025-2029)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gusti Ayu Putu Suwardani

Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : Supratman Andi Agtas

Jabatan : Menteri Hukum

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Oktober 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum



Supratman Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum



Gusti Ayu Putu Suwardani
NIP. 196610261990012001

B. PERJANJIAN KINERJA

2. PERJANJIAN KINERJA (RENSTRA BPSDM HUKUM 2025-2029)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DENGAN
MENTERI HUKUM**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	87,38 (Indeks)
2	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,5 (Indeks)
3	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,48 (Indeks)

No.	Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen		Rp. 323.890.182.000,-
1.	Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional	Rp. 12.066.857.000,-
2.	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	Rp. 6.476.877.000,-
3.	Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	Rp. 18.582.398.000,-
4.	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum	Rp. 166.890.185.000,-
5.	Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan	Rp. 99.157.850.000,-
6.	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Rp. 50.716.015.000,-

Jakarta, Oktober 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum



Supratman Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum



Gusti Ayu Putu Suwardani
NIP. 196610261990012001



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Capaian Kinerja Organisasi
Realisasi Anggaran
Capaian Kinerja Anggaran
Capaian Kinerja Lainnya

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan kepada pihak yang berwenang secara transparan dan periodik. Sebagai instansi pemerintah, BPSDM Hukum melaksanakan akuntabilitas kinerja melalui penyusunan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pengukuran kinerja merupakan proses penilaian kemajuan pelaksanaan kegiatan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, meliputi efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas output, pencapaian hasil, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Pelaksanaan pengukuran kinerja mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh dari hasil pengukuran masing-masing indikator, sedangkan capaian kinerja sasaran ditentukan berdasarkan rata-rata capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerja selanjutnya dikelompokkan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Interpretasi Realisasi Capaian Kinerja

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

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang transparan mengenai faktor pendukung maupun penghambat tercapainya target kinerja. Melalui laporan ini, BPSDM Hukum menyajikan gambaran tingkat pencapaian sasaran berdasarkan indikator kinerja yang ditetapkan dalam Renstra Tahun 2020–2024 dan Renstra Tahun 2025–2029. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025 disajikan dua periode pengukuran, yaitu capaian kinerja yang mengacu pada Renstra Tahun 2020–2024 dan Renstra Tahun 2025–2029. Pengukuran kinerja Renstra 2020–2024 dilakukan untuk periode Januari–September 2025, sedangkan pengukuran kinerja Renstra 2025–2029 dilakukan untuk periode Oktober–Desember 2025, seiring dengan ditetapkannya Renstra BPSDM Hukum pada Oktober 2025. Berikut disajikan capaian kinerja pada masing-masing periode rencana strategis.

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

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 dilakukan melalui berbagai metode, seperti ujian tertulis, wawancara, dan penilaian kinerja langsung. Hasil penilaian dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan karier, pelatihan, dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

BPSDM Hukum sebagai satu-satunya Unit Kerja Kementerian Hukum yang memiliki tugas melaksanakan Penilaian Kompetensi terhadap ASN Kementerian Hukum. Untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan dan pemanfaatan hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan oleh BPSDM Hukum maka disusun indikator kinerja Indeks Penilaian Kompetensi dengan berdasarkan 3 dimensi, yaitu:

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

Dengan formulasi sebagai berikut :

INDEKS PENILAIAN KOMPETENSI ASN KUM = (W 1 X A) + (W 2 X B) + (W 3 X C)

Keterangan:
A = (Target ASN Hukum yang dilakukan penilaian kompetensi)/(Total SDM ASN Hukum yang akan dilakukan penilaian kompetensi) x 100%
B = Tingkat kepuasan stakeholder terhadap penilaian kompetensi yang dilakukan (Indeks)
C = Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti (%)

Untuk mengukur Indeks Penilaian Kompetensi ASN Kemenkum perlu dilakukan penghitungan nilai masing-masing dimensi. Nilai masing-masing dimensi dikonversikan menjadi nilai indeks berdasarkan tabel berikut:

Tabel Konversi Indeks

NILAI (%)	SKALA	KETERANGAN
> 90	4	SANGAT BAIK
81 – 89,99	3	BAIK
71 – 80,99	2	KURANG BAIK
< 71	1	TIDAK BAIK

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

Berikut penghitungan masing-masing dimensi untuk mengukur Indeks Penilaian Kompetensi:

a. Persentase ASN Kementerian Hukum yang mengikuti penilaian kompetens.

Capaian dimensi ini didasarkan pada capaian output penilaian kompetensi yang telah dilakukan selama bulan Januari-Oktober 2025. Pada bulan Juli 2025 terdapat perubahan target output dari 21.146 orang menjadi 1.556 orang. Berikut data capaian output penilaian kompeten.

Tabel Kegiatan Penilaian Kompetensi

No.	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Output
1.	Penilaian Potensi Bagi Pegawai Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Tahun 2025 (Peserta Latsar)	6 Januari 2025	60
2.	Penilaian Kompetensi di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Tahap II	8 Januari 2025	68
3.	Penilaian Kompetensi di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber DayaManusia HukumTahap III	6 Februari 2025	7
4.	Penilaian Kompetensi di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber DayaManusia Hukum Tahap IV	13 Maret 2025	104
5.	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Jawa Barat	12-14 Februari 2025	56
6.	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Banten	12-14 Februari	60

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

a. Persentase ASN Kementerian Hukum yang mengikuti penilaian kompetensi.

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

No.	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Output
7	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Jawa Tengah	26-28 Februari	60
8	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Jawa Timur	26-28 Februari	60
9	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Sumatera Barat	23-25 April	60
10	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Bangka Belitung	21-23 April	50
11	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Sumatera Utara	14-16 Mei	60
12	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Kalimantan Barat	21-23 Mei	60
13	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil DKI Jakarta	17-19 Juni	60
14	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Bengkulu	24-26 Juni	58

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

a. Persentase ASN Kementerian Hukum yang mengikuti penilaian kompetensi.

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

No.	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Output
15	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Administrasi/Fungsional di Lingkungan Kanwil Sulawesi Tengah	8-10 Juli	60
16	Penilaian Kompetensi di Lingkungan Badan Strategi Kebijakan Batch I	14-15 Juli	54
17	Penilaian Kompetensi di Lingkungan Badan Strategi Kebijakan Batch II	21-22 Juli	52
18	Penilaian Kompetensi bagi Jabatan Fungsional Analis Hukum dan Penyuluh Hukum di Lingkungan Kementerian Hukum	26-28 Mei	43
19	Penilaian Kompetensi di Lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Tahun Anggaran 2025	6-9 Oktober	119
20	Penilaian Kompetensi dalam rangka Perpindahan ke dalam Jabatan Fungsional Analis Kekayaan Intelektual Ahli Utama	9-10 Januari	1
21	Penilaian Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan Arsiparis, Pengangkatan Penyuluh Hukum dan Arsiparis Melalui Perpindahan dari Jabatan Lain TA 2025	15-17 April	49
22	Penilaian Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional Analis Pengelolaan Keuangan, Pranata Keuangan APBN, dan Auditor Tahun 2025	19-20 Mei	61

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

a. Persentase ASN Kementerian Hukum yang mengikuti penilaian kompetensi.

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

No.	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Output
23	Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural bagi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal dan Pranata Komputer Kementerian Hukum Tahun 2025	11–13 Juni	23
24	Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Potensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kementerian Hukum	25–26 Juli	58
25	Penilaian Kompetensi dalam rangka Seleksi Penugasan PNS Kementerian Hukum sebagai Atase Hukum di Kuala Lumpur	4–5 Agustus	7
26	Penilaian Kompetensi Bagi Pegawai di Lingkungan Inspektorat Jenderal, Biro BMN dan Kanwil DKI Jakarta	14–15 Oktober	58
27	Penilaian Kompetensi bagi Jabatan Fungsional pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah Tahun 2025	17–18 September	55
Total			1.463

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

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\% \\ \text{Capaian} &= \frac{1.463}{1.556} \times 100\% \\ \text{Capaian} &= 94,02\%\end{aligned}$$

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

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

Berikut penghitungan masing-masing dimensi untuk mengukur Indeks Penilaian Kompetensi:

- b. 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 Penilaian Paramater Kepuasan

No	Parameter Penilaian	IKM
1	Persyaratan Dokumen Assessment (2 pertanyaan)	85,75%
2	Prosedur Pelayanan Assessment (2 pertanyaan)	85,05%
3	Ketepatan Waktu	83,89%
4	Kesesuaian Alat Ukur Assessment (2 pertanyaan)	82,93%
5	Kompetensi Assessor (2 pertanyaan)	87,37%
6	Keramahan Petugas	88,37%
7	Rekomendasi	114,67%
TOTAL		628,02%
TOTAL IKM		89,72%

Hasil penghitungan tersebut kemudian dikonversikan menjadi nilai indeks sesuai dengan tabel konversi sehingga diperoleh nilai indeks 3.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum

Berikut penghitungan masing-masing dimensi untuk mengukur Indeks Penilaian Kompetensi:

c. 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 Oktober tahun 2025, Pusat Penilaian Kompetensi telah menyampaikan sebanyak 1.034 rekomendasi hasil penilaian kompetensi, dan sebanyak 1.013 rekomendasi telah ditindak lanjut dari pembina kepegawaian peserta uji kompetensi. Berikut penghitungan dimensi hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti:

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

$$\text{Capaian} = \frac{1.013}{1.034} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = 97,9\%$$

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

Dari penghitungan ketiga dimensi pada Indeks Penilaian ASN Kemenkum maka dapat dihitung capaian indeks dengan formulasi yang telah tersebut diatas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Indeks} &= (20\% \times A) + (40\% \times B) + (40\% \times C) \\ &= (20\% \times 4) + (40\% \times 3) + (40\% \times 4) \\ &= 0,8 + 1,2 + 1,6 \\ &= 3,6 \end{aligned}$$

Dari penghitungan diatas **realisasi untuk indikator Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum tahun 2025 sebesar 3,6.**

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

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

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

$$Capaian = \frac{3,6}{3,2} \times 100\%$$

$$Capaian = 111,8\%$$

Tabel Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Program

Sasaran Program Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
3,22	3,6	111,8%

Capaian dan realisasi indikator kinerja tersebut merupakan penghitungan dari periode kinerja bulan Januari sampai September 2025, apabila dihitung sampai dengan akhir tahun 2025 berdasarkan penghitungan yang dihitung secara terpisah maka **realisasi indikator kinerja ini mencapai 4 dengan capaian 124,2%.**

Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

1. Penilaian kompetensi jabatan fungsional dan administrasi yang diadakan BPSDM Hukum secara berkala untuk berbagai jabatan fungsional seperti Analis Hukum, Penyuluh Hukum, Arsiparis, dsb. Kegiatan ini meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural;
2. Penilaian kompetensi manajerial dan sosial-kultural, yang juga mencakup pejabat pimpinan tinggi dan administrasi, menggunakan metode assessment center, wawancara berbasis kompetensi, dan evaluasi potensi.
3. Pengembangan sistem dan alat ukur yang memudahkan penilaian serta pemantauan kompetensi juga merupakan program pendukung yang penting.
4. Sosialisasi Pra Penilaian Kompetensi dilaksanakan oleh BPSDM Hukum di Kanwil/Kementerian untuk mempersiapkan pegawai menghadapi penilaian kompetensi dan memahami teknis pelaksanaannya.
5. Ekspose Hasil Evaluasi Penilaian Kompetensi, Program evaluasi diperlukan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan kompetensi dan merumuskan strategi perbaikan

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

● Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Rendahnya hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti ;
2. Rendahnya hasil survey peserta terhadap kegiatan penilaian kompetensi;
3. Terlambatnya penyelesaian laporan individu;
4. Penentuan pasangan assesor dan assessee tidak objektif;
5. Anggaran untuk penilaian kompetensi tidak mencukupi

● Pengendalian Risiko

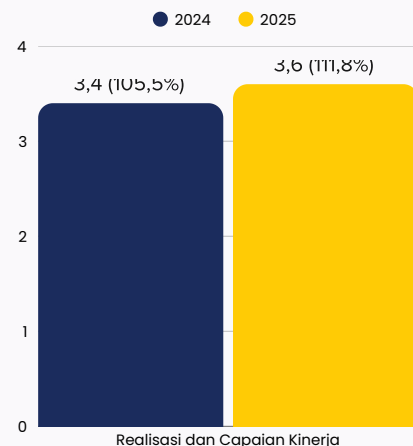
1. Revisi Anggaran kegiatan penilaian kompetensi
2. Kegiatan Feedback Hasil Uji Kompetensi
3. Pemetaan Peningkatan Layanan Sistem Informasi Penilaian Kompetensi
4. Update Norma tes potensi
5. Perencanaan kegiatan penilaian kompetensi
6. Analisa Beban Kerja Asesor
7. Penggunaan *Spinning Wheel*

● Dampak atas Kinerja Penilaian Kompetensi

1. Penilaian kompetensi menghasilkan profil kompetensi individu ASN yang objektif dan terukur. Hasil ini digunakan sebagai dasar penempatan pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan, sehingga terjadi peningkatan job–person fit.
2. Kinerja penilaian kompetensi memperkuat penerapan sistem merit, khususnya dalam proses promosi, mutasi, dan pengembangan karier ASN.
3. ASN menjadi lebih memahami kekuatan dan area pengembangan dirinya. Hal ini mendorong peningkatan motivasi, disiplin, dan profesionalisme kerja, yang tercermin dalam peningkatan kualitas layanan, ketepatan pelaksanaan tugas, serta capaian kinerja individu dan unit kerja.

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Dari tabel perbandingan realisasi dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya maka untuk capaian tahun 2025 terdapat **kenaikan nilai sebesar 0,2 atau 6,3%** dibanding tahun 2024.

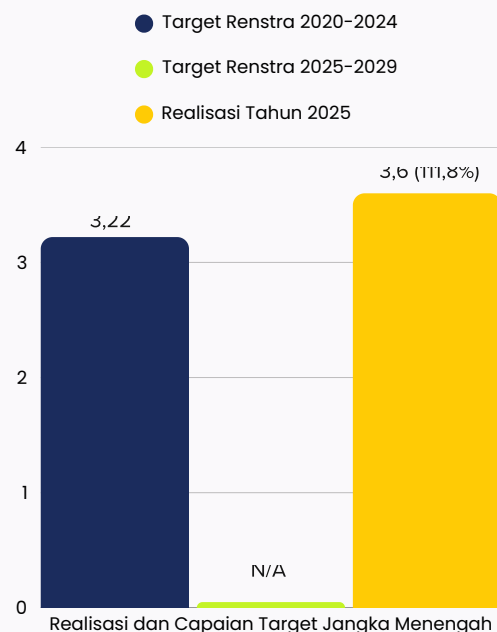


A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)

Sasaran dan indikator ini tidak dapat dilakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam renstra dikarenakan belum disusunnya Renstra Kementerian Hukum tahun 2025-2029 pada awal tahun anggaran 2025 sehingga dari bulan Januari-September 2025 masih menggunakan dokumen Renstra Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024. Berikut perbandingan capaian dan realisasi kinerja tahun 2025 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada Renstra Kementerian Hukum tahun 2020-2024



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Indikator kinerja ini tidak memiliki perbandingan standar nasional mengingat kegiatan pengukuran Indeks Penilaian Kompetensi hanya dilakukan oleh BPSDM Hukum.

● Analisa Keberhasilan

Keberhasilan indeks ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama sebagai berikut.

1. Konsistensi Pelaksanaan Penilaian Kompetensi pada berbagai jenjang jabatan, baik jabatan struktural maupun fungsional. Konsistensi ini memastikan semakin luasnya cakupan ASN yang dinilai;
2. Penggunaan metode penilaian yang terstandar, seperti assessment center, uji kompetensi berbasis jabatan, dan wawancara berbasis kompetensi, berkontribusi signifikan terhadap kualitas hasil penilaian;
3. Pemanfaatan Hasil untuk Pengembangan Kompetensi sehingga terjadi peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan;
4. Dukungan Kebijakan dan Komitmen Pimpinan.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Kendala dan Hambatan

1. Belum seluruh ASN dapat mengikuti penilaian kompetensi dalam satu tahun anggaran, khususnya pada jabatan fungsional tertentu dan unit kerja yang tersebar secara geografis, sehingga pemetaan kompetensi belum sepenuhnya merata.
2. Jumlah asesor kompetensi tersertifikasi masih terbatas dibandingkan dengan jumlah ASN yang dinilai, yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan dan penjadwalan penilaian.
3. Keterbatasan anggaran memengaruhi pelaksanaan penilaian kompetensi, baik dari sisi operasional, pengembangan instrumen, maupun pemanfaatan teknologi, sehingga diperlukan prioritas peserta.
4. Sebagian ASN masih memandang penilaian kompetensi sebagai formalitas administratif, yang berdampak pada kesiapan peserta dan kualitas hasil penilaian.
5. Integrasi hasil penilaian kompetensi dengan sistem informasi kepegawaian dan manajemen talenta belum optimal, sehingga pemanfaatannya dalam pengambilan keputusan belum maksimal.
6. Tindak lanjut hasil penilaian dalam bentuk rencana pengembangan individu belum dilaksanakan secara sistematis, sehingga dampak peningkatan kompetensi belum optimal.
7. Pemanfaatan sistem digital dalam penilaian kompetensi masih menghadapi kendala teknis, termasuk kesiapan infrastruktur, literasi digital ASN, dan stabilitas aplikasi.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum merupakan instrumen untuk mengukur dan mengevaluasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di sektor hukum. Indeks ini digunakan oleh BPSDM Hukum untuk memastikan SDM di lingkungan Kementerian Hukum memiliki kompetensi yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas serta peningkatan kinerja individu dan organisasi.

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

- Tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan;
- Persentase peserta pelatihan yang lulus terhadap total peserta pelatihan;
- Persentase alumni pelatihan yang mengalami peningkatan kinerja; dan
- Persentase ASN Kementerian Hukum yang memperoleh pengembangan kompetensi.

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

$$\text{INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI} = [(W1 \times A) + (W2 \times B) + (W3 \times C) + (W4 \times D)] \times 4$$

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 Kemenkum 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%)

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Data pengukuran untuk masing-masing dimensi diperoleh dari satuan kerja penyelenggara pelatihan dilingkungan BPSDM Hukum yaitu Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional, 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 diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner survei level 2 sesuai 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. Pengukuran dilakukan terhadap aspek tenaga pengajar, modul/bahan ajar, dan penyelenggaraan pelatihan melalui pengisian kuesioner secara daring pada aplikasi <https://e-learning.kemenkumham.go.id/>. Berikut hasil pengolahan hasil survey tersebut pada masing-masing satuan kerja penyelenggara pelatihan:

Tabel Kepuasan Peserta

No.	Pelatihan	Aspek		
		Tenaga Pengajar	Modul	Penyelenggaraan
1	Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan	92,6	92,1	92,6
2	Pusbanglat Fungsional	91,42	88,49	91,36
3	Balai Diklat Kepri	92,98	93,23	93,39
4	Balai Diklat Jateng	95,67	95,46	95,86
5	Balai Diklat Sulut	92,00	92,92	92,85
Sub Rata-Rata		92,93	92,44	93,21
Nilai Akhir		92,86		

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

b) Persentase Peserta Pelatihan yang Lulus Pelatihan

Persentase Peserta Pelatihan yang Lulus Pelatihan adalah indikator kinerja yang menggambarkan seberapa banyak peserta pelatihan yang berhasil memenuhi standar kelulusan dari total peserta yang mengikuti 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 Kelulusan Peserta Pelatihan

No.	Pelatihan	Peserta Mengikuti	Peserta Lulus
1	Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan	3.949	3.909
2	Pusbanglat Fungsional	201	201
3	Balai Diklat Kepri	70	70
4	Balai Diklat Jateng	190	189
5	Balai Diklat Sulut	330	329
Total		4.740	4.698
Persentase		$x = \frac{PesertaLulus}{PesertaMengikuti} \times 100\%$ $x = \frac{4.698}{4.740} \times 100\%$ $x = 99,11\%$ 99,11%	

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

c) Persentase alumni peserta Pelatihan yang meningkat kinerjanya

Persentase alumni peserta pelatihan yang meningkat kinerja mencerminkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan ini terlihat dari hasil evaluasi pasca pelatihan dan penilaian kinerja yang menunjukkan perbaikan signifikan dalam aspek kualitas pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, inovasi, serta kemampuan bekerja sama. Hal ini menjadi indikator keberhasilan program pengembangan SDM dalam menjawab kebutuhan organisasi secara tepat sasaran dan berkelanjutan.

Capaian pada komponen ini diambil dari pengolahan data survei kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan pada beberapa pelatihan tertentu. Sampai dengan periode bulan September 2025 yang merupakan batas akhir pengukuran kinerja Renstra 2020-2024, kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan belum dilakukan oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM Hukum. Kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan diselenggarakan pada bulan November. Dengan demikian capaian untuk dimensi **Persentase alumni peserta Pelatihan yang meningkat kinerjanya sebesar 0%**

d) Persentase ASN Kemenkum yang memperoleh pengembangan kompetensi

Persentase ASN Kementerian Hukum yang memperoleh pengembangan kompetensi mencerminkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme aparatur. Melalui pelatihan serta bentuk pengembangankompetensi lainnya yang terstruktur dan berkelanjutan, ASN dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan tugas dan perkembangan zaman.

Capaian ini menjadi indikator penting dalam mendukung reformasi birokrasi, peningkatan kinerja organisasi, serta terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas. Untuk menghitung nilai pada dimensi ini perlu dihitung capaian output pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh satuan kerja di lingkungan BPSDM Hukum.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program I : Meningkatnya Kualitas Penilaian Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

d) Persentase ASN Kemenkum yang memperoleh pengembangan kompetensi

Berikut rincian output pengembangan kompetensi di lingkungan BPSDM Hukum sampai dengan akhir September 2025 :

No.	Satuan Kerja	Output
1	Pusbanglat Teknis dan Kepemimpinan	21.489
2	Pusbanglat Fungsional	22.269
3	Balai Diklat Kepri	2.322
4	Balai Diklat Jateng	3.329
5	Balai Diklat Sulut	587
Nilai Total		49.996
Jumlah Pegawai Kemenkum		8.055
Nilai Akhir		
$x = \frac{JumlahOutput}{JumlahPegawaiKemenkum} \times 100\%$ $x = \frac{49.996}{8.055} \times 100\%$ $x = 620\%$		

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Setelah diperoleh nilai akhir pada keempat dimensi pembentuk Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum maka dapat dihitung capaian indeks ini untuk periode tahun 2025 dengan formulasi yang telah tersebut ditentukan :

$$\begin{aligned}
 \text{Indeks} &= [(30\% \times A) + (30\% \times B) + (30\% \times C) + (10\% \times D)] \times 4 \\
 &= [(30\% \times 92,86) + (30\% \times 99,1) + (30\% \times 0) + (10\% \times 620)] \times 4 \\
 &= (0,27 + 0,29 + 0 + 0,62) \times 4 \\
 &= 4,72
 \end{aligned}$$

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

$$\text{Capaian} = \frac{4,72}{3,44} \times 100\%$$

$$\text{Capaian} = 137,2\%$$

Sasaran Program Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
3,44	4,72	137,2%

Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

1. Program penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan dalam rangka memberikan layanan pelatihan di lingkungan BPSDM Hukum lebih konsisten, transparan, dan terstandar;
2. Program peningkatan kualitas kurikulum dan materi pelatihan sehingga materi dirasakan aplikatif dan sesuai kebutuhan kerja;
3. Program peningkatan kompetensi widyaiswara dan fasilitator yang berdampak pada proses pembelajaran interaktif, jelas, dan inspiratif;
4. Program transformasi digital pembelajaran yang memberikan berbagai jenis pengembangan kompetensi variatif, lebih fleksibel, mudah diakses, dan responsif sehingga berdampak pada meningkatnya jumlah peserta pengembangan kompetensi;

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

● Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Ketidak sesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan dan tugas sehari-hari;
2. Responden Evaluasi Pasca Pelatihan sudah berpindah tugas;
3. Rendahnya tingkat kelulusan peserta pelatihan;
4. Penentuan kelulusan dan peringkat peserta pelatihan tidak sesuai dengan nilai yang diperoleh peserta
5. Anggaran untuk pengembangan kompetensi tidak mencukupi

● Pengendalian Risiko

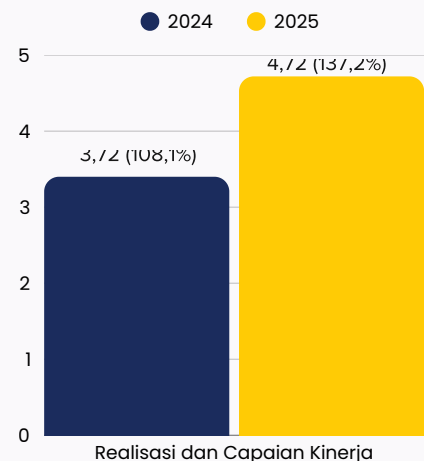
1. Rapat penelaahan anggaran pengembangan kompetensi;
2. Revisi Anggaran kegiatan pengembangan kompetensi
3. Rapat persiapan pelatihan
4. Rapat persiapan evaluasi pasca pelatihan
5. Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan

● Dampak atas Kinerja Penilaian Kompetensi

1. Meningkatnya penguasaan substansi hukum, regulasi terbaru, dan kebijakan strategis serta penguatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN bidang hukum;
2. Peningkatan kualitas output kerja ASN (legal drafting, analisis hukum, layanan hukum) serta meningkatnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan unit kerja
3. Terbentuk ASN hukum yang menjunjung tinggi integritas, kepatuhan hukum, dan akuntabilitas;
4. Meningkatnya kualitas layanan hukum yang cepat, tepat, dan berkeadilan serta peningkatan kepuasan pemangku kepentingan terhadap layanan hukum

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Dari tabel perbandingan realisasi dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya maka untuk capaian tahun 2025 terdapat **kenaikan nilai indeks sebesar 1 atau 29,1%** dibanding tahun 2024.

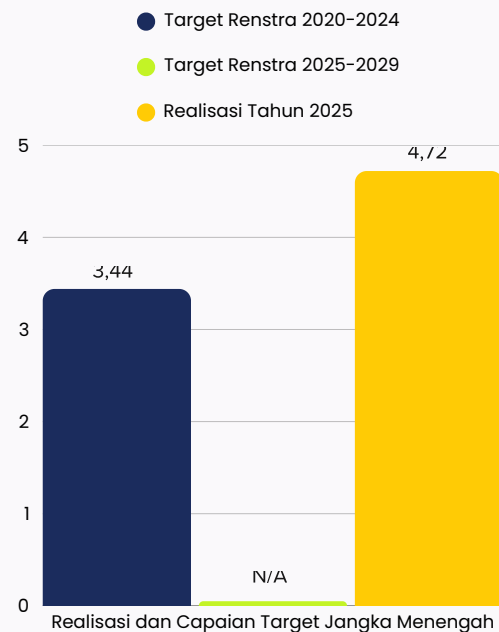


A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)

Sasaran dan indikator ini tidak dapat dilakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam renstra dikarenakan belum disusunnya Renstra Kementerian Hukum tahun 2025-2029 pada awal tahun anggaran 2025 sehingga dari bulan Januari-September 2025 masih menggunakan dokumen Renstra Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024. Berikut perbandingan capaian dan realisasi kinerja tahun 2025 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada Renstra Kementerian Hukum tahun 2020-2024.



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Indikator kinerja ini tidak memiliki perbandingan standar nasional mengingat kegiatan pengukuran Indeks Pengembangan Kompetensi hanya dilakukan oleh BPSDM Hukum.

● Analisa Keberhasilan

Keberhasilan indeks ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama sebagai berikut.

1. Dukungan dan komitmen pimpinan dalam pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan;
2. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan jabatan dan organisasi;
3. Metode pembelajaran inovatif (blended learning, Community of Practice, Massive Open Online Course, Coaching Mentoring);
4. Keterlibatan widyaiswara, praktisi, dan narasumber yang kompeten;
5. Ketersediaan dan Kompetensi SDM Penyelenggara;
6. Sistem Informasi dan Digitalisasi Pengembangan Kompetensi;
7. Kolaborasi dan Jejaring Strategis dengan berbagai pihak baik eksternal maupun internal Kementerian Hukum.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Kendala dan Hambatan

1. Hambatan utama yang dihadapi meliputi : Penyesuaian anggaran akibat kebijakan efisiensi nasional, terbatasnya pembiayaan pelatihan tatap muka dan sertifikasi serta prioritas kegiatan yang belum sepenuhnya berbasis dampak kompetensi;
2. Perencanaan kebutuhan kompetensi yang belum optimal karena ketidaksinkronan antara kebutuhan unit kerja dan program pelatihan serta perubahan kebijakan hukum yang cepat belum selalu terakomodasi dalam perencanaan;
3. Keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan secara optimal serta konflik jadwal antara tugas layanan dan kegiatan pengembangan kompetensi;
4. Adanya Perubahan regulasi yang cepat dan kompleks sehingga diperlukan kebutuhan pembaruan materi pelatihan yang berkelanjutan dengan cepat.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program II : Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum

Indikator Kinerja : Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar Dalam Rangka Akreditasi

Untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan oleh Lembaga pendidikan vokasi di lingkungan BPSDM Hukum, 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 Pengayoman Indonesia menjadi indikator kinerja yang harus dipenuhi. Proses ini melibatkan kriteria-kriteria yang dipersyaratkan dan diukur dengan menggunakan formulasi berikut:

PERSENTASE PEMENUHAN 9 KRITERIA
AKREDITASI PROGRAM STUDI

$$x = \frac{\text{Jumlah Kriteria Akreditasi Yang Dipenuhi}}{\text{Jumlah Kriteria Akreditasi}} \times 100\%$$

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

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Untuk tahun 2025 pengukuran capaian indikator kinerja ini berdasarkan pengumpulan data dukung atas kriteria akreditasi **program studi Teknik Pemasyarakatan**. Berdasarkan pengumpulan data dukung akreditasi pada program studi tersebut, seluruh 9 (sembilan) kriteria akreditasi telah terpenuhi. Kesembilan kriteria ini menjadi dasar penyusunan Borang Akreditasi Program Studi dan Instrumen Penilaian untuk menilai mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia yang disusun menjadi Dokumen LKPS (Laporan Kinerja Program Studi) dan LED (Laporan Evaluasi Diri) untuk menggambarkan kinerja program studi secara holistik dan menjadi dasar penilaian akreditasi oleh BAN-PT. Dokumen tersebut kemudian diunggah kedalam aplikasi SAPTO (Sistem Akreditasi Perguruan Tinggi Online)*.

Selanjutnya dilakukan perhitungan capaian indikator kinerja Pemenuhan 9 (Sembilan) Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi. Untuk memperoleh capaian kinerja indikator tersebut, hasil perhitungan realisasi kemudian dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Adapun perhitungan realisasi indikator dan perbandingan dengan target disajikan sebagai berikut:

$$x = \frac{JumlahKriteriaAkreditasiYangDipenuhi}{JumlahKriteriaAkreditasi} \times 100\%$$
$$x = \frac{9}{9} \times 100\%$$
$$x = 100\%$$

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

Sasaran Program		
Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA		
Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar Dalam Rangka Akreditasi		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

*bukti unggah terlampir

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

1. Review dan penyelarasan Visi–Misi Poltekipin dengan visi Kementerian Hukum, RPJMN, dan kebijakan pendidikan vokasi;
2. Kerja sama dengan instansi pengguna lulusan (UPT Pemasyarakatan dan Imigrasi)
3. Pembinaan akademik, kepribadian, dan kedisiplinan taruna
4. Peningkatan kualifikasi dan sertifikasi dosen vokasi
5. Review kurikulum pendidikan kedinasan
6. Pemenuhan sarpras kelas, laboratorium, asrama, dan fasilitas pendukung dan pemeliharaan dan digitalisasi inventaris BMN
7. Publikasi karya ilmiah dan produk inovasi vokasi
8. Monitoring kelulusan dan masa studi
9. Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)

Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Perubahan kebijakan nasional berdampak pada arah strategis
2. SOP akademik dan nonakademik belum mutakhir atau tidak konsisten diterapkan
3. Tidak terpenuhinya data dukung akreditasi Politeknik
4. Pemberian nilai dan kelulusan taruna tidak sesuai dengan nilai yang diperoleh
5. Anggaran untuk penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi kedinasan tidak mencukupi

Pengendalian Risiko

1. Rapat koordinasi akreditasi Politeknik;
2. Rapat Senat Politekip dan Poltekip
3. Revisi anggaran pendidikan kedinasan
4. Pembaharuan SOP akademik dan non-akademik

Dampak atas Kinerja Penilaian Kompetensi

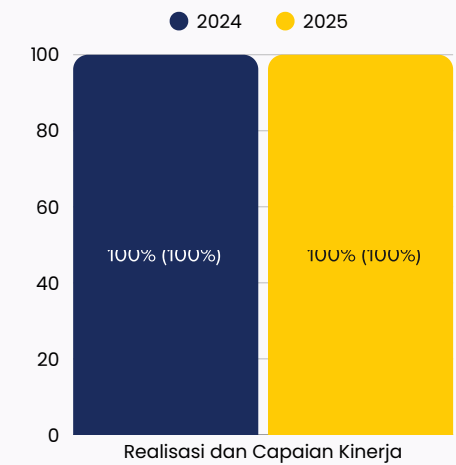
1. Meningkatnya kepatuhan terhadap standar akreditasi;
2. Peningkatan kualitas proses belajar-mengajar
3. Peningkatan hasil evaluasi akademik, kelulusan tepat waktu, dan kompetensi praktik
4. Peningkatan kualifikasi, sertifikasi, dan profesionalisme dosen

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

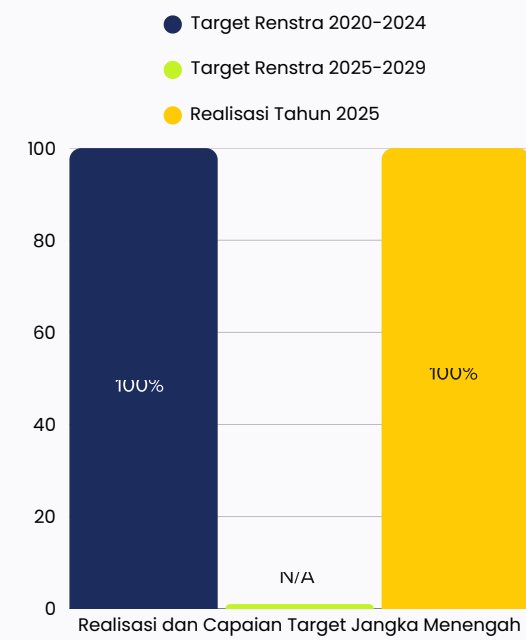
● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Dari tabel perbandingan realisasi dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya maka untuk capaian tahun 2025 sama dengan capaian tahun 2024.



● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)

Sasaran dan indikator ini tidak dapat dilakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam renstra dikarenakan belum disusunnya Renstra Kementerian Hukum tahun 2025-2029 pada awal tahun anggaran 2025 sehingga dari bulan Januari-September 2025 masih menggunakan dokumen Renstra Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024. Berikut perbandingan capaian dan realisasi kinerja tahun 2025 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada Renstra Kementerian Hukum tahun 2020-2024.



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Indikator kinerja ini tidak memiliki perbandingan standar nasional mengingat kegiatan pengukuran Indeks Pengembangan Kompetensi hanya dilakukan oleh BPSDM Hukum.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Analisa Keberhasilan

Keberhasilan pemenuhan kriteria akreditasi Program Studi ditopang oleh tata kelola akademik yang terarah, konsisten, dan berbasis mutu, dengan visi, misi, tujuan, dan strategi yang selaras dengan visi institusi serta kebijakan Kementerian. Kepemimpinan Program Studi berjalan efektif melalui struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, dan penerapan SOP akademik secara konsisten. Mutu mahasiswa dan proses pembelajaran terjaga melalui sistem penerimaan yang terencana, pembinaan berkelanjutan, serta kurikulum berbasis OBE dan kebutuhan pengguna lulusan dengan metode pembelajaran vokasi yang aplikatif. Keberhasilan ini diperkuat oleh kualitas SDM dosen dan tenaga kependidikan, dukungan sarana prasarana yang memadai, pengelolaan pembiayaan berbasis kinerja, serta pelaksanaan tridharma dan sistem penilaian pendidikan yang objektif dan terstandar.

Kendala dan Hambatan

Pemenuhan kriteria akreditasi Program Studi masih menghadapi kendala pada konsistensi penerapan tata kelola dan SOP akademik, khususnya dalam pendokumentasian dan keterlacakan data pendukung. Keterbatasan jumlah dan kualifikasi dosen, optimalisasi peran tenaga kependidikan, serta belum meratanya implementasi kurikulum berbasis Outcome Based Education (OBE) dan pemanfaatan metode pembelajaran inovatif turut menjadi hambatan. Selain itu, keterbatasan sarana prasarana praktik dan penyesuaian anggaran memengaruhi kecepatan pemenuhan standar, sementara implementasi penjaminan mutu internal dan integrasi eviden akreditasi masih memerlukan penguatan agar berjalan konsisten dan berkelanjutan.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program III : Meningkatnya Penerapan RB di Lingkungan Kementerian Hukum

Indikator Kinerja : Nilai Reformasi General dan Tematik Kementerian Hukum

Nilai reformasi birokrasi di Kementerian Hukum bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Untuk mendukung pencapaian Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum 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.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Berdasar-kan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 difokuskan pada Reformasi Birokrasi General (Tata Kelola dan Budaya Organisasi/ASN) dan Reformasi Birokrasi Tematik dengan 4 (empat) pilihan tema, yaitu Pengentasan Kemiskinan, Peningkatan Investasi, Digitalisasi Administrasi Pemerintah, serta penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) yang akan dinilai berdasarkan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 tahun 2023.

Sesuai dengan ketentuan evaluasi nilai reformasi birokrasi instansi pemerintah, Nilai Reformasi Birokrasi General dan Tematik tahun 2025 baru bisa diperoleh pada tahun 2026. Oleh karena itu, nilai realisasi dan capaian untuk indikator kinerja ini pada tahun 2025 **belum bisa didapatkan**.

Sasaran Program		
Meningkatnya Penerapan RB di Lingkungan Kementerian Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA		
Nilai Reformasi General Kementerian Hukum		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
85	N/A	-
INDIKATOR KINERJA UTAMA		
Nilai Reformasi Tematik Kementerian Hukum		
3	N/A	N/A

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Sasaran Program III : Meningkatnya Penerapan RB di Lingkungan Kementerian Hukum

Indikator Kinerja : Nilai Reformasi General dan Tematik Kementerian Hukum

Meskipun nilai RB baru bisa diperoleh pada tahun 2026, tetapi proses dalam memperoleh nilai ini tetap dilakukan oleh BPSDM Hukum sesuai dengan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi tahun 2025 pada BPSDM Hukum, dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan Data Dukung Rencana Kerja Tahunan RB pada aplikasi E-RB di lingkungan BPSDM Hukum telah mencapai 100%. Untuk RB Tematik BPSDM Hukum secara spesifik tidak ada kegiatan yang bertemakan pelaksanaan RB Tematik, namun BPSDM Hukum memiliki kewajiban untuk mendukung pencapaian RB Tematik Kementerian Hukum.



A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

1. Pembentukan dan penguatan Tim RB dan Agen Perubahan serta Sosialisasi nilai-nilai budaya kerja dan core values ASN BerAKHLAK
2. Penyusunan dan penyederhanaan SOP layanan pelatihan dan penilaian kompetensi
3. Penyesuaian tugas dan fungsi unit kerja sesuai kebutuhan RB;
4. Monitoring dan evaluasi kinerja program/kegiatan serta Penyusunan LKjIP dan pelaporan kinerja tepat waktu
5. Implementasi SPIP dan manajemen risiko
6. Standarisasi layanan pelatihan dan penilaian kompetensi

Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Tidak terpenuhinya data dukung pelaksanaan RB BPSDM Hukum;
2. Kualitas data dukung yang diunggah ke dalam aplikasi;

Pengendalian Risiko

1. Rapat Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan RB per Triwulan
2. Pembentukan tim assesor RB internal

Dampak atas Kinerja Nilai Reformasi Kinerja

Peningkatan nilai Reformasi Birokrasi berdampak langsung pada perbaikan tata kelola dan kinerja BPSDM Hukum melalui terbentuknya budaya kerja yang profesional dan berorientasi kinerja, penyederhanaan proses bisnis berbasis digital, serta meningkatnya efektivitas manajemen SDM berbasis kompetensi. Penguatan akuntabilitas kinerja dan pengawasan mendorong kualitas perencanaan dan pelaporan kinerja yang lebih baik serta menurunkan risiko penyimpangan, sementara peningkatan kualitas pelayanan publik tercermin dari naiknya kepuasan pengguna dan inovasi layanan. Secara keseluruhan, capaian nilai RB yang lebih baik memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan dan mendukung BPSDM Hukum sebagai institusi pengembangan SDM yang akuntabel dan efektif.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

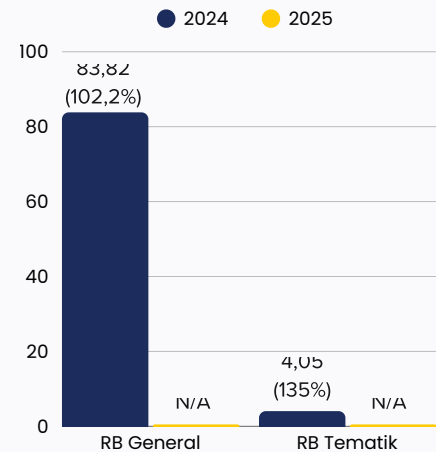
1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian PAN/RB atas implementasi RB Kementerian Hukum tahun 2024 diperoleh Nilai RB sebesar 90,38 dengan rincian :

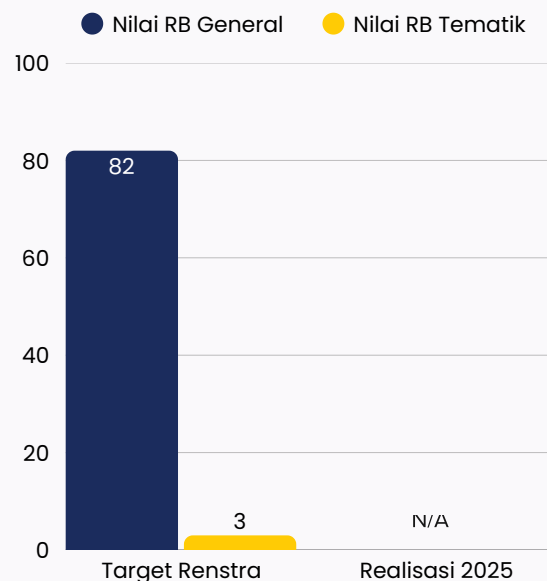
- Nilai RB General : 83,82
- Nilai RB Tematik : 4,05
- Nilai Koefisien : 2,51

Dari tabel perbandingan realisasi dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya maka belum bisa dilakukan perbandingan karena belum adanya hasil penilaian RB tahun 2025.



● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)

Sasaran dan indikator ini tidak dapat dilakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam renstra dikarenakan belum disusunnya Renstra Kementerian Hukum tahun 2025-2029 pada awal tahun anggaran 2025 sehingga dari bulan Januari-September 2025 masih menggunakan dokumen Renstra Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024. Berikut perbandingan capaian dan realisasi kinerja tahun 2025 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada Renstra Kementerian Hukum tahun 2020-2024.



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Nilai RB Kementerian Hukum tahun 2025 belum bisa dibandingkan dengan Standar Nasional dikarenakan belum adanya nilai akhir dari hasil Kementerian PAN/RB. Namun apabila dibandingkan dengan hasil tahun 2024 sebesar 90,38 maka nilai tersebut sudah berada diatas nilai RB Nasional sebesar 71,55 sebagaimana yang disampaikan oleh Menteri PAN/RB (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/reformasi-birokrasi-dalam-satu-tahun-kabinet-merah-putih-akselerasi-kolaborasi-k-l-d-capai-prioritas-presiden>)

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2020-2024

Analisa Keberhasilan

Keberhasilan pemenuhan data dukung Rencana Kerja Reformasi Birokrasi (RKT RB) ditopang oleh komitmen pimpinan, koordinasi tim RB yang efektif, serta keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Ketersediaan dokumen RB yang relevan, mutakhir, dan terdokumentasi secara digital meningkatkan keterlacakan dan validitas data dukung sesuai indikator penilaian. Integrasi dengan sistem SAKIP dan SPIP serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala memastikan data dukung tidak hanya lengkap secara administratif, tetapi juga mencerminkan capaian kinerja dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPSDM Hukum.

Kendala dan Hambatan

Implementasi Reformasi Birokrasi di BPSDM Hukum masih menghadapi sejumlah kendala dan hambatan. Dari aspek manajemen perubahan, internalisasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi dan budaya kerja berorientasi kinerja belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja, sehingga memengaruhi konsistensi pelaksanaan program RB. Perbedaan tingkat pemahaman dan komitmen pegawai terhadap RB turut berdampak pada kecepatan dan kualitas implementasi.

Pada aspek tata kelola dan tatalaksana, penyederhanaan proses bisnis dan digitalisasi layanan belum sepenuhnya terintegrasi antar sistem, sehingga masih menimbulkan duplikasi proses dan beban administrasi. Selain itu, pemutakhiran regulasi internal dan SOP belum selalu sejalan dengan dinamika kebijakan nasional Reformasi Birokrasi.

Dari sisi sumber daya manusia, keterbatasan kapasitas dan kompetensi pegawai dalam pengelolaan RB, pengukuran kinerja, dan penyiapan data dukung menjadi tantangan tersendiri. Tingginya beban kerja rutin juga membatasi optimalisasi peran tim RB dan unit pendukung dalam melakukan monitoring, evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan.

Kendala lainnya berkaitan dengan keterbatasan anggaran dan penyesuaian kebijakan efisiensi yang berdampak pada pelaksanaan inovasi layanan dan pengembangan sistem pendukung RB. Di samping itu, pengelolaan data dukung RB masih memerlukan penguatan agar lebih sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan sesuai dengan indikator penilaian Reformasi Birokrasi.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Program I : Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Sasaran program Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum merupakan bagian dari upaya strategis BPSDM Hukum dalam mendukung pelaksanaan Asta Cita Presiden, khususnya cita-cita penguatan sumber daya manusia aparatur yang unggul, berintegritas, dan berdaya saing, serta tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Peningkatan kompetensi SDM bidang hukum diarahkan untuk memastikan aparatur memiliki kapasitas profesional dalam merumuskan, menerapkan, dan menegakkan kebijakan hukum yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan pembangunan nasional.

Pelaksanaan sasaran program dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, serta penilaian kompetensi yang terstandar dan akuntabel. Program ini dirancang secara terencana dan berkelanjutan dengan mengacu pada Rencana Strategis serta kebijakan pengembangan SDM aparatur, sehingga hasilnya tidak hanya meningkatkan capaian kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja institusi dan Kementerian Hukum secara keseluruhan.

Indikator Kinerja yang digunakan mengukur sasaran program Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum adalah dengan mengukur Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum. Indikator kinerja ini menggambarkan upaya BPSDM Hukum dalam memperkecil kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang dipersyaratkan sesuai standar jabatan melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi. Penurunan indeks kesenjangan kompetensi mencerminkan keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran, terukur, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Program I : Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Berdasarkan Manual IKU yang telah disusun berikut tahapan dan formulasi untuk mengukur realisasi indikator kinerja ini:

- A. Tentukan Indeks Kesenjangan Kompetensi Awal/Sebelum Intervensi ($IKK_{AW,i}$) dengan formulasi berikut:

$$IKK_{AW,i} = K_{ID} - K_{AKS}$$

Dimana :

K_{ID} : Kompetensi ideal berdasarkan standar kompetensi jabatan tertentu

K_{AKS} : Kompetensi aktual sebelum intervensi

- B. Tentukan Indeks Kesenjangan Kompetensi Akhir/Sesudah Intervensi ($IKK_{SH,i}$) dengan formulasi berikut:

$$IKK_{SH,i} = K_{ID} - K_{AKD}$$

Dimana :

K_{ID} : Kompetensi ideal berdasarkan standar kompetensi jabatan tertentu

K_{AKD} : Kompetensi aktual sesudah intervensi

- C. Hitung Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi Individu ($PIKK_i$) dengan formulasi berikut:

$$PIKK_i = \frac{IKK_{AW,i} - IKK_{SH,i}}{IKK_{AW,i}} \times 10$$

Catatan: skala 0 - 10, semakin besar penurunan indeks kesenjangan kinerja semakin baik

- D. Hitung rata-rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kelompok ($RIPKK$) dengan formulasi berikut :

$$RIPKK = \frac{JumlahPIKKSemuaIndividu}{JumlahIndividu}$$

Pengukuran ini didapatkan dari hasil uji kompetensi dengan pendekatan pre-test dan post-test. Pre-test adalah tes atau ujian awal untuk mengukur dan mengetahui kompetensi peserta pengembangan SDM sebelum mendapatkan intervensi . Post-test adalah tes atau ujian di akhir untuk mengetahui kompetensi SDM setelah mendapatkan intervensi. Pre-test dan post-test kompetensi mengacu pada standar kompetensi jabatan tertentu. Data pre-test dan post-test yang digunakan untuk mengukur capaian indikator ini berasal dari pelatihan bidang hukum yang diselenggarakan oleh Satuan Kerja di lingkungan BPSDM Hukum.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Program I : Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Untuk pengukuran capaian kinerja pada periode ini data diperoleh dari pelatihan bidang hukum yang diselenggarakan pada rentang waktu Oktober-Desember 2025 yaitu:

- 1.Pelatihan Penyuluh Hukum Pertama Angkatan II;
- 2.Pelatihan Kurator Keperdataan;
- 3.Pelatihan Analis Hukum Muda Angkatan II;
- 4.Pelatihan Analis Hukum Pertama Angkatan X

Berdasarkan proses penghitungan data pre-test dan post-test pelatihan diperoleh hasil **Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum sebesar 7,2 (proses penghitungan terlampir)**. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh BPSDM Hukum telah berhasil menurunkan kesenjangan kompetensi peserta pelatihan bidang hukum sebesar 72%.

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

$$Capaian = \frac{Realisasi}{Target} \times 100\%$$
$$Capaian = \frac{7,2}{6,5} \times 100\%$$
$$Capaian = 110,7\%$$

Sasaran Program		
Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA		
Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
6,5	7,2	110,7

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

1. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Bidang Hukum sehingga meningkatkan kompetensi substantif SDM bidang hukum;
2. Implementasi Pembelajaran Digital dan Blended Learning sehingga memperluas jangkauan pengembangan kompetensi dan mempercepat peningkatan kapasitas ASN secara merata;
3. Peningkatan Kompetensi Widyaiswara dan Pengelola Pelatihan sehingga menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan yang berdampak langsung pada penurunan gap kompetensi;
4. Kolaborasi dan Kemitraan Strategis yang mempercepat peningkatan kompetensi melalui standar dan pengakuan eksternal

Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Perencanaan pengembangan kompetensi tidak sepenuhnya berbasis hasil asesmen gap kompetensi aktual;
2. Pengurangan atau penyesuaian anggaran pengembangan kompetensi.
3. Kapasitas penyelenggara pengembangan kompetensi tidak mencukupi.
4. Peserta mengikuti pelatihan secara administratif, bukan substantif;
5. Materi pelatihan tidak relevan dengan kebutuhan aktual.

Pengendalian Risiko

1. Penetapan prioritas kompetensi kritikal yang berdampak langsung pada kinerja melalui penyusunan peta jalan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum;
2. Optimalisasi pembelajaran digital dan blended learning;
3. Program peningkatan kompetensi dan sertifikasi widyaiswara serta penambahan tenaga penyelenggara pelatihan;
4. Sosialisasi pembelajaran berbasis kinerja dan inovasi;
5. Review berkala materi pelatihan menyesuaikan dinamika regulasi hukum.

Dampak atas Kinerja Rata-rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

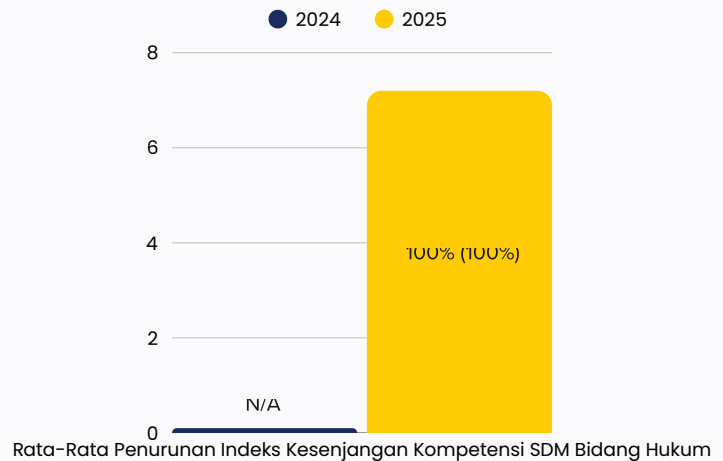
1. Penurunan indeks kesenjangan kompetensi menunjukkan semakin selarasnya kompetensi ASN bidang hukum dengan standar jabatan dan kebutuhan organisasi, yang berdampak pada ketepatan pelaksanaan tugas, kualitas analisis hukum, dan konsistensi penerapan regulasi;
2. Terjadi peningkatan produktivitas dan kualitas output kerja, seperti penyusunan regulasi, pelayanan hukum, dan dukungan kebijakan, sehingga unit kerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target kinerja;
3. Penurunan kesenjangan kompetensi turut meningkatkan kualitas layanan hukum yang lebih cepat, tepat, dan berkeadilan, tercermin dari meningkatnya kepuasan pemangku kepentingan dan kepercayaan publik.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

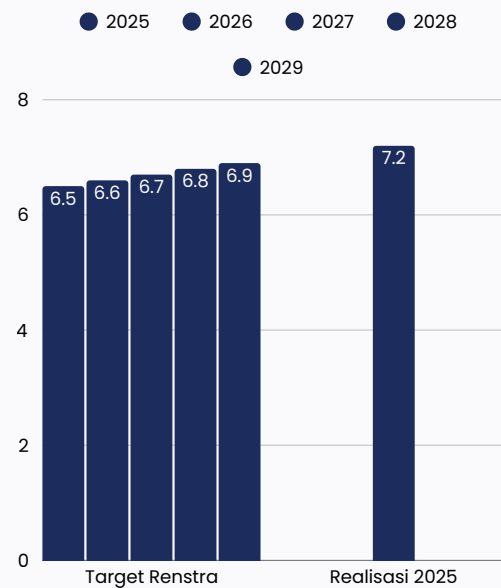
● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja baru dan bagian dari Rencana Strategis tahun 2025-2029 sehingga **tidak bisa** dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya.



● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah

Berdasarkan perbandingan antara Target Renstra Tahun 2025–2029 dan Realisasi Tahun 2025, terlihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 telah melampaui target jangka menengah yang ditetapkan. Target Renstra menunjukkan tren peningkatan bertahap dari 6,5 pada tahun 2025 hingga 6,9 pada tahun 2029, sebagai bagian dari upaya berkelanjutan peningkatan kinerja pengembangan kompetensi SDM bidang hukum. Adapun realisasi tahun 2025 mencapai nilai 7,2, lebih tinggi dibandingkan target Renstra tahun 2025 maupun target hingga tahun 2029. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum telah berjalan sangat efektif dan melampaui ekspektasi perencanaan jangka menengah.



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Tidak ada standar nasional rata-rata penurunan kesenjangan kompetensi SDM yang spesifik dan terukur secara tunggal untuk seluruh Indonesia yang tersedia dalam data publik. Pengukuran kesenjangan kompetensi biasanya bersifat internal organisasi atau sektoral, dengan demikian untuk pengukuran indikator kinerja ini tidak bisa dibandingkan dengan Standar Nasional.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Analisa Keberhasilan

Realisasi kinerja **Rata-rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum** berhasil dicapai dan melampaui target yang ditetapkan, didukung oleh perencanaan pengembangan kompetensi yang berbasis hasil asesmen dan pemetaan gap kompetensi, pelaksanaan program yang tepat sasaran, serta pemanfaatan metode pembelajaran yang adaptif. Keberhasilan ini juga ditopang oleh penguatan tata kelola penyelenggaraan, dukungan pimpinan, pemanfaatan data kompetensi yang lebih akurat, serta evaluasi berkelanjutan yang berorientasi pada penerapan hasil di tempat kerja. Capaian tersebut menunjukkan bahwa intervensi pengembangan kompetensi telah efektif menutup kesenjangan kompetensi ASN bidang hukum dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi serta akuntabilitas kinerja instansi.

Kendala dan Hambatan

Pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum dalam rangka **Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum** masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi yang berdampak pada cakupan dan intensitas program, tingginya beban kerja ASN yang membatasi partisipasi optimal dalam kegiatan pengembangan kompetensi, serta perencanaan kebutuhan kompetensi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika regulasi dan kebijakan hukum. Selain itu, keterbatasan SDM penyelenggara dan widyaiswara, belum optimalnya integrasi dan pemutakhiran data kompetensi, serta evaluasi dampak pelatihan yang masih berfokus pada output menjadi faktor penghambat dalam percepatan penurunan kesenjangan kompetensi. Hambatan kultural berupa belum meratanya budaya belajar berkelanjutan juga memengaruhi efektivitas pencapaian indikator kinerja tersebut.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Program II : Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Sasaran Program Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum diarahkan untuk memastikan seluruh layanan yang diselenggarakan BPSDM Hukum memberikan pengalaman layanan yang berkualitas, responsif, dan berdampak nyata bagi peserta. Kepuasan pengguna layanan menjadi indikator penting keberhasilan karena mencerminkan kesesuaian antara kebutuhan pemangku kepentingan dan kualitas layanan yang diberikan.

Capaian sasaran ini diukur melalui Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, yang menggambarkan persepsi pengguna terhadap berbagai aspek layanan, seperti kemudahan akses, kejelasan informasi, kompetensi widyaiswara dan narasumber, relevansi materi, serta efektivitas penyelenggaraan pelatihan. Nilai IKM menjadi instrumen strategis untuk mendorong perbaikan mutu layanan secara berkelanjutan.

Melalui peningkatan nilai IKM, BPSDM Hukum tidak hanya memenuhi standar pelayanan publik, tetapi juga memastikan layanan pengembangan kompetensi memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kapasitas, profesionalisme, dan kinerja SDM bidang hukum, sehingga berkontribusi pada penguatan tata kelola pemerintahan dan pembangunan SDM unggul.

Pengukuran indikator kinerja ini menggunakan hasil Survei Persepsi Kualitas Pelayanan melalui Aplikasi 3AS Survey Management. Pengumpulan data dilakukan secara periodik setiap bulan dengan pengisian kuesioner secara mandiri oleh responden secara daring melalui laman <https://survei-bsk.kemenkum.go.id/>.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Program II : Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Indikator Kinerja : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Kuesioner yang tersedia dalam Aplikasi 3AS (Transparant, Informative, Great, Action, Actual and Synergy) Survey Management mengandung setiap unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan peraturan sebagaimana dimaksud, meliputi:

- i

Persyaratan;
- ii

Sistem, mekanisme dan prosedur;
- iii

Waktu penyelesaian;
- iv

Biaya/Tarif;
- v

Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
- vi

Kompetensi Pelaksana;
- vii

Perilaku Pelaksana;
- viii

Penanganan pengaduan;
- ix

Sarana Prasarana;

Hasil akhir realisasi indikator kinerja ini merupakan rata-rata akumulasi Survei Persepsi Kualitas Pelayanan pada BPSDM Hukum (sebagai satuan kerja), Poltekipin, Balai Diklat Hukum Kepri, Balai Diklat Hukum Jateng, dan Balai Diklat Sulut pada periode Oktober–Desember 2025. Namun, pada periode pengukuran ini nilai IKM Poltekipin belum dapat disajikan karena pada tahun 2025 Poltekipin belum memiliki akun survei SKM dari BSK dan direncanakan akan memperoleh akun tersebut pada tahun 2026. Berikut rincian hasil Survei Persepsi Kualitas Pelayanan di lingkungan BPSDM Hukum:

Tabel Indeks Kepuasan Masyarakat

No.	Unit/Satker	Bulan			Rata-Rata
		Oktober	November	Desember	
1	BPSDM	3,76	3,87	3,90	3,84
2	Badiklat Kepri	3,90	4,00	3,90	3,93
3	Badiklat Jateng	3,88	3,89	3,90	3,89
4	Badiklat Sulut	3,80	3,90	3,90	3,86
Hasil Akhir		$x = \frac{\text{Penjumlahan Rata} - \text{Rata Nilai IKM}}{\text{Jumlah Satuan Kerja}}$ $x = \frac{3,84 + 3,93 + 3,89 + 3,86}{4} = 3,87$			

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

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

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

$$Capaian = \frac{3,87}{3,48} \times 100\%$$

$$Capaian = 111,2\%$$

Sasaran Program Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
3,48	3,87	111,2

Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

1. Peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan bidang hukum dilakukan melalui pengembangan kurikulum dan silabus berbasis kebutuhan kompetensi jabatan dan isu hukum strategis, penerapan metode pembelajaran blended learning dan studi kasus aktual, serta pelibatan widyaiswara, praktisi, dan narasumber yang kompeten.;
2. Penguatan kualitas layanan penyelenggaraan diklat dilakukan melalui standarisasi layanan mulai dari pendaftaran hingga pascapelatihan, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta peningkatan profesionalisme panitia dan pengelola melalui SOP layanan yang jelas;
3. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dilakukan secara berkala pada setiap kegiatan pengembangan kompetensi, disertai analisis hasil survei untuk menyusun rencana aksi perbaikan layanan;
4. Peningkatan Kompetensi Pengelola Layanan Pengembangan SDM melalui pelatihan teknis dan manajerial bagi pengelola pelatihan dan layanan serta penguatan budaya service excellence dan orientasi kepuasan pengguna.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Ketidaksesuaian layanan dengan kebutuhan peserta;
2. Kualitas penyelenggaraan layanan yang belum merata;
3. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung;
4. Responsivitas layanan yang belum optimal;
5. Partisipasi responden dalam pengisian survei IKM rendah;
6. Keterbatasan anggaran dan kebijakan efisiensi;
7. Perubahan kebijakan dan regulasi

Pengendalian Risiko

1. Penyelarasan layanan dengan kebutuhan pengguna;
2. Menyusun dan menerapkan standar layanan pengembangan kompetensi yang terukur;
3. Penguatan sarana dan prasarana pendukung;
4. Peningkatan responsivitas dan mekanisme umpan balik;
5. sosialisasi dan pendampingan pengisian survei IKM
6. perencanaan dan penyesuaian anggaran secara selektif
7. pemantauan regulasi secara berkelanjutan dan penyesuaian kebijakan internal

Dampak atas Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

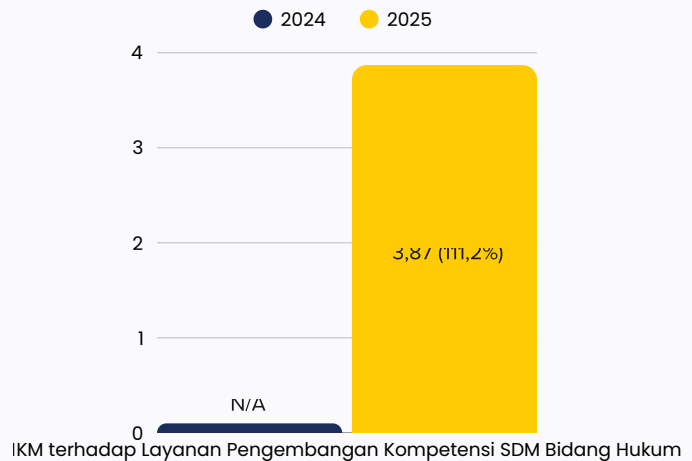
Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan, efektivitas pengembangan kompetensi, serta kepercayaan pengguna layanan. Hasil pengukuran IKM menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam perencanaan dan penyelenggaraan layanan, sekaligus mendorong peningkatan profesionalisme penyelenggara. Pencapaian ini turut memperkuat akuntabilitas kinerja organisasi dan mendukung tercapainya sasaran strategis pengembangan SDM Bidang Hukum sebagaimana tercermin dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

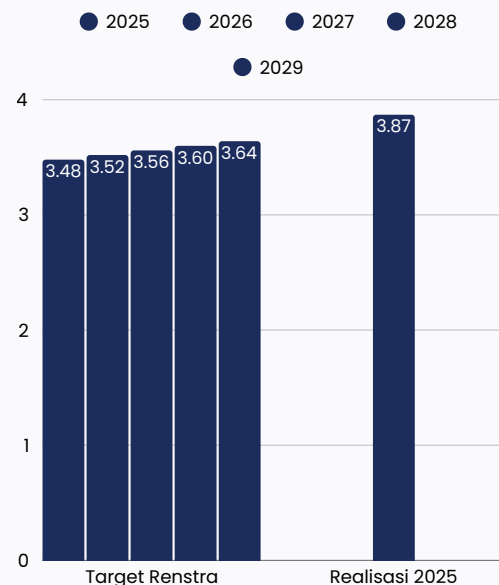
● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja baru dan bagian dari Rencana Strategis tahun 2025-2029 sehingga **tidak bisa** dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya.



● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah

Berdasarkan perbandingan antara Target Renstra Tahun 2025–2029 dan Realisasi Tahun 2025, terlihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 telah melampaui target jangka menengah yang ditetapkan. Target Renstra menunjukkan tren peningkatan bertahap dari 3,48 pada tahun 2025 hingga 3,64 pada tahun 2029, sebagai bagian dari upaya berkelanjutan peningkatan kualitas layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum di lingkungan BPSDM Hukum. Adapun realisasi tahun 2025 mencapai nilai 3,87, lebih tinggi dibandingkan target Renstra tahun 2025 maupun target hingga tahun 2029. Capaian ini menunjukkan bahwa layanan kegiatan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum telah berjalan sangat efektif dan melampaui ekspektasi perencanaan jangka menengah.



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Tidak ada standar nasional yang spesifik dan terukur secara tunggal untuk Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum seluruh Indonesia yang tersedia dalam data publik. Namun apabila merujuk pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017, nilai 3,87 (skala 1-4) yang apabila dikonversikan menjadi 96,5% termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Analisa Keberhasilan

Keberhasilan pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, perencanaan layanan yang berbasis kebutuhan pengguna, melalui pemetaan kebutuhan kompetensi dan penyesuaian materi pelatihan dengan tuntutan tugas dan perkembangan regulasi, sehingga layanan dirasakan relevan dan bermanfaat. Kedua, kualitas penyelenggaraan layanan yang semakin konsisten, didukung oleh standar operasional yang jelas, kompetensi narasumber/widyaiswara, serta metode pembelajaran yang adaptif. Ketiga, penguatan sarana prasarana dan pemanfaatan teknologi pembelajaran, yang meningkatkan kemudahan akses dan kenyamanan peserta. Keempat, responsivitas penyelenggara terhadap umpan balik peserta, melalui mekanisme survei dan tindak lanjut hasil evaluasi yang berkelanjutan. Selain itu, komitmen pimpinan dan koordinasi lintas unit kerja turut berperan dalam menjaga mutu layanan dan mendorong budaya peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap capaian IKM yang mencerminkan peningkatan kualitas layanan pengembangan kompetensi SDM Bidang Hukum.

Kendala dan Hambatan

Pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum masih menghadapi beberapa kendala dan hambatan. Keterbatasan anggaran dan kebijakan efisiensi berdampak pada ruang lingkup serta kualitas penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi. Selain itu, variasi latar belakang dan kebutuhan peserta menyebabkan belum seluruh layanan dapat sepenuhnya memenuhi ekspektasi pengguna. Pemanfaatan sarana prasarana dan teknologi pembelajaran yang belum optimal, khususnya pada penyelenggaraan pembelajaran daring dan hybrid, juga memengaruhi persepsi kepuasan. Di sisi lain, tingkat partisipasi dan konsistensi responden dalam pengisian survei IKM masih perlu ditingkatkan agar hasil pengukuran lebih representatif. Dinamika perubahan kebijakan dan penyesuaian regulasi pengembangan SDM turut menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi standar layanan.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Sasaran Program III : Meningkatnya Penerapan RB di Lingkungan Kementerian Hukum

Indikator Kinerja : Nilai Reformasi General dan Tematik Kementerian Hukum

Nilai reformasi birokrasi di Kementerian Hukum bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Untuk mendukung pencapaian Nilai Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum 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.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Berdasar-kan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 difokuskan pada Reformasi Birokrasi General (Tata Kelola dan Budaya Organisasi/ASN) dan Reformasi Birokrasi Tematik dengan 4 (empat) pilihan tema, yaitu Pengentasan Kemiskinan, Peningkatan Investasi, Digitalisasi Administrasi Pemerintah, serta penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) yang akan dinilai berdasarkan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 tahun 2023.

Sesuai dengan ketentuan evaluasi nilai reformasi birokrasi instansi pemerintah, Nilai Reformasi Birokrasi General dan Tematik tahun 2025 baru bisa diperoleh pada tahun 2026. Oleh karena itu, nilai realisasi dan capaian indikator kinerja ini pada tahun 2025 **belum bisa didapatkan**.

Sasaran Program		
Meningkatnya Penerapan RB di Lingkungan Kementerian Hukum		
INDIKATOR KINERJA UTAMA		
Nilai Reformasi General dan Tematik Kementerian Hukum		
TARGET	REALISASI	CAPAIAN
87,38	N/A	-

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Meskipun nilai RB baru bisa diperoleh pada tahun 2026, tetapi proses dalam memperoleh nilai ini tetap dilakukan oleh BPSDM Hukum sesuai dengan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi Rencana Kerja Tahunan Reformasi Birokrasi tahun 2025 pada BPSDM Hukum, dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan Data Dukung Rencana Kerja Tahunan RB pada aplikasi E-RB di lingkungan BPSDM Hukum telah mencapai 100%. Berikut tangkapan layar pada aplikasi E-RB Kementerian Hukum sampai dengan periode B12.



Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Target Kinerja

Keberhasilan BPSDM Hukum dalam mengunggah seluruh data dukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi didukung oleh berbagai program antara lain:

1. Pembentukan dan penguatan Tim RB dan Agen Perubahan serta Sosialisasi nilai-nilai budaya kerja dan core values ASN BerAKHLAK
2. Penyusunan dan penyederhanaan SOP layanan pelatihan dan penilaian kompetensi
3. Penyesuaian tugas dan fungsi unit kerja sesuai kebutuhan RB;
4. Monitoring dan evaluasi kinerja program/kegiatan serta Penyusunan LKjIP dan pelaporan kinerja tepat waktu
5. Implementasi SPIP dan manajemen risiko
6. Standarisasi layanan pelatihan dan penilaian kompetensi

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

● Potensi Risiko yang mungkin atau telah terjadi

1. Tidak terpenuhinya data dukung pelaksanaan RB BPSDM Hukum;
2. Kualitas data dukung yang diunggah ke dalam aplikasi;

● Pengendalian Risiko

1. Rapat Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan RB per Triwulan
2. Pembentukan tim assesor RB internal

● Dampak atas Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

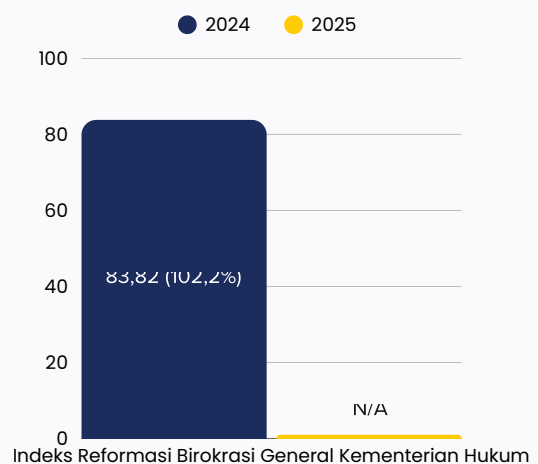
Peningkatan nilai Reformasi Birokrasi berdampak langsung pada perbaikan tata kelola dan kinerja BPSDM Hukum melalui terbentuknya budaya kerja yang profesional dan berorientasi kinerja, penyederhanaan proses bisnis berbasis digital, serta meningkatnya efektivitas manajemen SDM berbasis kompetensi. Penguatan akuntabilitas kinerja dan pengawasan mendorong kualitas perencanaan dan pelaporan kinerja yang lebih baik serta menurunkan risiko penyimpangan, sementara peningkatan kualitas pelayanan publik tercermin dari naiknya kepuasan pengguna dan inovasi layanan. Secara keseluruhan, capaian nilai RB yang lebih baik memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan dan mendukung BPSDM Hukum sebagai institusi pengembangan SDM yang akuntabel dan efektif.

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2024

Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian PAN/RB atas implementasi RB Kementerian Hukum tahun 2024 diperoleh Nilai RB sebesar 90,38 dengan rincian :

- Nilai RB General : 83,82
- Nilai RB Tematik : 4,05
- Nilai Koefisien : 2,51

Dari tabel perbandingan realisasi dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya maka belum bisa dilakukan perbandingan karena belum adanya hasil penilaian nilai RB tahun 2025.

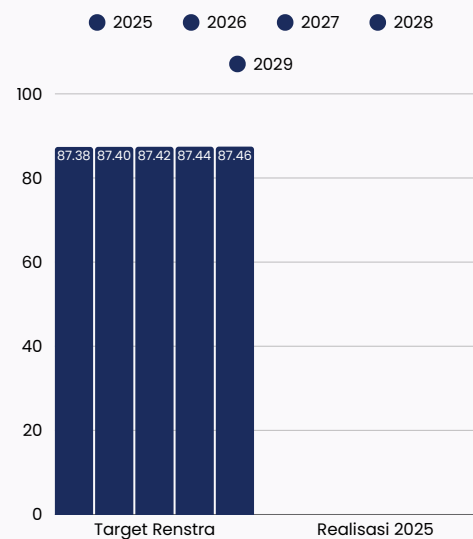


A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

● Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah (Renstra 2025-2029)

Sasaran dan indikator ini tidak dapat dilakukan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dalam renstra dikarenakan belum disusunnya Renstra Kementerian Hukum tahun 2025-2029 pada awal tahun anggaran 2025 sehingga dari bulan Januari-September 2025 masih menggunakan dokumen Renstra Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024. Berikut perbandingan capaian dan realisasi kinerja tahun 2025 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada Renstra Kementerian Hukum tahun 2020-2024.



● Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Nilai RB Kementerian Hukum tahun 2025 belum bisa dibandingkan dengan Standar Nasional dikarenakan belum adanya nilai akhir dari hasil Kementerian PAN/RB. Namun apabila dibandingkan dengan hasil tahun 2024 sebesar 90,38 maka nilai tersebut sudah berada diatas nilai RB Nasional sebesar 71,55 sebagaimana yang disampaikan oleh Menteri PAN/RB (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/reformasi-birokrasi-dalam-satu-tahun-kabinet-merah-putih-akselerasi-kolaborasi-k-l-d-capai-prioritas-presiden>)

● Analisa Keberhasilan

Keberhasilan pemenuhan data dukung Rencana Kerja Reformasi Birokrasi (RKT RB) ditopang oleh komitmen pimpinan, koordinasi tim RB yang efektif, serta keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Ketersediaan dokumen RB yang relevan, mutakhir, dan terdokumentasi secara digital meningkatkan keterlacakan dan validitas data dukung sesuai indikator penilaian. Integrasi dengan sistem SAKIP dan SPIP serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala memastikan data dukung tidak hanya lengkap secara administratif, tetapi juga mencerminkan capaian kinerja dan keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPSDM Hukum.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

2. Capaian Kinerja Renstra Tahun 2025-2029

Kendala dan Hambatan

Implementasi Reformasi Birokrasi di BPSDM Hukum masih menghadapi sejumlah kendala dan hambatan. Dari aspek manajemen perubahan, internalisasi nilai-nilai Reformasi Birokrasi dan budaya kerja berorientasi kinerja belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja, sehingga memengaruhi konsistensi pelaksanaan program RB. Perbedaan tingkat pemahaman dan komitmen pegawai terhadap RB turut berdampak pada kecepatan dan kualitas implementasi.

Pada aspek tata kelola dan tatalaksana, penyederhanaan proses bisnis dan digitalisasi layanan belum sepenuhnya terintegrasi antar sistem, sehingga masih menimbulkan duplikasi proses dan beban administrasi. Selain itu, pemutakhiran regulasi internal dan SOP belum selalu sejalan dengan dinamika kebijakan nasional Reformasi Birokrasi.

Dari sisi sumber daya manusia, keterbatasan kapasitas dan kompetensi pegawai dalam pengelolaan RB, pengukuran kinerja, dan penyiapan data dukung menjadi tantangan tersendiri. Tingginya beban kerja rutin juga membatasi optimalisasi peran tim RB dan unit pendukung dalam melakukan monitoring, evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan.

Kendala lainnya berkaitan dengan keterbatasan anggaran dan penyesuaian kebijakan efisiensi yang berdampak pada pelaksanaan inovasi layanan dan pengembangan sistem pendukung RB. Di samping itu, pengelolaan data dukung RB masih memerlukan penguatan agar lebih sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan sesuai dengan indikator penilaian Reformasi Birokrasi.

B. ANALISA EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian indikator kinerja BPSDM Hukum ditunjukkan melalui optimalisasi pemanfaatan anggaran, SDM, serta sarana dan prasarana secara terarah dan berbasis prioritas. Perencanaan program dan kegiatan disusun dengan mengedepankan keterkaitan langsung terhadap sasaran strategis dan indikator kinerja utama, sehingga alokasi sumber daya difokuskan pada kegiatan yang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pengembangan kompetensi.

Pemanfaatan metode pembelajaran daring dan hybrid turut berkontribusi dalam menekan biaya operasional tanpa mengurangi mutu layanan. Selain itu, penguatan koordinasi lintas unit kerja, pemanfaatan narasumber internal, serta integrasi sistem informasi pembelajaran mendukung efektivitas pelaksanaan kegiatan. Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya tersebut mencerminkan upaya BPSDM Hukum dalam mencapai indikator kinerja secara efisien, akuntabel, dan berkelanjutan.

No.	Komponen	Uraian Pemanfaatan Sumber Daya	Keterkaitan Dengan Indikator Kinerja
1	Input	Alokasi anggaran pengembangan kompetensi, SDM pengelola dan widyaiswara/narasumber, serta sarana dan prasarana pembelajaran yang direncanakan berbasis prioritas kinerja	Mendukung pencapaian indikator kinerja Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum
2	Input	Alokasi anggaran penilaian kompetensi, SDM pengelola dan asesor, serta sarana dan prasarana penilaian kompetensi yang direncanakan berbasis prioritas kinerja	Menjamin efektivitas proses layanan untuk mencapai target indikator kinerja
3	Output	Terselenggaranya kegiatan pengembangan kompetensi sesuai rencana, meliputi jumlah kegiatan, peserta, dan materi pelatihan	Mendukung ketercapaian target output (jumlah dan kualitas layanan)
4	Output	Terselenggaranya kegiatan penilaian kompetensi sesuai rencana, meliputi jumlah kegiatan dan peserta	Mendukung ketercapaian target output (jumlah dan kualitas layanan)
5	Outcome	Meningkatnya kepuasan pengguna layanan serta peningkatan kompetensi SDM Bidang Hukum	Tercapainya Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat
6	Dampak	Terwujudnya peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan pengembangan SDM	Kontribusi terhadap sasaran strategis BPSDM Hukum dan peningkatan nilai SAKIP

C. REALISASI ANGGARAN



Pagu alokasi BPSDM Hukum Tahun 2025 sebesar **Rp. 353.890.182.000,-**, tetapi pada tahun berjalan terdapat efisiensi anggaran sesuai dengan kebijakan dari Kementerian Keuangan sehingga anggaran efektif yang bisa dipergunakan BPSDM Hukum untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebesar **Rp. 210.944.664.000,-** dan per tanggal 31 Desember 2025 telah berhasil direalisasikan sebesar **Rp. 208.458.524.175,-** dengan **capaian penyerapan anggaran sebesar 98,82% dari pagu efektif**.

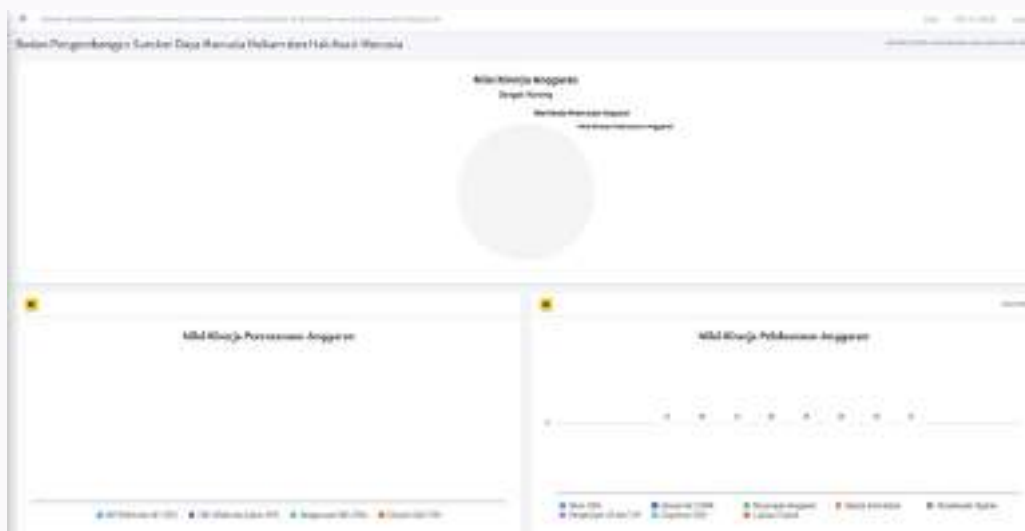
Pelaksanaan dan realisasi anggaran BPSDM Eselon I Tahun 2025 masih menghadapi beberapa kendala. Penyesuaian kebijakan anggaran, termasuk penerapan efisiensi belanja, berdampak pada perubahan pagu efektif dan penyesuaian pelaksanaan kegiatan. Selain itu, dinamika regulasi pengelolaan keuangan negara dan proses administrasi pencairan anggaran memerlukan waktu penyesuaian, sehingga memengaruhi kecepatan realisasi pada periode tertentu. Keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan akibat penyesuaian jadwal serta ketergantungan pada kesiapan narasumber, peserta, dan sarana pendukung turut menjadi faktor yang memengaruhi optimalisasi serapan anggaran. Di samping itu, koordinasi lintas unit kerja dan satuan pendidikan yang tersebar di berbagai wilayah memerlukan pengendalian yang intensif agar pelaksanaan kegiatan dan realisasi anggaran tetap berjalan sesuai rencana.

D. CAPAIAN KINERJA ANGGARAN

Untuk mengetahui capaian kinerja anggaran BPSDM Hukum 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 Progress Capaian Output. Berikut tangkapan layar nilai kinerja anggaran BPSDM Hukum pada aplikasi Monev Keuangan. Pada saat penyusunan laporan kinerja ini, aplikasi Monev Keuangan dalam tahap penarikan data sehingga Nilai Kinerja Anggaran tidak bisa diperoleh.



D. CAPAIAN KINERJA ANGGARAN

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

2. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran.

Sub komponen penilaian IKPA yaitu: Revisi DIPA, bobot 10%, Deviasi halaman III DIPA bobot 10%, Data Kontrak, 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 tahun 2025 sebesar 93,30.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Bentuk Laporan : DESKRIPTIF

No	Kode EBT	Nama EBT	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurangan)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
				Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Saldo Komitmen	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	10003	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM	Nilai	90.00	17.30	92.91	88.44	100.00	90.40	100.00	93.30	100%	0.00	93.30
			Bobot	10	10	20	40	10	10	25				
			Nilai Awal	9.00	17.30	18.52	9.84	10.00	9.04	25.00				
			Nilai Akhir	8.527			9.87			100.00				

E. CAPAIAN KINERJA LAINNYA

1. Aplikasi E-Performance

E-performance Kementerian Hukum adalah aplikasi sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja unit kerja. Aplikasi ini menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/sub kegiatan dalam pencapaian Target Kinerja, dan monitoring serta evaluasi pencapaian kinerja dan keuangan. Sebagai salah satu Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Hukum, BPSDM Hukum memiliki kewajiban untuk mengunggah data capaian kinerjanya pada aplikasi e-performance secara berkala. Berikut tangkapan layar akun BPSDM Hukum pada aplikasi e-performance.



2. Aplikasi Monev Bappenas

Aplikasi e-Monev Bappenas adalah aplikasi pelaporan realisasi hasil pemantauan pelaksanaan intervensi pemerintah pusat (Renja K/L) sekaligus pemantauan pelaksanaan RKP melalui output prioritas Kementerian/Lembaga, yang dapat diakses melalui <https://e-monev.bappenas.go.id>

Berdasarkan hasil pemantauan, sampai dengan akhir 2025 BPSDM Hukum telah melakukan pelaporan output kinerja ke dalam aplikasi e-Monev. Berikut tangkapan layar aplikasi e-Monev Bappenas.



E. CAPAIAN KINERJA LAINNYA

3. Capaian Prioritas Nasional

BPSDM Hukum sebagai Unit Eselon I Kementerian Hukum yang memiliki tugas dan fungsi pengembangan kompetensi aparatur di bidang Hukum turut serta dalam pelaksanaan Prioritas Nasional Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan sesuai dengan RPJMN 2025-2029. Dukungan terhadap pelaksanaan Prioritas Nasional tersebut diwujudkan dalam Layanan Manajemen SDM Internal, melalui kegiatan Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Pusat dan Daerah dengan target output sebanyak 120 serta Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara, melalui kegiatan Training of Facilitator (ToF) Implementasi KUHP dengan target output sebanyak 342 orang. Berdasarkan data pelatihan yang telah dilaksanakan BPSDM Hukum berhasil memenuhi target yang telah ditentukan. Berikut capaian pelaksanaan pelatihan Prioritas Nasional tahun 2025.

Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Pusat dan Daerah

No.	Program Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Output	Keterangan
1.	Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Pertama IX	10 April s.d 28 Mei 2025	30	Jarak Jauh
2.	Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Pertama X	9 September s.d 22 Oktober 2025	30	Blended Learning
3.	Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Muda I	30 Juni s.d 28 Agustus 2025	28	Blended Learning
4.	Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Muda II	5 Agustus s.d 6 Oktober 2025	32	Blended Learning
Total				120

Training of Facilitator (ToF) Implementasi KUHP

No.	Program Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Output	Keterangan
1	ToF Implementasi KUHP Akt. I	11 – 30 April 2025	30	Blended Learning
2	ToF Implementasi KUHP Akt. II	5 – 23 Mei 2025	30	Blended Learning
3	ToF Implementasi KUHP Akt. III	5 – 25 Juni 2025	30	Blended Learning

E. CAPAIAN KINERJA LAINNYA

3. Capaian Prioritas Nasional

Training of Facilitator (ToF) Implementasi KUHP

No.	Program Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Output	Keterangan
4	ToF Implementasi KUHP Akt. IV	30 Juni – 16 Juli 2025	30	Blended Learning
5	ToF Implementasi KUHP Akt. V	28 Juli – 13 Agustus 2025	30	Blended Learning
6	ToF Implementasi KUHP Akt. VI	8 – 24 September 2025	32	Blended Learning
7	ToF Implementasi KUHP Akt. VII	29 September – 15 Oktober 2025	32	Blended Learning
8	ToF Implementasi KUHP Akt. VIII	8 – 24 September 2025	32	Blended Learning
9	ToF Implementasi KUHP Akt. IX	20 Oktober – 5 November 2025	32	Blended Learning
10	ToF Implementasi KUHP Akt. X	10 – 26 November 2025	32	Blended Learning
11	ToF Implementasi KUHP Akt. XI	1 – 17 Desember 2025	32	Blended Learning
Total				342

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Berdasarkan surat Inspektur Wilayah I Kementerian Hukum Nomor ITJ.2-PW.03.04-5 tanggal 8 Mei 2025, BPSDM Hukum memperoleh predikat A (Sangat Baik). Berikut hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Hukum periode pelaksanaan tahun 2024 :

No	Komponen	Bobot	Nilai Penilaian Mandiri	Nilai Evaluasi	Nilai Panel Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30	30	24,6	24,6
2	Pengukuran Kinerja	30	29,1	25,5	25,5
3	Pelaporan Kinerja	15	15	12,3	12,3
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,39	19,39	21,25
Nilai Akhir		100	93,49	81,79	83,65
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			AA	A	A

E. CAPAIAN KINERJA LAINNYA

5. Pembukaan Program Studi Baru Poltekipin

Pembukaan Program Studi baru di Politeknik Pengayoman Indonesia (Poltekipin) merupakan langkah strategis untuk memperkuat penyelenggaraan pendidikan vokasi yang selaras dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia bidang hukum serta tindak lanjut dengan adanya restrukturisasi kelembagaan Kementerian Hukum dan HAM menjadi beberapa Kementerian. Disamping itu kebijakan ini didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi serta tuntutan peningkatan kualitas aparatur yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Berdasarkan keputusan menteri pendidikan tinggi, sains dan teknologi nomor 653/b/o/ 2025 tanggal 5 agustus 2025 tentang pembukaan program studi baru pada Politeknik Pengayoman Indonesia. Berikut program studi baru yang telah disetujui:

- Administrasi hukum umum program sarjana terapan;
- Pembangunan hukum program sarjana terapan;
- Hukum kekayaan intelektual program sarjana terapan
- Perancangan peraturan perundang-undangan program sarjana hukum terapan



BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Pada Tahun 2025, BPSDM Hukum secara umum berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dari keseluruhan Indikator Kinerja Utama (IKU), sebagian besar indikator menunjukkan capaian ≥ 100 persen dari target, khususnya pada sasaran peningkatan kompetensi SDM bidang hukum dan peningkatan kepuasan pengguna layanan pengembangan kompetensi. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap layanan pengembangan kompetensi tercapai pada kategori baik–sangat baik, mencerminkan kualitas layanan yang semakin responsif dan profesional.

Indeks Pengembangan Kompetensi dan indikator penilaian kompetensi ASN menunjukkan tren peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, didukung oleh peningkatan jumlah peserta pelatihan, efektivitas metode pembelajaran berbasis digital, serta penguatan sistem penjaminan mutu. Pada bidang pendidikan vokasi, pemenuhan kriteria akreditasi Program Studi di Politeknik Pengayoman Indonesia telah mencapai mayoritas standar nasional, dengan sebagian indikator berada pada kategori memenuhi dan melampaui standar minimum.

Tabel Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025
(Perpanjangan Renstra 2020-2024 Periode Kinerja Januari-September 2025)

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum	1. Indeks Penilaian Kompetensi ASN Hukum	3,22	3,60	111,8%
		2. Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Hukum	3,44	4,72	137,2%
2.	Meningkatnya Mutu Perguruan Tinggi Hukum	Persentase Pemenuhan 9 Kriteria Standar dalam Rangka Akreditasi	100 %	100 %	100 %
3.	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum	1. Nilai Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	82	N/A*	-
		2. Nilai Reformasi Birokrasi Tematik Kementerian Hukum	3	N/A*	-

A. KESIMPULAN

Tabel Realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025
(Renstra 2025-2029 Periode Kinerja Oktober-Desember 2025)

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	Indeks Reformasi Birokrasi General Kementerian Hukum	87,38 (Indeks)	N/A*	-
2.	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,5 (Indeks)	7,2 (Indeks)	110,7%
3.	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,48 (Indeks)	3,87 (Indeks)	111,2%

Dari sisi dukungan manajemen, realisasi anggaran menunjukkan tingkat penyerapan yang optimal dengan tetap memperhatikan prinsip efisiensi, yang tercermin dari keterkaitan antara realisasi input dan capaian output serta outcome program. Per tanggal 31 Desember 2025 telah berhasil direalisasikan sebesar Rp. 208.458.524.175,- dengan capaian penyerapan anggaran sebesar 98,82% dari pagu efektif sebesar Rp. 210.944.664.000,-.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja Tahun 2025, BPSDM Hukum berkomitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan melalui penguatan pengukuran outcome dan dampak, peningkatan kualitas data kinerja, serta integrasi perencanaan, penganggaran, dan kinerja. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan nilai SAKIP dan memperkuat kontribusi BPSDM Hukum dalam mendukung reformasi birokrasi dan pembangunan nasional di bidang hukum.

B. SARAN

Berdasarkan evaluasi komprehensif capaian kinerja Tahun Anggaran 2025 serta identifikasi berbagai faktor penghambat dan kesenjangan (gap), maka untuk mendorong peningkatan akuntabilitas dan efektivitas program/kegiatan BPSDM Hukum pada Tahun 2026 selanjutnya, disampaikan beberapa rekomendasi strategis sebagai berikut :

1. Saran Perencanaan

- ✔ Perlu penyempurnaan indikator kinerja agar lebih memenuhi unsur SMART;
- ✔ Perlunya penyesuaian target kinerja agar lebih realistis;
- ✔ Perlunya integrasi perencanaan anggaran yang lebih ketat dengan target kinerja;
- ✔ Evaluasi terhadap nilai IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran) adalah kurangnya nilai komponen perencanaan anggaran akibat dari banyaknya revisi anggaran melebihi ketentuan Kementerian Hukum serta penyerapan anggaran yang tidak sesuai dengan disbursement plan (Rencana Penarikan Dana). Oleh karena itu perlu dilakukan:
 - Koordinasi intens antara tim kerja keuangan, tim kerja perencanaan anggaran, dan pelaksana kegiatan dalam hal updating perencanaan anggaran, updating disbursement plan, serta kalender kegiatan;
 - Monitoring dan evaluasi realisasi anggaran secara berjenjang dan berkala;
 - Memastikan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan terencana dengan baik seluruh komponen anggarannya maupun waktu pelaksanaannya sehingga dapat mengurangi potensi revisi anggaran.

2. Saran Pelaksanaan/Operasional

- ✔ Peningkatan kapasitas SDM BPSDM Hukum secara terus menerus dan berkala melalui pelatihan baik klasikal maupun klasikal sejalan dengan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2023;
- ✔ Optimalisasi penggunaan teknologi informasi untuk mendukung layanan baik pengembangan kompetensi, pendidikan vokasi, maupun penilaian kompetensi. Penggunaan teknologi Ai juga dapat menjadi alternatif dalam rangka mendukung dan mempercepat pelayanan tugas pokok dan fungsi BPSDM Hukum;
- ✔ Perbaiki mekanisme koordinasi antar unit kerja dilingkungan BPSDM Hukum melalui updating dan implemementasi SOP tugas pokok dan fungsi, penyusunan petunjuk pelaksanaan (juklak), dan petunjuk teknis (Juknis) serta pertemuan secara berkala secara dan berjenjang berjenjang membahas, melaporkan rencana kerja dan pelaporan kinerja.

B. SARAN

3. Saran Pengawasan dan Evaluasi

- ✔ Perlu dibuat sistem monitoring secara real-time agar pimpinan dapat setiap saat memantau progres pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- ✔ Pelaksanaan evaluasi kinerja internal secara berjenjang yang lebih rutin dan mendalam secara berkala;
- ✔ Perlunya integrasi perencanaan anggaran yang lebih ketat dengan target kinerja;



LAMPIRAN

LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Perpanjangan Renstra 2020-2024)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang berkedudukan sebagai Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum, dan

Nama : Gusti Ayu Pula Suwandani
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Supriatna Andi Agtas
Jabatan : Menteri Hukum

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan melaksanakan target kinerja yang selanjutnya akan tertera pada perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian target perjanjian dan evaluasi.

Jakarta, 7 Januari 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum

Supriatna Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum

Gusti Ayu Pula Suwandani
NIP. 1980103010001001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
DENGAN MENSTRU HUKUM

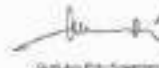
No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum	1. Indeks - Peningkatan Kompetensi SDM Hukum 2. Indeks - Pengembangan Kompetensi SDM Hukum	3,23 Indeks 3,44 Indeks
2.	Meningkatnya KADU Penguatan Total Hukum	Indikator Penguatan 3 Indeks Standar dalam Rangka Kredibilitas	70%
3.	Meningkatnya Penguatan Hukum dan Inovasi di Lingkungan Kementerian Hukum	1. Nilai Inovasi Standar Kementerian Hukum 2. Nilai Kefektifan Standar Ternak Kementerian Hukum	50 5

No.	Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen		Rp. 151.478.000,00
1.	Peningkatan Penguatan Manajemen	Rp. 121.304.428.000,00
2.	Peningkatan Penguatan Penguatan	Rp. 12.000.000.000,00
3.	Peningkatan Penguatan Kompetensi Aparatur	Rp. 9.200.000.000,00
4.	Peningkatan Penguatan Teknis dan Regenerasi	Rp. 11.973.568.000,00
5.	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum	Rp. 100.000.000.000,00
6.	Peningkatan SDM Aparatur di Wilayah	Rp. 44.972.100.000,00

Jakarta, 7 Januari 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum

Supriatna Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum

Gusti Ayu Pula Suwandani
NIP. 1980103010001001

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang berkedudukan sebagai Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum, dan

Nama : Gusti Ayu Pula Suwandani
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Supriatna Andi Agtas
Jabatan : Menteri Hukum

Selanjutnya disebut pihak kedua

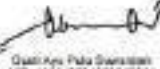
Pihak pertama berjanji akan melaksanakan target kinerja yang selanjutnya akan tertera pada perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian target perjanjian dan evaluasi.

Jakarta, Oktober 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum

Supriatna Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum

Gusti Ayu Pula Suwandani
NIP. 1980103010001001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
DENGAN MENSTRU HUKUM

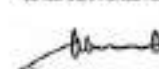
No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Penguatan Penguatan Standar Sumber Daya Manusia Hukum	Indeks - Penguatan Standar Sumber Daya Manusia Hukum	87,38 (Indeks)
2.	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks - Penguatan Kompetensi SDM Bidang Hukum	5,5 (Indeks)
3.	Meningkatnya Penguatan dan Inovasi di Lingkungan Kementerian Hukum	Indeks - Penguatan Inovasi di Lingkungan Kementerian Hukum	3,00 (Indeks)

No.	Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen		Rp. 151.478.000,00
1.	Peningkatan Penguatan Manajemen	Rp. 121.304.428.000,00
2.	Peningkatan Penguatan Penguatan	Rp. 12.000.000.000,00
3.	Peningkatan Penguatan Kompetensi Aparatur	Rp. 9.200.000.000,00
4.	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum	Rp. 100.000.000.000,00
5.	Peningkatan Penguatan Penguatan	Rp. 44.972.100.000,00
6.	Peningkatan Penguatan Penguatan	Rp. 44.972.100.000,00

Jakarta, Oktober 2025

Pihak Kedua,
Menteri Hukum

Supriatna Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum

Gusti Ayu Pula Suwandani
NIP. 1980103010001001

LAMPIRAN

Keputusan Menteri Hukum Tentang Penetapan Nama Kampus Pengayoman Pancasila



**MENTERI HUKUM
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI HUKUM
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR M.HH- TAHUN 2024

**TENTANG
PENETAPAN NAMA KAMPUS PENGAYOMAN PANCASILA**

MENTERI HUKUM,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk memperkuat pemahaman dan implementasi nilai-nilai Pancasila dalam pendidikan dan pelatihan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia hukum yang berlandaskan pada penghormatan nilai-nilai Pancasila dan menjunjung tinggi hak asasi manusia;
 - b. bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum memiliki peran strategis yang bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang hukum yang mengedepankan nilai-nilai Pancasila sebagai dasar dalam setiap aspek pembelajarannya;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Hukum tentang Penetapan Nama Kampus Pengayoman Pancasila;
- Mengingat**
1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
 4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Nonkementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6838);

7. Peraturan

LAMPIRAN

Keputusan Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Penetapan Status Terakreditasi Penyelenggara Pendidikan Dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila

BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
NOMOR 49 TAHUN 2025

TENTANG
PENETAPAN STATUS TERAKREDITASI
PENYELENGGARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin mutu, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pembinaan ideologi Pancasila secara sistematis serta masif, Badan Pembinaan Ideologi Pancasila melaksanakan akreditasi kepada lembaga negara, kementerian/lembaga, dan pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pembinaan ideologi Pancasila;

b. bahwa agar lembaga negara, kementerian/lembaga, dan pemerintah daerah dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pembinaan ideologi Pancasila, perlu menetapkan status terakreditasi penyelenggara pendidikan dan pelatihan pembinaan ideologi Pancasila kepada lembaga negara, kementerian/lembaga, dan pemerintah daerah yang memenuhi standar penilaian;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila tentang Status Terakreditasi Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pembinaan Ideologi Pancasila;

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA
BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI
PANCASILA
NOMOR 49 TAHUN 2025
TENTANG PENETAPAN STATUS
TERAKREDITASI PENYELENGGARA
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

PENETAPAN STATUS TERAKREDITASI
PENYELENGGARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA

NO	NAMA LEMBAGA	KATEGORI
1.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur	Istimewa
2.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur	Istimewa
3.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat	Istimewa
4.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung	Istimewa
5.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum, Kementerian Hukum	Istimewa
6.	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika	Istimewa
7.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri	Istimewa
8.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama, Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Agama	Istimewa

LAMPIRAN

Akreditasi Penilaian Kompetensi



Sertifikat Akreditasi Program Studi



LAMPIRAN

Sertifikat Akreditasi Program Studi



LAMPIRAN

Sertifikat Akreditasi Program Studi



LAMPIRAN

Sertifikat Akreditasi Program Studi



LAMPIRAN

Surat Izin Pembukaan Program Studi Baru

KEPUTUSAN MENTERI PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 653/B/O/2025 TENTANG IZIN PEMBUKAAN PROGRAM STUDI PADA POLITEKNIK PENGAYOMAN INDONESIA DI KOTA TANGERANG YANG DISELENGGARAKAN OLEH KEMENTERIAN HUKUM DALAM RANGKA PENINGKATAN KOMPETENSI DAN PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM MENTERI PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA,	
Menimbang :	a. bahwa berdasarkan surat permohonan Direktur Politeknik Pengayoman Indonesia Nomor SDM.5.SM.09.03-2708 tanggal 5 Juni 2025 dan surat Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV Nomor 0575/LL4/KL.00.00/2025 tanggal 8 Juli 2025, perlu memberikan izin pembukaan Program Studi Administrasi Hukum Umum Program Sarjana Terapan, Program Studi Hukum Kekayaan Intelektual Program Sarjana Terapan, Program Studi Pembangunan Hukum Program Sarjana Terapan, dan Program Studi Perancangan Peraturan Perundang-Undangan Program Sarjana Terapan pada Politeknik Pengayoman Indonesia di Kota Tangerang; b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 33 ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, perlu menetapkan Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi tentang Izin Pembukaan Program Studi pada Politeknik Pengayoman Indonesia di Kota Tangerang yang Diselenggarakan oleh Kementerian Hukum Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi dan Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Hukum;
Mengingat :	1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336); 2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

LAMPIRAN

Perhitungan Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi

JENIS PELATIHAN	NO	NAMA	Ku	Ku1	Ku2	JKu1	JKu2	P100
PELATIHAN FUNGSIONAL ANALIS HUKUM AHLI PERTAMA ANGGKATAN X	1	Acap Mulya Dinda, S.H.	100	64	100	36	0	10,00
	2	Amalia Fajarini, S.H. S.E. M.Kn.	100	72	96	28	4	8,57
	3	Andi Wahyu Hendar Zainal, S.H.	100	64	100	36	0	10,00
	4	Anggrani Yuki Irawaningsih, S.H.	100	72	100	28	0	10,00
	5	Aniq Nurina Sholihan, S.H.	100	68	88	34	12	8,47
	6	Ary Yodhina Pratiama Putra, S.H.	100	68	100	32	0	10,00
	7	Beta Mantari, S.H.	100	30	100	70	0	10,00
	8	Debora Tondang, S.H.	100	70	100	30	0	10,00
	9	Delfina Kusumasingih, S.H.	100	52	88	48	12	7,50
	10	Dwi Nugroho Sarpito Saputro, S.H.	100	52	88	48	20	5,83
	11	Eric Nathaniel Putra, S.H.	100	76	84	24	16	3,33
	12	Hani Gecia Melvin Murnihan Satrian, S.H.	100	68	100	32	0	10,00
	13	Ludy Saputra, S.H. M.H.	100	56	90	44	10	7,73
	14	Marina Ery Triatni, S.H.	100	76	96	24	2	9,17
	15	Nala Satrii, S.H. M.Kn.	100	70	100	30	0	10,00
	16	Ni Made Bintang Purnama Dewi, S.H.	100	78	98	22	2	8,09
	17	Ni Wayan Sinta Puri Astuti, S.H. M.H.	100	52	100	48	0	10,00
	18	Pakun Kaban Tapan, S.H.	100	62	94	38	6	8,67
	19	Priyeta Sukman, S.H.	100	66	100	34	0	10,00
	20	Rahminda Fiska Adhira, S.H.	100	74	80	26	20	2,31
	21	Rido Yurando, S.H.	100	48	86	52	14	7,41
	22	Riwanda Rahman, S.H.	100	60	100	40	0	10,00
	23	Santi Nakasih, S.H.	100	60	100	40	0	10,00
	24	Syahrul Haza, S.H.	100	60	94	40	6	8,60
	25	Tomy Novian, S.H.	100	56	100	44	0	10,00
	26	Ulan, S.H.	100	60	90	40	8	8,00
	27	Uti Andra A, S.H.	100	66	94	34	6	8,24
	28	Yoga Prastiyans, S.H.	100	66	100	34	0	10,00
PELATIHAN FUNGSIONAL ANALIS HUKUM AHLI MUDA ANGGKATAN II	29	Achmad Fiki Rasyid, S.H. M.H.	100	82	96	18	4	7,78
	30	Adolina Dauri, S.H.	100	64	90	36	4	8,69
	31	Andi Kusnawan, S.H.	100	80	94	20	6	7,00
	32	Andi Riwat Dwiang Sanga, S.H. M.A.P.	100	74	82	26	18	3,06
	33	Asuli Toding, S.H.	100	76	94	24	6	7,50
	34	Dani Andito Rahayu, S.H. M.H.	100	62	96	38	4	8,95
	35	Dwi Hesti Wulandari, S.H. M.H.	100	70	94	30	6	8,00
	36	Dwi Heningah, S.H. M.H.	100	82	96	18	4	7,78
	37	Ei Khaidi Nurakusumah, S.H. M.H.	100	78	98	22	2	9,09
	38	Fady Prasetya Setiawan, S.H.	100	64	78	36	22	3,89
	39	Firdaus Polihatu, S.H.	100	72	86	28	14	5,00
	40	Fity Sapriana Rahma, S.H. M.H.	100	76	90	24	4	8,33
	41	Gustika Kusuma Sari Tangkai, S.H. M.H.	100	82	94	18	6	6,67
	42	Inggit Nurwahid, S.H. M.H.	100	86	94	14	6	5,71
	43	Lucia Hapsari Anining Rini, S.H. M.H.	100	80	90	20	4	7,14
	44	Mahan Is Subangus, S.Pd. M.H.	100	74	88	26	12	5,38
	45	Mala Hayati, S.H. M.H.	100	78	98	22	12	4,55
	46	Muchad SY Wahab, S.H. M.H.	100	82	94	18	6	6,67
	47	Munah Rimadani, S.H.	100	80	90	20	4	8,00
	48	Nurchislah, S.H.	100	68	96	32	2	8,33
	49	Oka Sila Sukti, S.Sos. M.H.	100	72	82	28	8	7,14
	50	Ratih Wajayanti, S.ST. M.H.	100	70	96	30	4	8,67
	51	Resty Mucha Sugi, S.S.T. M.P.	100	76	96	24	2	9,17
	52	Rina, S.H. M.H.	100	66	96	34	4	8,82
	53	Sayenus Vanny Hwanandi P. Manan, S.H.	100	82	94	18	6	6,67
	54	Septa Yulita, S.H.	100	72	96	28	2	9,29
	55	Subisno, S.H. M.H.	100	56	94	44	6	8,64
	56	Ti Hafarbi Susunan, S.I Kom. M.H.	100	62	96	38	4	8,95
	57	Wibondus Karina Andika, S.H. C.I.A.	100	76	96	24	4	8,33
	58	Wase Marwiyah, S.T. M.Pd.	100	72	96	28	4	8,57
	59	Yerico Kowono, S.H. M.H.	100	66	96	34	2	9,41
	60	Yuliah Anggrahani, S.H.	100	68	96	32	2	9,38
PELATIHAN FUNGSIONAL KURATOR KEPERDATAAN AHLI PERTAMA	61	Adhyas Radhamaeti Putri, S.H. M.H.	100	92	96	8	4	5,00
	62	Dain Satriyong Tungg, S.H. M.Kn.	100	96	96	4	2	5,00
	63	Emmanan Ranguly, S.H.	100	76	96	24	4	8,33
	64	Evi Arentaus Pokpohan, S.H. M.H.	100	94	100	6	0	10,00
	65	M. Taufik Rahman, S.H.	100	90	96	10	2	8,00
	66	Mirza Fuzha Sayidin Ganiy, S.H.	100	98	100	2	0	10,00
	67	Mita Khoirunisa, S.H.	100	92	100	8	0	10,00
	68	Muhammad Riza Adil Rahman, S.H.	100	92	100	8	0	10,00
	69	Nyusi Adah Idros, S.H.	100	94	100	6	0	10,00
	70	Rangga Yudistira, S.H.	100	98	100	2	0	10,00
	71	Ravi Foudiah, S.H.	100	98	100	4	0	10,00
	72	Ruki Annisa Yuliani, S.H. M.H.	100	94	100	6	0	10,00
	73	Shela Natusha, S.H.	100	94	96	6	4	3,33
	74	Sofia Ariana, S.H.	100	98	100	2	0	10,00
	75	Stefan Bonardo Towela, S.H.	100	94	100	6	0	10,00
	76	Vito Angghawan Yudistira, S.H.	100	96	100	4	0	10,00

LAMPIRAN

Perhitungan Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi

PELATIHAN FUNGSIONAL PENYULUH HUKUM AHULI PERTAMA ANGKATAN I	77	ACHMAD JURMAEL, S.H	100	60	68	40	32	2,00
	78	ADHITYO HENDRAWAN, S.H	100	62	70	38	30	2,11
	79	AGUNG PRIBADI, S.H	100	72	88	28	12	5,71
	80	AGUS SETIAWAN, S.H	100	62	80	38	20	4,74
	81	ALDI BUDI GUNAWAN, S.H	100	80	70	40	30	2,50
	82	ANGGA PUTRI GARDINA, S Pd, M Pd	100	72	98	28	2	8,28
	83	ANISA RIZQI PRADANA, S.H	100	60	86	40	14	6,50
	84	ANESTYA CICILYANI, S.H	100	64	78	36	22	3,89
	85	AYU MUKTI SATYA, S.H,M.H	100	68	74	32	26	1,88
	86	DACHYANI YUSTINA DEWI, S.E., M.M	100	60	80	40	20	5,00
	87	DIDIT SATRIA, S.H	100	60	72	40	28	3,00
	88	DORI SAPUTRA, S.H	100	44	62	56	36	3,21
	89	EDWIN ADITYA IRAWAN, S Pd	100	70	82	30	18	4,00
	90	EKKO, S.H	100	62	74	38	26	3,16
	91	ELAN IDAYU MURNANI, S.H	100	70	98	30	2	9,33
	92	ELVA YENTI, S.E., M.H	100	60	68	40	32	2,00
	93	FEBRYANTI, S.H	100	68	88	34	12	6,47
	94	FENNY RK, S.H	100	56	58	44	42	0,45
	95	MARIA, S.H	100	56	58	44	2	9,55
	96	MONA RABATUL ADANIYAH, S.H	100	70	86	30	14	5,33
97	MUHLISAH, S.H	100	72	86	28	12	5,71	
98	MURHANIR FAUZI, S.H	100	68	80	32	14	5,63	
99	MURMILA MANIYAH, S.Kom	100	66	96	34	4	8,62	
100	PESTA PALLAGAL LUMBAN BATU, S.H	100	88	92	12	8	3,33	
101	RIFQUSH DANA, S.H	100	68	78	32	22	3,13	
102	SUBHANI RAMADHAN, S.H	100	52	60	48	40	1,87	
103	SUSONO AGUNG MURDANI, S.H	100	62	78	38	22	4,21	
104	TOKI LEONARDO SITUMORANG, S.H	100	70	94	30	6	8,00	
105	ALEISA TEJANAN PUTRI WIDYANINGSUMA	100	66	88	34	12	6,47	
Jumlah IPPK								756,2250094
Jumlah Peserta								105
RIPPK								7.202142947

LAMPIRAN

Pemenuhan Kriteria Akreditasi Program Studi

365003 (Politeknik Pengayoman Indonesia)

Berkas Pengajuan Akreditasi Program Studi | Status: Menunggu proses akreditasi

Perguruan Tinggi

Politeknik Pengayoman Indonesia

Udah Tanda Terima

Jenjang/Prog. Studi

D4/Teknik Pemasaryakatan [Lihat Data Dosen PDIKTI] [Reakreditasi]

Modus/Bidang Ilmu

Tatap muka / Sosial

No: SOM.5.SM.09.03-2914 / Tgl: 2025-06-23

Surat Pengantar

Alamat/Narahubung

Jl. Satria Sudirman, Tanah Tinggi, Tangerang, Kota Tangerang, Banten , 15119. [CP: 08999786078]

Kota/Kabupaten

KOTA TANGERANG

Tgl Pengajuan/Tgl Diterima

2025-06-30 / 2025-08-29

365003 (Politeknik Pengayoman Indonesia)

Lengkap

	Nama Dokumen	✓	Tgl Update	Menu
1	Surat Pengantar dari Pimpinan Instansi	✓	2025-06-21 15:35:30	Lihat
2	Surat Pernyataan	✓	2025-06-21 15:54:41	Lihat
3	Laporan Kinerja Program Studi (LKPS)	✓	2025-06-30 15:14:39	Lihat
4	Laporan Evaluasi Diri (LED)	✓	2025-06-30 15:14:49	Lihat
5	Lampiran (Isin posdirian PS, Renstra)	✓	2025-06-24 10:29:15	Lihat
6	Isin LKPS (dalam format excel sesuai template NAM-PT) [Status: Berhasil]	✓	2025-06-26 15:04:17	Lihat

Daftar Perubahan Dokumen

LAMPIRAN

Hasil Survey Kepuasan Masyarakat BPSDM Hukum (Satuan Kerja)



Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Badiklat Hukum dan HAM Kep. Riau



LAMPIRAN

Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah



Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Badiklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara

