
TUAH MELAYU
PROYEK AKSI PERUBAHAN
PENGAYOMAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN



TRANSFORMASI UNGGUL APARATUR HUKUM MELALUI ELABORASI LAYANAN UNGGUL PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI BALAI PELATIHAN HUKUM BATAM

DISUSUN OLEH:
HANNYAH INDRA JAINAL, A.MD.IP., S.E.
NIP 19781224199403 1003

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN LXXVI
TAHUN 2026

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA)
ANGKATAN LXXVI (76) TAHUN 2026

JUDUL:

TRANSFORMASI UNGGUL APARATUR HUKUM MELALUI ELABORASI LAYANAN UNGGUL PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI BALAI PELATIHAN HUKUM BATAM

Nama Peserta	:	Ivansyah Indra Zainal, Amd.IP., S.E.
NIP	:	197112241994031001
Jabatan	:	Kepala Balai Pelatihan Hukum Batam
Unit Kerja	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum
Nama Mentor	:	Jurman, S.E, M.H
NIP	:	197405182000121001
Jabatan	:	Sekretaris
Instansi	:	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum
Judul Aksi Perubahan	:	Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Elaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi Di Balai Pelatihan Hukum Batam

COACH,

RINI SETIAWATI, S.T., M.PD
NIP. 197908222009122001

MENTOR,

JURMAN, S.E., M.H.
NIP. 197405182000121001

PESERTA PKA,

IVANSYAH INDRA ZAINAL, A.MD.IP., S.E.
NIP. 197112241994031001

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA)
ANGKATAN LXXVI (76) TAHUN 2026

JUDUL:

TRANSFORMASI UNGGUL APARATUR HUKUM MELALUI ELABORASI LAYANAN UNGGUL PENGEMBANGAN KOMPETENSI DI BALAI PELATIHAN HUKUM BATAM

NAMA	: Ivansyah Indra Zainal. A.md.IP., S.E.
NIP	: 197112241994031001
JABATAN	: Kepala Balai Pelatihan Hukum Batam
UNIT KERJA	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum.
JUDUL	: Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Elaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi di Balai Pelatihan Hukum Batam.

COACH,

RINI SETIAWATI, S.T., M.PD
NIP. 197908222008122001

MENTOR,

JUSMAN, S.E., M.H.
NIP. 197405162000121001

PENGUJI,

SUTRISNO, S.H., M.H.
NIP. 196210151985031002

EXCECUTIVE SUMMARY



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Akhir Perubahan yang berjudul "Transformasi Unggul Asesmen Hukum Melalui Platform Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi (TUAH MELAYU) di Balai Pelatihan Hukum Batam" dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan target dan tahapan yang telah ditentukan.

Laporan Akhir Perubahan ini disusun sebagai bagian integral dari pemenuhan penyelesaian kelulusan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan LXXIV Tahun 2026 yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Kementerian Hukum Republik Indonesia.

Inovasi TUAH MELAYU digagas sebagai respons strategis terhadap terbitnya Peraturan Menteri Hukum Nomor 3 Tahun 2026 yang mengubah peran Balai Pelatihan Hukum Batam dari penyelenggara pelatihan internal menjadi almamater asesmator dan Regional Legal Center of Excellence bagi 6 (delapan) provinsi di wilayah Sumatera. Akhir perubahan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam melahirkan asesmator hukum yang kompeten, memberikan kualitas regulasi daerah, serta mendukung percepatan agenda pembangunan nasional yang tertuang dalam Asta Cita Menuju Indonesia Emas 2045.

Keberhasilan penyusunan dan implementasi rancangan akhir perubahan ini tidak terlepas dari dukungan, arahan, bimbingan moril, serta kerja sama yang solid dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Supratman Andi Agtas, S.H., M.H., Menteri Hukum Republik Indonesia, atas arahan kebijakan dan komitmen transformasi hukum nasional yang menjadi landasan akhir perubahan ini;
2. Bapak Widi Nugroho Dewanto, S.E., M.H., Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum, atas kebijakan penguatan kelembagaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum nasional;
3. Bapak Jumar, S.E., M.H., Sekretaris BPSDM Hukum selaku Mentor yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan strategis, motivasi, serta supervisi selama proses penyusunan dan kelancaran implementasi akhir perubahan ini;
4. Ibu Rini Sadewati, S.T., M.Si, Widyaiswara BPSDM Hukum selaku Coach yang senantiasa mendampingi dengan kesabaran, arahan metodologis, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan hingga penyusunan laporan akhir;
5. Panitia dan Widyaiswara Pengampu PKA Angkatan LXXIV, atas transfer pengetahuan, masukan konstruktif, dan transfer pengalaman kepemimpinan dan kinerja yang sangat membantu kelancaran penulis;
6. Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemerintah Kota Batam, Pemerintah Kota Tanjungpinang, Pemerintah Kabupaten Bintan, dan Pemerintah Kabupaten Karimun, atas keterbukaan, kolaborasi, dan kemitraan formal yang terjalin erat dalam pelaksanaan alur proyek akhir perubahan ini;
7. Tim Pokja Akhir Perubahan TUAH MELAYU, atas kerja keras, dedikasi, soliditas, dan loyalitas dalam menyelesaikan setiap tahapan tugas dengan sebaik-baiknya;
8. Seluruh Pejabat dan Pegawai Balai Pelatihan Hukum Batam, atas doa, dukungan moril, serta partisipasi aktifnya dalam mendukung transformasi kelembagaan ini;
9. Istri dan Anak-anak kami, yang tiada henti memberikan doa, pengertian, cinta, dan dukungan moril yang menjadi sumber energi terbesar bagi penulis dalam menjalani rangkaian pelatihan kepemimpinan ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan implementasi pada tahapan jangka menengah dan jangka panjang mendatang. Semoga laporan akhir perubahan TUAH MELAYU ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kemajuan Balai Pelatihan Hukum Batam, BPSDM Hukum, pemerintah daerah, dan lingkungan hukum di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Batam, Oktober 2026

IVANSYAH INDRA ZAINAL
PROJECT LEADER,

DAFTAR ISI

Halaman Judul / Sampul i
Executive Summary ii
Kata Pengantar iii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
Wilayah Kerja Strategis, Tugas dan Sasaran Strategis 1
1. Masih Rendahnya Kualitas Produk Hukum Daerah 2
2. Rendahnya Kapasitas Pengelolaan Kekayaan Intelektual Daerah 3
3. Belum Terstandarisasinya Kompetensi Penyuluh, Kepala Desa dan Pengelola Pos Bantuan Hukum 3
4. Lemahnya Kolaborasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Hukum Antarinstansi 3
5. Rendahnya Literasi Hukum Digital dan Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran 4
6. Meningkatnya Kebutuhan Kompetensi Hukum pada Kawasan Investasi dan Perdagangan 4

Inovasi Tuan MELAYU Riset (Tuan)
Tahapan Implementasi Aksi Perubahan 5
1.1.1 Korelasi dan Kontribusi terhadap Agenda 6
1.1.2 Korelasi dan Kontribusi terhadap Rencana Strategis Pembangunan Nasional 6

B. Tujuan 8
1. Tujuan Jangka Pendek (Target 3 Bulan) 9
2. Tujuan Jangka Menengah 10
3. Tujuan Jangka Panjang 10

C. Manfaat 11

D. Ruang Lingkup 12

E. Analisis Kausa an Kinerja Organisasi 13
1. Diagnosa Organisasi 13
2. Penyebab isu Strategis 13
1) Tacitan ASTRID (Screening Awal) 13
2) Tacitan USG 18
3) Tacitan STAR (Kausalan Sosial) 20
A. Situation (Situasi) 20
B. Task (Tugas) 21
C. Action (Tindakan) 21

BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN 23

A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi 23
B. Pengelolaan Budaya Kerja 24
C. Strategi Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi dalam Aksi Perubahan 25

DAFTAR ISI

BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN 27
Matriks Kegiatan dan Capaian 27
Capaian Output 30
1. Konsultasi dengan Mentor dan Coach 30
2. Membangun Komitmen dan Dukungan Stakeholder 31
3. Pembentukan Tim Efektif 32
4. Penyusunan Dokumen Kerja Sama (PKS) 33
5. Penandatanganan Dokumen Kerja Sama (PKS) 34
6. Penilaian Penyelenggaraan Pelatihan 35
7. Pelaksanaan Pelatihan (Project) 36
8. Evaluasi dan Penyusunan Laporan Hasil Aksi Perubahan 37
9. Dokumentasi Laporan Hasil Aksi Perubahan 39

BAB IV KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN 40

1. Perluasan Kemitraan Regional Diversifikasi Layanan 40
2. Penyusunan Strategi Pendalaman dan Pemetaan Kompetensi ASN Bidang Hukum Regional 41
3. Pembangunan Inovasi dan Budaya Perbaikan Berkelanjutan 41
4. Dukungan Keberlanjutan Pasca (Anggaran 2027) 41

BAB V KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN 42

1. Analisis Kebijakan Publik 42
2. Pemasaran Sektor Publik 43
3. Kepemimpinan Digital 44
4. Tata Kelola Kolaboratif 44

BAB VI DISEMINASI & PUBLIKASI 46

1. Publikasi melalui Website Resmi Instansi Pemerintah Daerah 46
2. Publikasi melalui Website Resmi Instansi BPSDM Hukum 47
3. Diseminasi melalui Kanal Media Sosial 48
4. Publikasi melalui Media Massa Online Nasional dan Regional 49

BAB VII PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI 52
1. Hasil Pemetaan Skala dan Perilaku Kepemimpinan 52
2. Rencana Area dan Rekomendasi Pengembangan Potensi Diri 53
3. Rencana dan Strategi Aksi Pengembangan Potensi Diri 53
4. Integrasi Kegiatan Workplace Wellness & Mental Health 54

BAB VIII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 55

A. Kesimpulan 57
B. Rekomendasi 58


Pelatihan Tek
Peraturan Peru
Penyusunan P
INFORMASI TEKNI
INFORM
PENGE
DOKU

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan hukum nasional menuju Indonesia Emas 2045 memerlukan pondasi SDM yang tidak hanya cerdas secara teoritis, tetapi handal dalam implementasi teknis. Berdasarkan Renstra BPSDM Hukum 2020-2024, Institusi ini telah mengalami perannya dari unit pendukung menjadi "Unsur Utama Talenta Hukum Nasional". Transformasi ini menuntut pergeseran pembinaan yang tidak lagi terbatas pada internal kementerian, melainkan harus menjemput garda depan pelayanan hukum di daerah.

Balai Pelatihan Hukum Batam merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum yang dibentuk dan diperkuat melalui Peraturan Menteri Hukum Nomor 2 Tahun 2026 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPSDM Hukum. Sebagai salah satu unit pengembangan kompetensi bidang hukum di daerah (regional training center), Balai Pelatihan Hukum Batam memiliki wilayah kerja yang mencakup delapan provinsi di Pulau Sumatera, yaitu Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Sumatera Selatan, dan Kepulauan Bangka Belitung.



Gambar 1. Wilayah Kerja Balai Pelatihan Hukum Batam

WILAYAH KERJA STRATEGIS

Wilayah kerja Balaikum Batam merupakan kawasan yang memiliki karakteristik sangat strategis bagi pembangunan nasional. Selain menjadi koridor utama pertumbuhan ekonomi Sumatera, wilayah ini juga menjadi pusat investasi nasional, kawasan perdagangan internasional, kawasan industri, pelabuhan, kawasan ekonomi khusus, serta daerah perbatasan negara. Khusus Kota Batam sebagai lokasi Balai Pelatihan Hukum Batam merupakan kawasan perdagangan bebas (Free Trade Zone) yang berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia sehingga membutuhkan ekosistem hukum yang adaptif, profesional, dan mampu memberikan kepastian hukum bagi penyelenggaraan pemerintahan maupun dunia usaha.

TUGAS DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Pelatihan Hukum Batam tidak hanya menyelenggarakan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Hukum, tetapi juga menjadi pusat pengembangan kompetensi hukum bagi berbagai pemangku kepentingan di daerah. Sasaran pengembangan kompetensi tersebut meliputi aparatur pemerintah daerah, kementerian/lembaga yang berada di wilayah kerja, Badan Pengusahaan Batam (BP Batam), Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA), biro hukum pemerintah daerah, sekretariat DPRD, perguruan tinggi negeri maupun swasta, organisasi bantuan hukum, pemerintah desa dan kelurahan, hingga masyarakat yang menjalankan fungsi pelayanan hukum sebagai paralegal pada Pos Bantuan Hukum Desa/Kelurahan (Posbankum).

Namun demikian, hingga saat ini pengembangan kompetensi hukum bagi kelompok sasaran tersebut belum terselenggara secara terintegrasi, terstruktur, akseleratif, dan berkelanjutan.

Peningkatan kapasitas masih dilaksanakan secara parsial oleh masing-masing unit Eselon I di lingkungan Kementerian Hukum sesuai dengan tugas dan fungsi sektoralnya, umumnya dalam bentuk sosialisasi, diseminasi, bimbingan teknis, workshop, seminar, maupun kegiatan peningkatan kapasitas lainnya yang bersifat insidental. Meskipun kegiatan tersebut telah memberikan kontribusi dalam penyebarluasan kebijakan dan regulasi, pelaksanaannya belum didukung oleh sistem pengembangan kompetensi yang terstandarisasi, belum mengacu pada kurikulum berbasis kompetensi, standar kompetensi jabatan, maupun mekanisme sertifikasi dan evaluasi hasil pembelajaran yang terukur. Akibatnya, kompetensi yang dihasilkan cenderung tidak seragam, sulit diukur tingkat pencapaiannya, dan belum mampu menjamin terbentuknya kompetensi profesional yang berkelanjutan (continuous professional development). Kondisi ini pada akhirnya menimbulkan kesenjangan kompetensi antarwilayah, antarinstansi, maupun antarkelompok sasaran dalam memahami, menginternalisasikan, dan mengembangkan berbagai kebijakan hukum nasional secara efektif.

Kondisi tersebut menjadi paradoks apabila dibandingkan dengan kompleksitas permasalahan hukum yang dihadapi wilayah kerja Balai Pelatihan Hukum Batam. Delapan provinsi di wilayah Sumatera memiliki dinamika pembentukan regulasi daerah, pelayanan hukum, investasi, inovasi daerah, perlindungan kekayaan intelektual, penyelesaian sengketa masyarakat, hingga pembangunan desa yang sangat tinggi. Namun, ekosistem pengembangan kompetensi hukum di daerah masih berjalan secara sektoral, belum terintegrasi antar instansi, serta belum memiliki pusat pembelajaran regional yang mampu menghubungkan kebutuhan kompetensi pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, perguruan tinggi, maupun masyarakat.

Urgensi penguatan peran Balai Pelatihan Hukum Batam semakin nyata apabila dikaitkan dengan berbagai permasalahan aktual yang menunjukkan masih rendahnya kapasitas sumber daya manusia bidang hukum di daerah, hal ini dapat dilihat dari :



1 MASIH RENDAHNYA KUALITAS PRODUK HUKUM DAERAH

Kualitas pembentukan produk hukum daerah masih menjadi salah satu tantangan utama penyelenggaraan pemerintahan daerah. Berdasarkan Data Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (DPHN) Tahun 2025, terdapat sekitar 200.000 Peraturan Daerah yang masih berlaku di Indonesia. Jumlah regulasi yang sangat besar tersebut belum diimbangi dengan kualitas perancangan regulasi yang baik sehingga masih ditemukan rumpang (gap norma, disharmonisasi peraturan, hiper-regulasi (regulatory obesity), serta rendahnya kualitas analisis kebijakan.



2 BELUM OPTIMALNYA PERLINDUNGAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DAERAH

Wilayah Sumatera memiliki potensi kekayaan intelektual yang sangat besar, baik berupa hasil penelitian perguruan tinggi, inovasi pemerintah daerah, maupun kekayaan intelektual komunal seperti budaya, kerajinan tradisional, indikasi geografis, serta pengetahuan tradisional masyarakat.

Namun kapasitas sumber daya manusia yang menangani kekayaan intelektual masih relatif terbatas. Pengelola Aset Kekayaan Intelektual di perguruan tinggi, BRIDA, maupun pemerintah daerah masih memerlukan peningkatan kompetensi dalam patent drafting, patent searching, valuasi kekayaan intelektual, komersialisasi hasil riset, hingga perlindungan Kekayaan Intelektual Komunal (KIK) dan Indikasi Geografis (IG). Kondisi tersebut menyebabkan banyak potensi inovasi daerah belum memberikan nilai tambah ekonomi secara optimal.

3 BELUM TERSTANDARISASINYA KOMPETENSI PARALEGAL, KEPALA DESA, DAN PENGELOLA POS BANTUAN HUKUM

Pemberlakuan Permenkum Nomor 11 Tahun 2336 mengenai Pos Bantuan Hukum Desa/Kelurahan memperluas akses masyarakat terhadap pelayanan hukum. Namun implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan berupa belum terstandarnya sistem pengembangan kompetensi yang terstruktur bagi paralegal, kepala desa, perangkat desa, maupun pengelola Posbankum.

Sebagian besar pos desa belum terintegrasi dengan sistem rujukan formal, seperti mediasi, penyuluhan hukum, maupun mekanisme rujukan bantuan hukum. Organisasi Bantuan Hukum. Peluang kerangka kerja yang terbuka di bidang pendampingan hukum bagi masyarakat di tingkat desa dan kelurahan.

4 LEMAHNYA KOLABORASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR HUKUM ANTAR INSTANSI

Pengembangan kompetensi hukum di daerah masih dilaksanakan secara parsial oleh berbagai instansi tanpa adanya integrasi kurikulum standar kompetensi, maupun mekanisme bersama pengembangan. Kementerian Hukum, pemerintah daerah (Pemda Bakum, BRIDA, perguruan tinggi, akademisi praktisi, dan lembaga bantuan hukum masih berjalan sendiri-sendiri sehingga tumpang tindih tidak terjadi kesinambungan pelatihan yang berkelanjutan.

Akibatnya, inovasi, praktik baik, maupun pengembangan regulasi hukum belum dapat diidentifikasi secara cepat dan merata sehingga [illegible] tantangan di daerah.





Gambar 1. Pembentukan Media Pengaduan
(Sumber: Internet)

5 KENDALANYA LITERASI HUKUM DIGITAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN

Pengembangan regulasi nasional berlangsung sangat cepat, namun belum diimbangi dengan kemampuan aparatur dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran digital. Platform Learning Management System (LMS), Knowledge Management System (KMS), maupun media pembelajaran daring belum dimanfaatkan secara optimal sebagai sarana pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning). Hal ini menyebabkan proses transfer pengetahuan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sering tertambat sehingga berdampak pada lambannya implementasi kebijakan hukum di daerah.

6 MENINGKATNYA KEBUTUHAN KOMPETENSI HUKUM PADA KAWASAN INVESTASI DAN PERDAGANGAN

Sebagian besar wilayah kerja Balai Pelatihan Hukum Bacam merupakan kawasan strategis nasional yang menjadi pusat investasi, industri, perdagangan internasional, pelabuhan, kawasan ekonomi khusus, dan kawasan perbatasan negara. Kondisi tersebut menuntut aparatur pemerintah memiliki kompetensi pada bidang hukum investasi, hukum bisnis, kontrak, kepatuhan (compliance), penyelesaian sengketa bisnis, perizinan berbasis risiko, serta pelayanan hukum bagi investor.



Keberadaan kompetensi tersebut belum sepenuhnya dapat diperoleh melalui sistem pengembangan kompetensi yang ada sehingga diperlukan lembaga pelatihan regional yang mampu menyediakan program pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap kebutuhan pembangunan wilayah.

Berdasarkan berbagai kondisi tersebut, keberadaan Balai Pelatihan Hukum Bacam menjadi sangat strategis sebagai pusat pengembangan kompetensi bidang hukum di wilayah Sumatera. Dengan cakupan wilayah kerja delapan provinsi, Balai Pelatihan Hukum Bacam diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai Center of Excellence pengembangan kompetensi hukum yang mampu mengintegrasikan kebutuhan pemerintah pusat dan daerah, membangun jejaring pembelajaran antar pemangku kepentingan, mengarusutamakan kapasitas aparatur dan masyarakat, serta mendukung terwujudnya pelayanan hukum yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan serta kepastian hukum di wilayah Sumatera.

Berbagai tantangan yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi hukum di wilayah Sumatera masih menghadapi berbagai kendala, mulai dari belum terintegrasinya sistem pengembangan kompetensi, terbatasnya jangkauan pembinaan dan sertifikasi SDM hukum, belum optimalnya kolaborasi antarinstansi, hingga belum tersedianya pusat pengembangan kompetensi hukum regional yang mampu menjawab kebutuhan pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan masyarakat secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya kesenjangan kompetensi antar wilayah, rendahnya standardisasi kualitas SDM hukum, serta belum optimalnya implementasi berbagai kebijakan hukum nasional di daerah.

Belum optimalnya jangkauan pembinaan dan sertifikasi SDM hukum nasional di wilayah Sumatera menjadi inti masalah yang harus segera diatasi. Tanpa adanya kapasitas peran Balai Pelatihan Hukum Bacam sebagai akselerator pengembangan kompetensi yang mampu menjembatani kebutuhan pemerintah daerah, perguruan tinggi, serta pemangku kepentingan lainnya dengan standar kompetensi nasional, upaya mewujudkan aparatur hukum yang berkualitas, merata, dan berkelanjutan akan sulit tercapai secara optimal.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, melalui aksi perubahan ini menawarkan sebuah inovasi melalui TUAH MELAYU (Transformasi Unggulan Akselerasi Harmonisasi melalui Model Kolaborasi Layanan dan Kemitraan untuk Pengembangan SDM Hukum Wilayah Sumatera). Inovasi ini merupakan strategi transformasi kelembagaan yang mengubah paradigma Balai Pelatihan Hukum Batam dari penyelenggara pelatihan konvensional menjadi Center of Excellence (Pusat Unggulan) bidang hukum di tingkat regional yang berperan sebagai pusat pengembangan kompetensi, pusat kolaborasi, sekaligus simpul jejaring pembelajaran hukum di wilayah Sumatera.



Model Kolaborasi Layanan dan Kemitraan Strategis

Transformasi tersebut dibangun melalui Model Kolaborasi Layanan dan Kemitraan Strategis, di mana Balai Pelatihan Hukum Batam berperan sebagai orkestrator yang menghubungkan kebutuhan kompetensi daerah dengan kapasitas, standar kompetensi, dan sumber daya yang dimiliki pemerintah pusat. Melalui pendekatan Shared Service dan Resource Sharing, Balai Pelatihan Hukum Batam akan mengkoordinasi layanan pengembangan kompetensi secara terpadu bagi berbagai pemangku kepentingan, antara lain perancang peraturan perundang-undangan pemerintah daerah, analis hukum, Biro hukum pemerintah daerah, Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA), pengurus Dekranasda, pengelola Sekolah Kelayakan Intelektual di perguruan tinggi, organisasi bantuan hukum, hingga operator lainnya yang memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan hukum.

Filosofi "Tuah"

Menjadi nilai dasar dalam aksi perubahan ini. Dalam khazanah budaya Melayu, tuah dimaknai sebagai keberuntungan, keberkahan, dan nilai tambah yang memberikan dampak positif bagi masyarakat. Nilai tersebut menjadi semangat Balai Pelatihan Hukum Batam untuk menghadirkan manfaat nyata melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang hukum, penguatan supremasi hukum, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta perlindungan terhadap inovasi dan ekonomi kreatif di wilayah Sumatera.

TAHAPAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN

01 JANGKA PENDEK

Tahun pertama ini akan berfokus pada penguatan fondasi sebagai penyelenggaraan pelatihan bidang hukum, khususnya pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan dan kebijakan, melalui kerjasama formal dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemerintah Kota Batam, Pemerintah Kota Tanjungpinang, Pemerintah Kabupaten Bintan, dan Badan Pengusahaan Batam sebagai modal penyelarasan strategi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

02 JANGKA MENENGAH

Masa implementasi tersebut akan dijalankan melalui pemberlakuan kemitraan resmi dengan seluruh pemerintah provinsi di wilayah kerja Balai Pelatihan Hukum Batam sehingga penyelenggaraan pengembangan kompetensi hukum dapat menjangkau seluruh provinsi di Sumatera secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

03 JANGKA PANJANG

mempercepat segmentasi layanan melalui pengembangan berbagai jenis pelatihan baru bidang hukum, sertifikasi kompetensi, pembelajaran digital, serta model pembelajaran inovatif yang mampu menjangkau seluruh pemerintah provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh provinsi wilayah kerja. Dengan terwujudnya transformasi tersebut, Balai Pelatihan Hukum Batam diharapkan semakin mengukuhkan posisinya sebagai hub regional utama pengembangan kompetensi bidang hukum sekaligus Center of Excellence yang mampu menghasilkan standardisasi kualitas SDM hukum secara masif, mempercepat sinergi antara pemerintah pusat dan daerah, serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan dan pelayanan hukum yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Melalui transformasi tersebut, aksi perubahan TUAH MELAYU tidak hanya menjadi solusi atas berbagai permasalahan pengembangan kompetensi hukum yang selama ini dihadapi di wilayah Sumatera, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mendukung pencapaian agenda pembangunan nasional. Penguatan kapasitas aparatur, perluasan akses pembelajaran, pengembangan jejaring kemitraan, serta standardisasi kompetensi hukum yang dihasilkan melalui aksi perubahan ini selaras dengan arah pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam Asta Cita Presiden Republik Indonesia Tahun 2025–2029.

1.1.1 Korelasi dan Kontribusi Terhadap Asta Cita

Aksi Perubahan TUAH MELAYU (Transformasi Unggulan Akselerasi Harmonisasi melalui Model Elaborasi Layanan dan Kemitraan untuk Pengembangan SDM Hukum Wilayah Sumatera) merupakan strategi implementatif untuk memperkuat peran Balai Pelatihan Hukum Batam sebagai Center of Excellence pengembangan kompetensi bidang hukum di wilayah Sumatera. Melalui reposisi peran tersebut, Balai Pelatihan Hukum Batam tidak lagi hanya berfungsi sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi berkembang menjadi orkestrator pengembangan kompetensi hukum yang mengintegrasikan pemerintah pusat, pemerintah daerah, perguruan tinggi, dunia usaha, organisasi bantuan hukum, serta berbagai pemangku kepentingan lainnya dalam satu ekosistem pembelajaran hukum yang kolaboratif.



Transformasi tersebut diarahkan untuk menjawab berbagai permasalahan strategis yang selama ini dihadapi, seperti belum optimalnya jangkauan pembinaan dan sertifikasi SDM hukum, rendahnya standardisasi kompetensi aparatur daerah, lemahnya sinergi antar instansi, serta belum terbangunnya sistem pengembangan kompetensi hukum yang berkelanjutan. Dengan demikian, implementasi aksi perubahan ini tidak hanya menghasilkan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian agenda pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Asta Cita Presiden Republik Indonesia Tahun 2025–2029.

01

MENDUKUNG ASTA CITA KE-7: MEMPERKUAT REFORMASI POLITIK, HUKUM, DAN BIROKRASI SERTA MEMPERKUAT PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN KORUPSI

Asta Cita ke-7 merupakan kerangka utama dari aksi perubahan TUAH MELAYU karena berorientasi pada penguatan sistem hukum dan tata kelola pemerintahan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang hukum.
Reposisi Balai Pelatihan Hukum Batam sebagai Center of Excellence memungkinkan terselenggaranya pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur, terstandarisasi, dan berkelanjutan bagi aparatur pemerintah pusat maupun daerah. Melalui model kemitraan strategis, pelatihan tidak lagi bersifat sektoral dan insidental, tetapi diselenggarakan berdasarkan kebutuhan kompetensi nyata yang dihadapi pemerintah daerah.

Pelatihan penyusunan peraturan perundang-undangan, harmonisasi regulasi, analisis kebijakan hukum, administrasi hukum umum, hukum investasi, pelayanan hukum, hingga sertifikasi kompetensi akan meningkatkan kualitas aparatur dalam menghasilkan regulasi yang berkualitas, mengurangi disharmonisasi peraturan, memperkuat kepastian hukum, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pada saat yang sama, peningkatan kapasitas aparatur yang berintegritas juga menjadi bagian penting dalam mendukung reformasi birokrasi dan pencegahan praktik penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Dengan demikian, aksi perubahan TUAH MELAYU menjadi jasa untuk membangun birokrasi hukum yang profesional, adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada pembelajaran masyarakat.

02 MENDUKUNG ASTA CITA KE-4: MEMPERKUAT PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA, SAINS, TEKNOLOGI, PENDIDIKAN, KESEHATAN, INVESTASI OLAHRAGA, KESETARAAN GENDER, SERTA PENGUATAN PERAN PEREMPUAN, PEMUDA, DAN PENYANDANG DISABILITAS

Sasaran utama aksi perubahan ini adalah membangun kualitas sumber daya manusia bidang hukum secara sistematis dan berkelanjutan. Selama ini, pengembangan kompetensi hukum di wilayah Sumatera masih dilaksanakan secara parsial sehingga menghasilkan kualitas SDM yang belum merata antarwilayah maupun antarinstansi.

Melalui model *Shared Service* dan *Resource Sharing*, Balai Pelatihan Hukum Batam menjadi pusat pengembangan kompetensi yang mampu melayani berbagai kelompok sasaran, mulai dari aparatur pemerintah daerah, biro hukum, perancang peraturan perundang-undangan, analis hukum, BRIDA, perguruan tinggi, organisasi bantuan hukum, hingga pemerintah desa.

Pengembangan kompetensi tersebut didukung oleh kurikulum berbasis kompetensi, sertifikasi profesi, pembelajaran digital, serta mekanisme pengembangan kompetensi berkelanjutan (*continuous professional development*). Dengan demikian, kualitas SDM hukum tidak hanya meningkat secara individual, tetapi juga menghasilkan ekosistem pembelajaran yang mampu memperkuat kapasitas kelembagaan pemerintah daerah secara berkelanjutan.

03 MENDUKUNG ASTA CITA KE-5: MELANJUTKAN HILIRISASI DAN INDUSTRIALISASI UNTUK MENINGKATKAN NILAI TAMBAH DI DALAM NEGERI

Wilayah kerja Balai Pelatihan Hukum Batam mencakup kawasan strategis nasional yang menjadi pusat investasi, perdagangan internasional, kawasan industri, pelabuhan, kawasan ekonomi khusus, serta wilayah perbatasan negara.

Keberhasilan pembangunan ekonomi pada kawasan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas regulasi dan kepastian hukum. Oleh karena itu, aksi perubahan TUAH MELAYU memberikan kontribusi melalui peningkatan kompetensi aparatur dalam bidang hukum investasi, penyusunan regulasi daerah, pelayanan perizinan berbasis risiko, konsiliasi pemerintah, kepatuhan hukum (*compliance*), penyelesaian sengketa bisnis, serta perlindungan kekayaan intelektual.

Selain itu, pengembangan kompetensi bagi BRIDA, perguruan tinggi, Semma Kekayaan Intelektual, dan Dekranasda akan memperkuat kemampuan daerah dalam melindungi hasil inovasi, mengembangkan kekayaan intelektual komunal, mendorong hilirisasi hasil penelitian, serta meningkatkan daya saing produk unggulan daerah. Kondisi tersebut pada akhirnya akan menciptakan iklim investasi yang kondusif sekaligus meningkatkan nilai tambah ekonomi daerah.





04 MENDUKUNG ASTA CITA KE-5: MEMBANGUN DARI DESA DAN DARI BAWAH UNTUK PEMERATAAN EKONOMI DAN PENGENTASAN KEMISKINAN

Aksi perubahan TUAH MELAYU juga mengarusi skala pengembangan kompetensi hingga tingkat desa dan masyarakat. Melalui peningkatan kapasitas kepala desa, perangkat desa, paralegal, dan pengelola Pos Bantuan Hukum Desa/Kelurahan, masyarakat memperoleh akses yang lebih luas terhadap pelayanan hukum, penyelesaian sengketa secara nonlitigasi, serta edukasi hukum yang berkualitas.

Penguatan kapasitas tersebut akan meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, memperkuat tata kelola pemerintahan desa, mengurangi potensi konflik sosial, serta menciptakan pelayanan hukum yang lebih dekat dengan masyarakat. Dengan demikian, pembangunan desa tidak hanya didukung melalui pembangunan fisik dan ekonomi, tetapi juga melalui penguatan kelembagaan hukum yang menjadi fondasi penting bagi pembangunan yang berkeadilan.

05 MENDUKUNG IMPLEMENTASI TRANSFORMASI DIGITAL PEMERINTAHAN SEBAGAI BAGIAN DARI REFORMASI BIROKRASI (ASTA CITA KE-7)

Aksi perubahan TUAH MELAYU juga mendorong transformasi digital dalam pengembangan kompetensi melalui pemanfaatan Learning Management System (LMS), Knowledge Management System (KMS), pembelajaran hibrida (hybrid learning), serta pengelolaan pengetahuan berbasis teknologi informasi.

Transformasi tersebut memungkinkan seluruh aparatur pemerintah daerah pada delapan provinsi wilayah kerja memperoleh akses yang sama terhadap pengembangan kompetensi tanpa terkendala jarak geografis. Selain meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pelatihan, sistem digital juga mencegah diseminasi regulasi baru, memperkuat budaya berbagi pengetahuan (knowledge sharing), serta membangun sistem pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) bagi aparatur pemerintah.

Digitalisasi pengembangan kompetensi tersebut merupakan bagian penting dari modernisasi birokrasi yang mendukung reformasi tata kelola pemerintahan secara berkelanjutan.

1.1.2. KORELASI DAN KONTRIBUSI TERHADAP RENCANA STRATEGIS PEMBANGUNAN NASIONAL

Secara keseluruhan, aksi perubahan TUAH MELAYU bukan sekadar inovasi penyelenggaraan pelatihan, melainkan transformasi kelembagaan yang mengarusi peran Balai Pelatihan Hukum Barsan sebagai simpul utama pengembangan kompetensi hukum di wilayah Sumatera. Melalui model bantuan strategis, shared service, dan resource sharing, Balai Pelatihan Hukum Barsan akan menjadi penghubung antara kebutuhan kompetensi pemerintah daerah dengan kebijakan, standar kompetensi, serta sumber daya yang dimiliki pemerintah pusat.

Implementasi aksi perubahan ini diharapkan menghasilkan SDM hukum yang profesional, berintegritas, adaptif, dan tersertifikasi; memperkuat kualitas regulasi daerah; meningkatkan kepastian hukum dan pelayanan publik; memperluas akses masyarakat terhadap keadilan; mendorong pertumbuhan belanja investasi dan iklim investasi; serta membangun ekosistem pembelajaran hukum yang kolaboratif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, TUAH MELAYU menjadi instrumen strategis dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), supremasi hukum yang berkualitas, serta percepatan pencapaian sejumlah sasaran pembangunan nasional sebagaimana dimanatkan dalam Asta Cita Presiden Republik Indonesia Tahun 2025–2029 menuju Indonesia Emas 2045.



B. TUJUAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan Aksi Perubahan TUAH MELAYU (Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Elaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi), diperlukan suatu tahapan implementasi yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Pentahapan ini disusun untuk memastikan bahwa setiap kegiatan perubahan dapat dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan kapasitas organisasi, ketersediaan sumber daya, serta tingkat kesiapan para pemangku kepentingan.

Penyusunan milestone proyek perubahan juga merupakan instrumen pengendalian yang berfungsi untuk mengarahkan pelaksanaan perubahan agar tetap berada pada jalur yang telah direncanakan, memudahkan proses monitoring dan evaluasi, serta memastikan setiap tahapan menghasilkan keluaran (output) yang menjadi dasar bagi tahapan berikutnya.

Sesuai dengan prinsip manajemen perubahan, implementasi proyek perubahan dibagi ke dalam tiga tahapan utama, yaitu jangka pendek (2 bulan) sebagai tahap fondasi dan quick wins, jangka menengah (6 bulan) sebagai tahap penguatan implementasi dan perluasan kolaborasi, serta jangka panjang (1 tahun) sebagai tahap pelembagaan (institutionalization) dan keberlanjutan inovasi. Ketiga tahapan tersebut saling berkaitan dan membentuk satu siklus perubahan yang berkesinambungan dalam mendukung transformasi Balai Pelatihan Hukum Batam menjadi Regional Legal Center of Excellence.





2 BULAN

1. Tujuan Jangka Pendek (Target 2 Bulan)

Tahap jangka pendek merupakan fase fondasi perubahan (foundation stage) yang difokuskan pada pembentukan sistem dasar, penyusunan perangkat pendukung, pembangunan komitmen organisasi, serta pelaksanaan quick wins sebagai bukti awal keberhasilan implementasi aksi perubahan.

Pada tahap ini, kegiatan diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh prasyarat organisasi telah tersedia sehingga pelaksanaan perubahan dapat berjalan secara efektif. Selain itu, tahap ini juga bertujuan membangun kepercayaan (trust building) dan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan terhadap implementasi Aksi Perubahan.

Adapun Tujuan Jangka Pendek Proyek Perubahan sebagai berikut :

- Membangun komitmen dan dukungan pimpinan serta seluruh anggota tim terhadap pelaksanaan aksi perubahan.
- Membentuk Tim Efektif sebagai pelaksana perubahan.
- Menyusun tata kelola pelaksanaan proyek perubahan.
- Menyusun konsep awal model layanan TUAH MELAYU.
- Menyusun perangkat administrasi dan dokumen pendukung.
- Melaksanakan pilot implementation sebagai quick wins.
- Mengkomunikasikan inovasi kepada stakeholder internal dan eksternal.



2. TUJUAN JANGKA MENENGAH
(TARGET 6 BULAN)

Tahap jangka menengah merupakan fase implementasi dan penguatan (implementation and strengthening stage). Pada tahap ini, hasil-hasil yang telah dicapai pada fase jangka pendek dikembangkan menjadi sistem layanan yang lebih matang, terintegrasi, dan berkelanjutan. Fokus utama tahapan ini adalah mengoptimalkan implementasi inovasi TUAH MELAYU, memperkuat tata kelola layanan pengembangan kompetensi hukum, memperluas jejaring kemitraan strategis, serta meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Selain itu, pada tahap ini dilakukan evaluasi terhadap implementasi awal sehingga berbagai penyempurnaan dapat dilakukan berdasarkan hasil monitoring dan masukan dari para pemangku kepentingan. Dengan demikian, inovasi yang dikembangkan tidak hanya menghasilkan perubahan jangka pendek, tetapi mulai menjadi bagian dari proses bisnis organisasi.

Adapun Tujuan Jangka Menengah Proyek Perubahan sebagai berikut :
- Menyempurnakan model layanan TUAH MELAYU berdasarkan hasil implementasi awal.
- Memperluas implementasi layanan kepada pemangku kepentingan eksternal.
- Memperkuat jejaring kemitraan strategis dalam pengembangan kompetensi hukum.
- Mengoptimalkan digitalisasi layanan pengembangan kompetensi.
- Mengembangkan sistem pengelolaan data dan informasi sebagai pendukung pengambilan keputusan.
- Meningkatkan kualitas tata kelola layanan pengembangan kompetensi hukum.



3 . TUJUAN JANGKA PANJANG
(TARGET 1 TAHUN)

Tahap jangka panjang merupakan fase pelembagaan (institutionalization) dan keberlanjutan (sustainability stage). Pada fase ini, seluruh hasil implementasi proyek perubahan diintegrasikan ke dalam tata kelola organisasi sehingga inovasi menjadi bagian dari sistem kerja yang berkelanjutan.
Tahap ini diarahkan untuk memperkuat posisi Balai Pelatihan Hukum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence, memperluas jejaring kerja sama regional, meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan, serta memastikan bahwa inovasi telah berkembang menjadi kebutuhan organisasi dan dinamika lingkungan strategis.
Adapun Tujuan Jangka Panjang Proyek Perubahan sebagai berikut :
- Melembagakan inovasi TUAH MELAYU ke dalam tata kelola organisasi.
- Mengembangkan Balai Pelatihan Hukum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence.
- Menjamin keberlanjutan layanan pengembangan kompetensi hukum.
- Mengembangkan budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.
- Memperluas jejaring kemitraan regional.
- Meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan stakeholder.

C. MANFAAT

Implementasi Aksi Perubahan TUSH MELONTO dirancang agar memberikan nilai tambah yang signifikan bagi berbagai pemangku kepentingan sebagai berikut:

Bagi Individu Penggagas (Reform Leader / Peserta PKA):

- Penguatan Kepemimpinan Strategis (Strategic Leadership): Mengasah kemampuan dalam mengelola perubahan (change management) dan merancang strategi organisasi yang berdampak nyata, melampaui tugas administratif rutin.
- Peningkatan Kompetensi Jejaring Kerja (Networking Mastery): Mengembangkan keahlian dalam membangun koalisi dan kolaborasi lintas instansi (Pemda, BP Batam, Kampus) di 8 Provinsi Sumatera, yang merupakan syarat utama kompetensi kepemimpinan administrator.
- Penguasaan Kepemimpinan Digital (Digital Leadership): Menjadi motor penggerak transformasi digital di wilayah dengan mengimplementasikan sistem pembelajaran modern melalui LMS Kemenkum dan platform E-Kompetensiku.
- Peluang Peran sebagai "Duta/Ahli Talenta Hukum": Membangun portofolio profesional sebagai pemilik strategis yang mampu mentransformasi UPT Bapelkum menjadi Regional Center of Excellence, yang berkontribusi pada rekam jejak karier di tingkat nasional.

Bagi Organisasi (BPSDM Hukum & Bapelkum Batam):

- Reposisi Strategis Lembaga: Mengubah paradigma Bapelkum Batam dari unit pendukung internal menjadi pusat rujukan pengembangan SDM hukum nasional yang diperhitungkan di wilayah regional Sumatera.
- Akselerasi Budaya Organisasi Pembelajar (Corporate University): Mempercepat efektivitas Kemenkum Corporate University di daerah, yang mampu memberikan solusi nyata terhadap problematika regulasi dan kekayaan intelektual di wilayah.
- Institusionalisasi Permenkum No. 2 Tahun 2024: Mewujudkan operasionalisasi mandat SDM baru secara nyata, efektif, dan profesional dalam penyelenggaraan fungsi serta pelatihan hukum.
- Penguatan Kemandirian Fiskal melalui PNBP: Mengatasi masalah belum optimalnya PNBP di lingkup UPT melalui model kemitraan berbayar dengan menarik minat Pemda dan BP Batam, sekaligus memberikan efisiensi biaya perjalanan bagi daerah yang selama ini harus mengirim peserta ke Jakarta.

Bagi Penerima Manfaat (Pemerintah Daerah Provinsi/Kota/Kabupaten):

- Harmonisasi dan Kualitas Regulasi Daerah: Tersedianya aparatur penanggung jawab dalam drafting dan analisis hukum yang kompeten, sehingga Perda yang dihasilkan berkualitas dan tidak rentan dibatalkan atau digugat akibat disharmonisasi norma.
- Kepastian Hukum dan Iklim Investasi: Regulasi daerah yang terharmonisasi memberikan rasa aman dan kepastian hukum bagi pelaku usaha serta investor di kawasan strategis Sumatera.
- Perlindungan Inovasi dan Ekonomi Kreatif: Mendukung Perguruan Tinggi (Semua PT), BPIDI, dan Diskominfo dalam memfasilitasi perlindungan hak kekayaan intelektual (paten, hak cipta, merek, dan kekayaan intelektual komunal).
- Keadilan di Tingkat Desa: Meningkatnya kapasitas kepala desa sebagai juru damai (nonlitigasi) serta paralegal pada Pos Bantuan Hukum (Posbankum) Desa/Kelurahan dalam memberikan layanan hukum dasar bagi masyarakat.

Bagi Negara:

- Pencapaian Agenda Pembangunan Nasional: Berkontribusi langsung terhadap pencapaian Asta Cita ke-4 (pembangunan SDM unggul) dan ke-7 (penguatan reformasi hukum, tata kelola birokrasi, dan pencegahan serta pemberantasan korupsi).
- Sinkronisasi Hukum Nasional-Daerah: Menjaga keselarasan norma hukum nasional dari pemerintah pusat hingga ke tingkat desa guna memperkokoh integritas negara hukum.
- Efisiensi Pada Anggaran: Mencegah pemborosan anggaran negara dan potensi kerugian daerah yang timbul akibat sengketa regulasi, pembatalan perda, maupun sengketa perdata.

D. RUANG LINGKUP

Dalam pelaksanaan suatu aksi perubahan, penetapan ruang lingkup menjadi instrumen penting untuk membatasi batasan operasional, mengarahkan fokus intervensi, serta memastikan bahwa alokasi sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal, efektif, dan terukur. Mengingat luasnya cakupan wilayah kerja dan tugas Kapalikum Badan yang melayani delapan provinsi di wilayah Sumatera, pembatasan ruang lingkup diperlukan agar tahapan implementasi inovasi tetap realistis, akuntabel, dan tepat sasaran sesuai dengan target prioritas jangka pendek yang telah ditetapkan.

Ruang lingkup ini mencakup batasan substansi program pelatihan, model dan kanal pembelajaran yang digunakan, aspek tata kelola pembiayaan, hingga penetapan profil kelompok sasaran peserta. Dengan adanya batasan yang jelas, pelaksanaan Aksi Perubahan TUJU4 Melayu dapat diwujudkan tanpa mengurangi esensi transformasi kelembagaan yang ingin dicapai. Secara rinci, ruang lingkup aksi perubahan ini dibatasi pada aspek-aspek utama sebagai berikut:

1 Penguatan Kompetensi Pelatihan Teknis pembentukan Peraturan perundang-undangan dan Penyusunan Peraturan Kebijakan

Fokus materi pelatihan diarahkan pada penguatan kompetensi teknis (hard skill) dan manajerial aparatur dalam siklus pembentukan regulasi daerah, yang mencakup teknik perancangan perundang-undangan, analisis dampak regulasi, serta teknik penyusunan draf kebijakan publik yang harmonis dengan kebijakan nasional dan mendukung iklim investasi daerah.

2 Digitalisasi Layanan Pembelajaran (Digital Transformation)

Transformasi pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan infrastruktur teknologi informasi BPSDM Hukum baik melalui moda Pelatihan Jarak Jauh (PJJ), daring penuh (full online) mampu memadukan teknologi digital dengan Learning Management System (LMS) BPSDM Hukum untuk pembelajaran mandiri, virtual classroom berbasis Zoom Meeting untuk tatap muka interaktif, serta modul digital, sehingga dapat mengatasi kendala jarak geografis di 8 provinsi Sumatera secara inklusif dan akuntabel.

3 Pengelolaan Anggaran Berbasis DIPA Kapalikum Batam

Pelaksanaan dan pembiayaan operasional aksi perubahan bersumber dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Balai Pelatihan Hukum Batam. Pemanfaatan anggaran difokuskan pada penyediaan sarana pembelajaran virtual dan honorarium narasumber/tenaga pengajar, dengan tetap membuka ruang kolaborasi pembiayaan bersama (cost-sharing) melalui skema kemitraan strategis dengan Pemerintah Daerah.

4 Sasaran Peserta (ASN Bidang Hukum di Daerah)

Target utama peserta diprioritaskan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengampu tugas dan fungsi di bidang hukum pada Pemerintah Provinsi, Kota dan Kabupaten. Sasaran spesifik meliputi pejabat fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, Analis Hukum, Penyuluh Hukum, serta pejabat/staf teknis pada Biro Hukum Provinsi dan Bagian Hukum Kabupaten/Kota.

E. ANALISIS MASALAH KINERJA ORGANISASI

Kebermasilan perubahan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kecepatan dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi kinerja aktual (*current state*) dengan kondisi kinerja yang diharapkan (*desired state*). Dalam konteks Balai Pelatihan Hukum Batam, dinamika perubahan lingkungan strategis serta terbitnya mandat regulasi baru menuntut dilakukannya analisis kinerja organisasi secara komprehensif, objektif, dan berbasis data guna menemukan akar permasalahan layanan yang paling mendesak untuk diselesaikan.

Untuk memastikan bahwa isu yang diangkat memiliki urgensi tinggi, relevansi strategis, daya ungkit perubahan yang besar, serta kelayakan eksekusi yang realistis, proses penghajian dan analisis masalah dilakukan secara berjenjang. Pendekatan ini memadukan diagnosis organisasi, penapisan awal isu strategis menggunakan metode *USTRID*, penentuan isu utama melalui analisis *USG* (*Urgency, Seriousness, Growth*), serta pengujian kelayakan implementasi dengan pendekatan *STAR* (*Situation, Task, Action, Result*). Uraian analisis masalah kinerja organisasi disajikan sebagai berikut:

1 DIAGNOSA ORGANISASI

Berdasarkan hasil assessment internal, telah dokumen Renstra, evaluasi kinerja pelatihan, serta diskusi internal bersama pimpinan dan pejabat teknis, Bapelkum Batam saat ini menghadapi tantangan mandat kelembagaan yang signifikan pasca-terbitnya Peraturan Menteri Hukum Nomor 2 tahun 2026. Regulasi ini menganamatkan perluasan peran Bapelkum Batam yang semula berorientasi pada pelatihan internal Kementerian Hukum semata, kini harus melayani ekosistem hukum yang lebih luas mencakup 6 provinsi di Sumatera (pemerintah daerah, BP Batam, BRIDA, perguruan tinggi, hingga aparatur desa).
Namun, kapasitas serta kelola dan layanan organisasi aktual belum sepenuhnya siap menghadapi mandat tersebut. Layanan pelatihan masih berjalan secara konvensional, berdifat sektoral, belum memiliki pola kerja sama formal yang terstruktur dengan pemda, serta belum didukung oleh basis data kebutuhan kompetensi hukum regional yang terintegrasi. Kesenjangan (gap) antara mandat baru sebagai *Regional Legal Center of Excellence* dengan kedayan kapasitas organisasi aktual yang menjadi permasalahan pokok dalam kinerja pelayanan Bapelkum Batam.

2 PENAPISAN ISU STRATEGIS

Untuk memastikan bahwa isu yang dipilih merupakan prioritas utama, memiliki dampak strategis, serta realistis untuk diselesaikan, dilakukan proses penapisan melalui tiga tahapan analisis sebagai berikut:

TAHAPAN ASTRID (SCREENING AWAL)

Berdasarkan hasil diagnosa diperoleh lima isu strategis sebagai berikut:

1. Belum optimalnya transformasi Bapelkum Batam sebagai *Regional Legal Center of Excellence* dalam penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi hukum.
2. Belum terintegrasi layanan pengembangan kompetensi hukum berbasis kolaborasi dengan pemerintah daerah dan pemangku kepentingan.
3. Belum optimalnya pemanfaatan *digital learning ecosystem* dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi hukum.
4. Belum optimalnya jejaring kemitraan strategis dengan pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan organisasi profesi.
5. Belum tersedianya basis data kebutuhan kompetensi hukum regional sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi.

Selanjutnya dilakukan penapisan menggunakan metode ASTRID (Aktual, Strategis, Transformasional, Relevan, Inovatif, dan Berdampak); sebagaimana pada tabel berikut:

No	Isu Strategis	A	S	T	R	I	D	Total
1	Belum optimalnya transformasi Sapelkum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence	33	33	33	33	33	33	33
2	Belum terintegrasinya layanan pengembangan kompetensi berbasis kolaborasi	33	33	33	33	33	33	33
3	Belum optimalnya digitalisasi layanan pengembangan kompetensi	33	33	33	33	33	33	33
4	Belum optimalnya jejaring kemitraan strategis	33	33	33	33	33	33	33
5	Belum tersedianya basis data kebutuhan kompetensi regional	33	33	33	33	33	33	33

Berikut Matrik Penjelasannya

Isu 1 : Belum optimalnya transformasi Sapelkum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence	
Aktual (A)	Isu ini sangat aktual karena berkaitan langsung dengan perubahan mandat organisasi berdasarkan Permenkum Nomor 2 Tahun 2026 yang menuntut Sapelkum Batam tidak lagi hanya menyelenggarakan pelatihan inhams, tetapi juga memberikan layanan pengembangan kompetensi hukum kepada eskalon dan eksternal.
Strategis (S)	Isu memiliki hubungan langsung dengan pencapaian sasaran strategis Kantor Kemanterian Hukum, Kantor BPSDM Hukum, Reformasi Birokrasi, dan Area Cita sehingga sangat menentukan keberhasilan organisasi.
Transformasional (T)	Penyelesaian isu akan mengubah model bisnis organisasi, tata kelola layanan, jejaring kerja sama, hingga budaya organisasi sehingga bersifat transformasional.
Relevan (R)	Isu sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah yang memerlukan peningkatan kompetensi bidang hukum.
Inovatif (I)	Penyelesaiannya memerlukan inovasi TUAH MELAYU yang mengintegrasikan kolaborasi, digitalisasi, dan layanan kompetensi hukum.
Dampak (D)	Apabila berhasil dilaksanakan akan memberikan dampak luas terhadap peningkatan kualitas SDM hukum, kualitas regulasi daerah, peningkatan kerja sama, serta optimalisasi layanan organisasi.

Isu 2 : Belum terintegrasinya layanan pengembangan kompetensi hukum berbasis kolaborasi	
Aktual (5)	Kerja sama dengan stakeholder telah ada namun masih bersifat parsial.
Strategis (5)	Kolaborasi menjadi salah satu strategi utama Corporate University dan Reformasi Birokrasi.
Transformasional (4)	Transformasi terjadi pada pola kerja sama namun belum mengubah keseluruhan organisasi.
Relevan (5)	Sangat sesuai dengan kebutuhan stakeholder eksternal.
Inovatif (4)	Masih memerlukan model kolaborasi baru.
Dampak (5)	Berpengaruh terhadap peningkatan jangkauan layanan.

Isu 3 : Belum optimalnya digitalisasi layanan pengembangan kompetensi	
Aktual (4)	Isu ini sangat aktual karena transformasi digital merupakan salah satu arah kebijakan nasional dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Kejaksaan Negeri telah memanfaatkan teknologi informasi melalui Learning Management System (LMS) dan media pembelajaran daring, namun digitalisasi layanan pengembangan kompetensi masih belum terintegrasi secara menyeluruh. Pemanfaatan teknologi masih terbatas pada penyelenggaraan pembelajaran, sementara layanan pendukung seperti pendaftaran, pemetaan kebutuhan kompetensi, monitoring dan evaluasi, serta pengelolaan data peserta belum sepenuhnya terdigitalisasi.
Strategis (4)	Digitalisasi layanan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan aksesibilitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, khususnya dalam menjangkau wilayah kerja Kejaksaan Negeri yang meliputi delapan provinsi di Pulau Sumatera. Meskipun demikian, digitalisasi merupakan instrumen pendukung dalam mewujudkan transformasi organisasi sehingga dinilai kontribusinya masih berada di bawah isu transformasi kelembagaan.
Transformasional (4)	Optimalisasi digitalisasi layanan akan menghasilkan perubahan pada proses bisnis organisasi melalui penerapan layanan yang lebih cepat, transparan, dan terintegrasi. Namun perubahan tersebut masih berfokus pada aspek sistem dan tata kelola layanan, sehingga belum mencakup transformasi organisasi secara menyeluruh.
Relevan (4)	Isu ini relevan dengan kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pengembangan Corporate University, serta kebutuhan penyelenggaraan pembelajaran yang fleksibel, efektif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi.
Inovatif (5)	Penyelesaian isu menawarkan pengembangan inovasi berupa digitalisasi layanan secara terpadu melalui integrasi LMS, sistem layanan pelatihan, monitoring dan evaluasi, serta penyediaan layanan informasi berbasis digital. Inovasi tersebut
Dampak (4)	Optimalisasi digitalisasi layanan akan meningkatkan kualitas pelayanan pengembangan kompetensi, mempercepat proses administrasi, memperluas akses peserta terhadap layanan pembelajaran, serta meningkatkan efisiensi

Isu 4 : Belum optimalnya jejaring kemitraan strategis	
Aktual (4)	Isu ini aktual mengingat meningkatnya kebutuhan pengembangan kompetensi hukum pada berbagai instansi pemerintah, pemerintah daerah, perguruan tinggi, serta organisasi profesi. Meskipun Bapelkum Bekasi telah menjalin kerja sama dengan beberapa pemangku kepentingan, jejaring kemitraan yang terbangun masih bersifat terbatas, belum sistematis, dan belum berkelanjutan sehingga potensi kolaborasi belum dimanfaatkan secara optimal.
Strategis (4)	Kemitraan strategis merupakan salah satu faktor penting dalam memperluas jangkauan layanan pengembangan kompetensi, meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan, serta mendukung implementasi tata kelola pemerintahan yang kolaboratif (collaborative governance). Namun kemitraan merupakan salah satu strategi pendukung dalam mewujudkan transformasi organisasi sehingga tingkat kestrategisannya masih berada di bawah isu utama.
Transformasional (3)	Penguatan jejaring kemitraan akan meningkatkan koordinasi, sinergi, dan kolaborasi antarinstansi, namun perubahan yang dihasilkan lebih berfokus pada pola hubungan kelembagaan dan belum secara langsung mentransformasikan tata kelola organisasi secara menyeluruh.
Relevan (4)	Isu ini relevan dengan arah kebijakan Reformasi Birokrasi, penguatan sinergi antarinstansi, serta kebutuhan stakeholder terhadap penyelenggaraan pengembangan kompetensi hukum yang lebih mudah diakses dan berkualitas.
Inovatif (4)	Pengelolaan isu memerlukan pendekatan baru melalui pembentukan model kemitraan yang berkelanjutan, penyusunan perjanjian kerja sama strategis, serta pengembangan pola resource sharing dan shared services dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
Dampak (4)	Penguatan jejaring kemitraan akan memperluas cakupan layanan, meningkatkan kemandirian pelatihan, serta memperkuat posisi Bapelkum Bekasi sebagai mitra strategis dalam pengembangan kompetensi hukum. Namun dampaknya masih bergantung pada keberhasilan implementasi transformasi organisasi secara keseluruhan.

Isu 5 Belum tersedianya basis data kebutuhan kompetensi hukum	
Aktual (4)	Isu ini aktual untuk dikarenakan penyusunan program pengembangan kompetensi masih didominasi oleh pendekatan berdasarkan permintaan (demand driven), sementara data mengenai kebutuhan kompetensi hukum pada wilayah kerja Bapelikum Batam belum tersedia secara lengkap, terstruktur, dan terintegrasi. Kondisi tersebut menyebabkan penyusunan program pelatihan belum sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan riil pemangku kepentingan.
Strategis (4)	Ketersediaan basis data kebutuhan kompetensi hukum merupakan elemen penting dalam mendukung perencanaan program pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan (training needs analysis) dan pengambilan keputusan berbasis data (evidence-based policy). Meskipun demikian, basis data merupakan komponen pendukung dalam sistem perencanaan sehingga tingkat kestrategisannya masih berada di bawah isu transformasi organisasi.
Transformasional (3)	Pengembangan basis data akan meningkatkan kualitas perencanaan, pengelolaan informasi, dan proses pengambilan keputusan organisasi. Namun perubahan tersebut lebih berorientasi pada perbaikan fungsi perencanaan yang belum secara langsung mengubah model layanan maupun cara kerja organisasi secara menyeluruh.
Relevan (4)	Isu ini relevan dengan kebutuhan organisasi dalam menyusun program pengembangan kompetensi yang tepat sasaran, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah serta pemangku kepentingan di wilayah kerja Bapelikum Batam.
Inovatif (3)	Penyelesaiannya memerlukan pengembangan sistem pendataan dan pemetaan kebutuhan kompetensi hukum yang terintegrasi. Walaupun memberikan pembaruan dalam proses perencanaan, tingkat inovasinya relatif lebih rendah dibandingkan pengembangan model layanan maupun transformasi digital.
Dampak (4)	Apabila basis data kebutuhan kompetensi hukum tersedia secara terintegrasi, organisasi akan memiliki dasar yang lebih akurat dalam menyusun program pengembangan kompetensi, meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya, serta memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan stakeholder. Dampak tersebut akan memberikan kualitas perencanaan sebagai pendukung keberhasilan transformasi organisasi secara keseluruhan.

TIGA ISU STRATEGIS PRIORITAS BAPELKUM BATAM

Berdasarkan hasil penilaian menggunakan metode ASTRID, diperoleh tiga isu dengan nilai tertinggi yang memenuhi kriteria sebagai isu strategis organisasi, yaitu:

1

Belum optimalnya transformasi Bapelkum Batam sebagai ***Regional Legal Center of Excellence*** dalam penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi hukum

skor 30

2

Belum terintegrasinya layanan pengembangan kompetensi hukum berbasis kolaborasi

skor 28

3

Belum optimalnya digitalisasi layanan pengembangan kompetensi

skor 25

Ketiga isu dipandang memiliki tingkat urgensi, nilai strategis, potensi transformasi, relevansi terhadap arah kebijakan organisasi, untuk bersaing, serta dampak paling besar dibandingkan isu lainnya. Ketiganya saling berkaitan dalam mendukung transformasi Bapelkum Batam menjadi Regional Legal Center of Excellence, sesuai mandat organisasi dan kebutuhan strategis Kementerian Hukum.

Ketiga isu selanjutnya dikaji menggunakan metode USG (Urgency, Seriousness, Growth) untuk menentukan isu yang paling prioritas berdasarkan urgensi penyelesaian, keseriusan dampak jika tidak segera ditangani, serta potensi pertumbuhannya. Hasil analisis USG menjadi dasar penentuan isu yang prioritas untuk dituangkan menjadi Aksi Perubahan TUNA MELAYU (Transformasi Unggul Apusdat Hukum Melalui Kolaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi).

3) Tapisan USG (Urgency, Seriousness, Growth)

Berdasarkan hasil penapisan ASTRID, tiga isu strategis dengan nilai tertinggi dianalisis menggunakan USG. Metode ini menentukan prioritas penyelesaian berdasarkan:

- **Urgency:** tingkat urgensi penyelesaian
- **Seriousness:** tingkat keseriusan dampak
- **Growth:** potensi pertumbuhannya seandainya tidak segera ditangani

Skala penilaian:
1–5; nilai 5 menunjukkan tingkat prioritas tertinggi

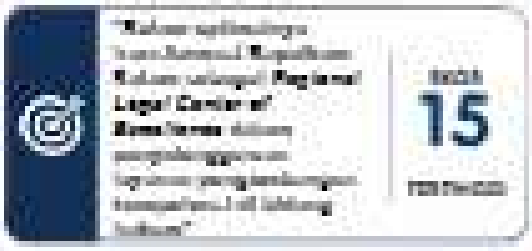
No	Isu Strategis	U	S	G	Total
1	Belum optimalnya transformasi Bapelkum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence dalam penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi hukum	5	5	5	15
2	Belum terintegrasinya layanan pengembangan kompetensi hukum berbasis kolaborasi	5	4	5	14
3	Belum optimalnya digitalisasi layanan pengembangan kompetensi	4	4	4	12

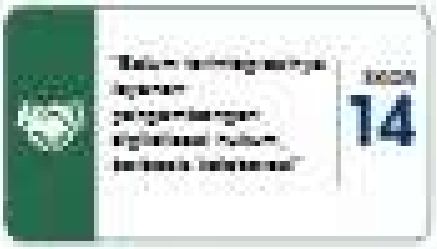
Penjelasan Penilaian USG :

Isu I : Belum optimalnya transformasi Bapelkum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence dalam penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi hukum.	
Urgency (5)	Isu ini memiliki tingkat urgensi yang sangat tinggi karena berkaitan langsung dengan implementasi mandat baru organisasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Hukum Nomor 2 Tahun 2026. Apabila transformasi organisasi tidak segera dilakukan, Bapelkum Batam berpotensi belum mampu mengoptimalkan peran barunya sebagai pusat pengembangan kompetensi hukum regional. Kondisi tersebut akan menghambat pencapaian sasaran strategis organisasi dan mengurangi kemampuan organisasi dalam menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi hukum para pemangku kepentingan.
Seriousness (5)	Isu ini mempunyai tingkat keseriusan yang sangat tinggi karena berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Keterlambatan transformasi tidak hanya memengaruhi kualitas layanan pengembangan kompetensi, tetapi juga berpotensi menurunkan daya saing organisasi, menghambat pengembangan jejaring kerja sama, serta mengurangi kontribusi Bapelkum Batam dalam mendukung pembangunan hukum nasional.
Growth (5)	Apabila tidak segera diselesaikan, permasalahan ini akan berkembang menjadi semakin kompleks. Kesenjangan antara mandat organisasi dengan kapasitas layanan akan semakin besar, kebutuhan stakeholder terhadap layanan kompetensi hukum akan terus meningkat, sementara kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan tersebut tidak berkembang secara optimal. Oleh karena itu, isu ini memiliki potensi perkembangan masalah yang sangat tinggi.
Isu II : Belum terintegrasinya layanan pengembangan kompetensi hukum berbasis kolaborasi	
Urgency (5)	Isu ini memiliki tingkat urgensi yang tinggi mengingat keberhasilan penyelenggaraan pengembangan kompetensi hukum sangat bergantung pada kolaborasi antara Bapelkum Batam dengan pemerintah daerah, kementerian/lembaga, perguruan tinggi, organisasi profesi, dan pemangku kepentingan lainnya. Tanpa adanya layanan yang terintegrasi, potensi sinergi dan pemanfaatan sumber daya bersama belum dapat dioptimalkan.
Seriousness (4)	Permasalahan ini memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Layanan yang masih berjalan secara parsial menyebabkan program peserta belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan stakeholder. Namun demikian, dampaknya masih dapat diminimalkan melalui mekanisme kerja sama yang telah berjalan meskipun belum terintegrasi secara optimal.
Growth (5)	Apabila tidak segera ditangani, kebutuhan pengembangan kompetensi hukum dari berbagai pemangku kepentingan akan terus meningkat seiring dengan dinamika regulasi dan tuntutan pelayanan publik. Kondisi tersebut akan memperlebar kesenjangan antara kebutuhan layanan dengan kapasitas organisasi, sehingga permasalahan berpotensi berkembang semakin kompleks.
Isu 3 : Belum optimalnya digitalisasi layanan pengembangan kompetensi	
Urgency (4)	Digitalisasi layanan merupakan kebutuhan penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, terutama untuk menjangkau wilayah kerja Bapelkum Batam yang luas. Meskipun demikian, penyelenggaraan layanan masih dapat dilaksanakan melalui mekanisme yang ada sehingga tingkat urgensinya berada di bawah dua isu sebelumnya.
Seriousness (4)	Belum optimalnya digitalisasi menyebabkan proses layanan menjadi kurang efisien, integrasi data belum optimal, serta monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya berbasis sistem digital. Dampaknya cukup signifikan terhadap kualitas layanan, namun tidak secara langsung menghambat pelaksanaan tugas pokok organisasi.
Growth (4)	Apabila tidak segera ditangani, kesenjangan antara perkembangan teknologi informasi dengan sistem layanan organisasi akan semakin besar. Hal ini dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan stakeholder. Namun perkembangan permasalahan masih dapat dikendalikan melalui penguatan sistem secara bertahap.

HASIL ANALISIS MENGGUNAKAN

METODE USG









KESIMPULAN

Isu pertama ditetapkan sebagai isu prioritas karena memiliki tingkat urgensi, keseriusan dampak, dan potensi perkembangan masalah tertinggi dibandingkan isu lainnya. Penyelesaiannya memiliki daya ungkit (leverage) paling besar karena mendorong penguatan kolaborasi antar pemangku kepentingan dan percepatan digitalisasi layanan pengembangan kompetensi. Isu ini dipilih sebagai fokus utama aksi Perubahan TUAH MELAYU (Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Kolaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi).



3) TAPISAN STAR (KESIAPAN EKSEKUSI)

Metode STAR (Situation, Task, Action, Result) digunakan untuk memastikan isu prioritas hasil analisis USTRID dan USG siap diimplementasikan. Analisis menghubungkan kondisi aktual organisasi, mandat, strategi penyelesaian, dan hasil yang ingin dicapai untuk menunjukkan kelayakan implementasi (implementability).



- Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat berada dalam fase transisi kelembagaan setelah terbitnya Peraturan Menteri Hukum Nomor 2 tahun 2026. Peraturan tersebut memberikan mandat baru sebagai Unit Pelaksana Teknis pengembangan kompetensi di bidang hukum dengan cakupan wilayah kerja pada delapan provinsi di Sumatera.



- Kapasitas organisasi belum sepenuhnya mengimbangi perluasan mandat. Layanan masih didominasi pola konvensional yang berorientasi pada penyelenggaraan pelatihan, belum menjadi ekosistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi.



- Kerja sama dengan pemerintah daerah, perguruan tinggi, BP Batam, BRIDA, organisasi bantuan program pengembangan kompetensi aparat dan belum memiliki mekanisme kolaborasi sistematis, akibatnya belum menghasilkan standar kompetensi yang seragam dan berkelanjutan.



- Wilayah kerja Kejaksaan Tinggi strategis sebagai kawasan investasi, perdagangan internasional, kawasan industri, kawasan ekonomi khusus, dan wilayah perbatasan negara, wilayah ini membutuhkan seluruh pemangku kepentingan.



- Kebutuhan tersebut belum didukung sistem pengembangan kompetensi yang efektif menjangkau seluruh pemangku kepentingan.



- Dampak yang disebutkan: kesenjangan kompetensi antar wilayah, rendahnya kualitas regulasi daerah, belum optimalnya perlindungan kekayaan intelektual, lemahnya kapasitas paralegal pada Posbankum, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi pembelajaran digital.



- Kesimpulan situasi: terdapat gap antara mandat organisasi, kebutuhan stakeholder, dan kapasitas layanan yang tersedia sehingga transformasi organisasi mendesak.

B. Task (Tugas)

Sebagai tindak lanjut atas mandat organisasi, Bapelkum Batam memiliki tanggung jawab strategis untuk melaksanakan transformasi kelembagaan sehingga mampu menjalankan fungsi sebagai Regional Legal Center of Excellence di wilayah Sumatera.

Tugas utama organisasi bukan lagi sekadar menyelenggarakan pelatihan, tetapi membangun ekosistem pengembangan kompetensi hukum yang:

1. terintegrasi;
2. berbasis kebutuhan kompetensi (competency based development);
3. menjangkau seluruh wilayah kerja;
4. memperkuat kolaborasi lintas instansi;
5. mendukung implementasi Corporate University Kementerian Hukum;
6. meningkatkan kualitas pelayanan hukum nasional melalui peningkatan kualitas SDM hukum.

Dalam konteks aksi perubahan, Project Leader memiliki tugas untuk menginisiasi model transformasi tersebut melalui pembangunan tata kelola kolaboratif, penguatan jejaring kemitraan, digitalisasi layanan pembelajaran, serta penyelenggaraan pelatihan berbasis kebutuhan daerah. Dengan demikian, aksi perubahan menjadi instrumen implementasi mandat organisasi, bukan sekadar program pelatihan tambahan.

C. Action (Tindakan)

Untuk menjawab kondisi tersebut, dirancang aksi perubahan TUAH MELAYU (Transformasi Unggulan Akselerasi Harmonisasi melalui Model Kolaborasi Layanan dan Kemitraan untuk Pengembangan SDM Hukum Wilayah Sumatera) sebagai strategi transformasi organisasi. Implementasi aksi perubahan dilakukan melalui beberapa langkah utama, yaitu:

1. Membangun kemitraan strategis (Strategic Partnership) dengan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota/Kabupaten, BP Batam, perguruan tinggi, organisasi bantuan hukum, dan pemangku kepentingan lainnya melalui Perjanjian Kerja Sama (PKS) sehingga pengembangan kompetensi sejak direncanakan secara kolaboratif.
2. Mengembangkan model Shared Services and Resource Sharing, yaitu pemanfaatan bersama sumber daya, narasumber, kurikulum, sarana pembelajaran, dan jejaring kelembagaan sehingga penyelenggaraan pelatihan menjadi lebih efisien dan efektif.
3. Mengimplementasikan layanan pengembangan kompetensi berbasis digital melalui optimalisasi Learning Management System (LMS) BPSDM Hukum, pembelajaran hybrid, Knowledge Management System, serta media pembelajaran daring sehingga layanan dapat menjangkau seluruh wilayah kerja.
4. Menyelenggarakan pelatihan teknis praktis simulasi dan Pelatihan Teknis Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Penyusunan Peraturan Kebijakan sebagai pilot project, kemudian diperluas menjadi katalog kelayanan melalui seminar hukum, meeting, administrasi hukum umum, dan kelang hukum lainnya.
5. Membangun ekosistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan melalui standarisasi kurikulum, sertifikasi kompetensi, evaluasi hasil pembelajaran, serta penguatan jejaring pembelajaran hukum di wilayah Sumatera.

Seluruh tindakan tersebut dirancang secara bertahap sesuai milestone jangka pendek, menengah, dan panjang sehingga transformasi organisasi dapat berlangsung secara realistis, terukur, dan berkelanjutan.

Keberhasilan tersebut sekaligus menjadi kontribusi nyata terhadap implementasi Reformasi Birokrasi, penguatan Corporate University Kementerian Hukum, pencegahan Jual Beli Pasal, serta pembangunan hukum pemerintah, lebih adaptif, profesional, dan berdaya saing.


Pelatihan Tekni
Peraturan Perund
Penyusunan Per
INF

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

Proses kepemimpinan dalam Aksi Perubahan TUAH MELAYU (Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Kolaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi) merupakan perwujudan peran Action Leader (Pemimpin Perubahan) dalam menggerakkan seluruh potensi sumber daya organisasi guna mewujudkan visi kelembagaan baru Balai Pelatihan Hukum Batam sebagai Regional Legal Center of Excellence. Mengacu pada amanat Peraturan Menteri Hukum Nomor 2 Tahun 2026, kepemimpinan administrator diuntut tidak sekadar menjalankan rutinitas manajerial administratif, melainkan mampu mengorkestrasi perubahan fundamental melalui kepemimpinan strategis (strategic leadership), kepemimpinan digital (digital leadership), serta kemampuan membangun relasi kolaboratif lintas sektor (networking mastery).

Keberhasilan implementasi proyek perubahan ini sangat ditentukan oleh bagaimana seorang pemimpin mampu menanamkan nilai-nilai integritas dan akuntabilitas kinerja, mentransformasi budaya kerja manfaat-sektoral menuju budaya kerja digital-kolaboratif (Corporate University), serta menumbuhkan strategi kejaring kerja (collaborative governance) yang melibatkan 8 (delapan) pemerintah provinsi di wilayah Sumatera. Uraian proses kepemimpinan tersebut secara sistematis dijabarkan ke dalam tiga pilar utama berikut:

A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Integritas dan akuntabilitas merupakan fondasi moral dan operasional yang tidak terpisahkan dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan TUAH MELAYU, pembangunan integritas ditujukan untuk memastikan bahwa seluruh proses bisnis layanan pengembangan kompetensi hukum diselenggarakan secara transparan, bebas dari benturan kepentingan, serta berorientasi penuh pada nilai kemanfaatan (public value) bagi aparatur pemerintah daerah dan masyarakat pencari keadilan di wilayah Sumatera. Hal ini sejalan dengan hasil pemetaan sikap dan perilaku kepemimpinan

Penerapan integritas dan akuntabilitas kinerja dalam aksi perubahan ini diwujudkan melalui langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. 1Keteladanan Kepemimpinan (Leading by Example):
   Action Leader memposisikan diri sebagai teladan integritas dalam menegakkan kedisiplinan, keterbukaan informasi, dan kepatuhan terhadap regulasi kediklatan nasional. Komitmen ini diwujudkan secara nyata dalam proses penyusunan target kinerja Tim Efektif yang berbasis fakta, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada Mentor dan Coach.

2. Akuntabilitas Kinerja Berbasis Pengendalian Mutu (Quality Assurance):
   Menjamin akuntabilitas kinerja penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) berbasis Learning Management System (LMS) BPSDM Hukum melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat. Setiap tahapan—mulai dari Training Needs Assessment (TNA), seleksi peserta, presensi digital, aktivitas pengajaran kelas virtual, hingga asesmen kelulusan—terekam secara digital, terukur, dan dapat diaudit secara terbuka.

3. Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran:
   Penggunaan alokasi anggaran DIPA Balai Pelatihan Hukum Batam dikelola secara efektif, cermat, dan berprinsip value for money. Skema kemitraan (shared services dan cost-sharing) bersama pemerintah daerah dituangkan dalam naskah Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang sah dan berkekuatan hukum, guna mencegah risiko penyimpangan administrasi maupun gratifikasi.

4. Pencegahan Mal administrasi dan Penguatan Tata Kelola Risiko:
   Mengintegrasikan sistem manajemen risiko pada setiap tahapan kegiatan untuk mendeteksi potensi fraud, keterlambatan realisasi program, atau penurunan mutu layanan, sehingga setiap kendala dapat dimitigasi secara transparan dan berjenjang.

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

B. Pengelolaan Budaya Kerja

Transformasi peran Balai Pelatihan Hukum Batam dari sekadar penyelenggara diklat internal menjadi Regional Center of Excellence memerlukan pergeseran budaya kerja (culture shift) secara menyeluruh. Pola kerja lama yang cenderung pasif, administratif, manual, dan bergerak dalam sekat-sekat unit (silo) harus diubah menjadi budaya kerja yang adaptif, gesit (agile), kolaboratif, serta berakar pada filosofi lokal Melayu dan nilai dasar ASN BerAKHLAK.

Strategi pengelolaan dan internalisasi budaya kerja baru di lingkungan Balai Pelatihan Hukum Batam dilakukan melalui strategi berikut:

1

TUAH & PENGAYOMAN

Internalisasi Filosofi "TUAH" dan Nilai Pengayoman:

Menjadikan nilai "Tuah" (kebaikkan, kehormatan, dan kemanfaatan yang melahirkan kebaikan besar) sebagai kompas moral dan motivasi kerja bagi seluruh pegawai. Setiap pegawai didorong untuk memandang tugas kediklatan bukan sekadar rutinitas penyerapan anggaran, melainkan kontribusi nyata dalam melahirkan aparatur hukum yang kompeten bagi kemajuan negeri.

2

BUDAYA KERJA DIGITAL

Transformasi Budaya Kerja Digital (Digital Culture):

Mendorong percepatan adaptasi teknologi di lingkungan kerja Bapelkum Batam dari sistem pelayanan manual menuju platform digital terpadu (LMS Kemenkum, Cloud Storage, dan Virtual Monitoring). Area ini menjadi fokus utama pengembangan potensi diri Action Leader dalam kepemimpinan digital (digital leadership) guna memfasilitasi pegawai pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Program dan Evaluasi, serta Seksi Penyelenggara agar adaptif dan melek teknologi dalam memfasilitasi peserta pelatihan jarak jauh.

3

ORGANISASI PEMBELAJAR

Membangun Budaya Organisasi Pembelajar (Corporate University Culture):

Mengikis sekat birokrasi fungsional melalui pembentukan Tim Efektif lintas seksi yang bekerja secara kolaboratif. Mengembangkan forum berbagi pengetahuan (knowledge sharing) internal secara rutin antara Widyaiswara, Pengelola IT, dan staf teknis kediklatan guna mengevaluasi hasil pembelajaran dan memecahkan kendala teknis secara bersama-sama.

4

PELAYANAN PUBLIK

Penguatan Orientasi Pelayanan Publik (Customer-Centric Mindset):

Menanamkan paradigma baru bahwa Pemerintah Daerah, BP Batam, Semua Ki Perguruan Tinggi, dan BP2DI adalah mitra strategis serta penerima manfaat utama yang harus dilayani secara prima (service excellence). Respon cepat terhadap konsultasi daerah dan kenyamanan dalam fasilitasi pembelajaran daring dijadikan tolok ukur budaya kerja harian.

C. STRATEGI

MEMBANGUN JEJARING KERJA DAN KOLABORASI DALAM AKSI PERUBAHAN

Kekuasan wilayah kerja Bapeksum Balam yang mencakup 8 (delapan) provinsi di Sumatera menjadikan strategi jejaring kerja (networking) dan kolaborasi lintas sektor (collaborative governance) sebagai kunci keberhasilan utama Aksi Perubahan TUAH MELAYU. Action Leader dituntut untuk mampu membangun komunikasi persuasif, memetakan kepentingan para pemangku kepentingan (stakeholder mapping), serta mengintegrasikan berbagai sumber daya yang terpisah menjadi satu kekuatan bersama melalui pendekatan Shared Service dan Resource Sharing.

Strategi pembangunan jejaring kerja dan kolaborasi tersebut diimplementasikan melalui pendekatan berikut:

1

1. PEMETAAN DAN MANAJEMEN PEMANGKU KEPENTINGAN (STAKEHOLDER MANAGEMENT)

Mengidentifikasi dan mengelompokkan para pemangku kepentingan ke dalam matriks pengaruh dan kepentingan:

- Promoters (Pengaruh Tinggi, kepentingan Tinggi): Pimpinan BPSDM Hukum, Kakanwil Kemenkum di wilayah Sumatera, dan Kepala Daerah (Gubernur/Bupati/Walikota) yang bertindak sebagai pengambil kebijakan dan pendukung utama.
- Defenders (Pengaruh Rendah, Kepentingan Tinggi): Pejabat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, Analis Hukum, yang menjadi penerima manfaat langsung peningkatan kompetensi.
- Lateralis (Pengaruh Tinggi, Kepentingan Rendah): BPKAD/BKPSDM Pemda yang memiliki otoritas anggaran dan regulasi di daerah, didekati secara intensif melalui advokasi manfaat efisiensi anggaran diklat di daerah.
- Apathetics (Pengaruh Rendah, Kepentingan Rendah): Lembaga swadaya masyarakat dan masyarakat umum, diedukasi melalui publikasi media sosial dan media massa terkait keterbukaan informasi hukum.

2

2. PENDEKATAN BERTAHAP BERBASIS KLASTER (CLUSTERING STRATEGY)

- Tahap Awal (Klaster Kecil): Membangun kesepakatan pilot project bersama mitra strategis terdekat, yaitu Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemkot Batam, Pemkot Tanjungpinang, Pemkab Bintan, dan Pemkab Karimun sebagai model percontohan kemitraan formal (PKS).
- Tahap Ekspansi Regional: Memperluas kerja sama ke pemerintah provinsi lainnya di Sumatera (seperti Riau, Jambi, Sumbar, Sumut, Sumsel, Bengkulu, dan Aceh) melalui audiensi umum dan sinkronisasi kebutuhan pelatihan hukum daerah (Training Needs Assessment).

3

3. PENERAPAN MODEL SHARED SERVICE DAN RESOURCE SHARING

Menjembatani keterbatasan anggaran dan SDM di daerah dengan memanfaatkan keunggulan sarana pembelajaran milik BPSDM Hukum (LMS dan Widyaiswara tersertifikasi), sementara pemerintah daerah memfasilitasi kebutuhan peserta secara penuh, penyediaan data kasus lokal untuk materi pembelajaran, serta dukungan regulasi penugasan ASN.

4

4. KOMUNIKASI PUBLIK DAN ADVOKASI MULTI-KANAL

Membangun jejaring komunikasi yang aktif dan berkesinambungan melalui Kick Off Meeting, forum konsultasi rutin dengan Mentor dan Coach, rapat koordinasi teknis bersama Pemda, serta pemanfaatan media digital (WhatsApp Group, kanal YouTube Bapeksum, dan media daring) guna menjaga komitmen bersama dan memperluas engagement para pemangku kepentingan.


PENGAYOMAN

BAB III
DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

Pelaksanaan Aksi Perubahan TUAH MBUKRU (Transformasi Unggul Agraria Hukum Melalui Kolaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi) pada tahap implementasi (jangka pendek) telah berhasil direalisasikan secara menyeluruh sesuai dengan target tahapan (milestone) yang telah direncanakan sebelumnya. Seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari penguatan komitmen internal, pembentukan Tim Efektif, penyusunan naskah kerja sama formal, hingga penyelenggaraan pilot project pelatihan teknis secara daring penuh (full online) berbasis LMS BPSDM Hukum, terlaksana dengan tingkat ketercapaian 100%.

Keberhasilan pencapaian ini membuktikan efektivitas kepemimpinan strategis dan kolaboratif Action Leader dalam menggerakkan Tim Efektif serta merangkul seluruh pemangku kepentingan kunci di wilayah kerja Balai Pelatihan Hukum Batam. Implementasi ini tidak hanya menghasilkan dokumen dan kegiatan pelatihan, melainkan menjadi bukti awal keberhasilan (quick wins) transformasi Bapalkum Batam menuju Regional Legal Center of Excellence di wilayah Sumatera.

Adapun capaian pelaksanaan sebagaimana pada tabel berikut:

No	Kegiatan	Uraian Kegiatan	Waktu	Output	Bukti Dukung	% Capaian
1	Konsultasi dengan Mentor dan Coach	1) Menyiapkan bahan konsultasi 2) Melaksanakan konsultasi dengan Mentor dan Coach. 3) Menerima arahan dan masukan penyempurnaan. 4) Menyempurnakan rancangan aksi perubahan.	Agustus Minggu I	Terlaksananya konsultasi dan disempurnakannya rancangan aksi perubahan.	Lembar persetujuan, modul konsultasi, lembar catatan bimbingan, dokumentasi foto.	100%
2	Membangun Komitmen dan Dukungan Stakeholder	1) Melaksanakan Kick Off Meeting 2) Memaparkan latar belakang, tujuan, dan manfaat Inovasi TUAH MBUKRU. 3) Menyamakan persepsi stakeholder	Agustus Minggu I – II	Kesepakatan dan dukungan penuh seluruh stakeholder.	Berita Acara Komitmen Bersama, daftar hadir rapat, notula pertemuan, dokumentasi foto/video.	100%

No	Kegiatan	Uraian Kegiatan	Waktu	Output	Bukti Dukung	% Capaian
3	Pembentukan Tim Efektif	1) Menyusun draf dan pemilihan anggota tim 2) Menetapkan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota 3) Menerbitkan Surat Keputusan (SK) Tim Efektif 4) Melaksanakan rapat koordinasi teknis tim	Agustus Minggu II	Terbentuknya Tim Efektif Aktif Perusahan yang solid dan terstruktur	SK Kepala Kejaksaan Batam tentang Pembentukan Tim Efektif, notula pembagian tugas, notula rapat tim	100%
4	Penyusunan Dokumen Kerja Sama (PKS)	1) Identifikasi mitra strategis (Kejaksaan Negeri Pemerintah Kejari, Pemko Batam, Pemko Tanjungpinang, Pemkab Bintan, BP Batam) 2) Penyusunan draf naskah PKS model Shared Service 3) Koordinasi dan pembahasan pasal-pasal PKS bersama bidang hukum 4) Finalisasi dokumen PKS	Agustus Minggu III s.d. September Minggu I	Draf final dokumen Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang disepakati para pihak	Draf PKS yang telah diparaf para pihak, undangan pembahasan, notula rapat koordinasi, daftar hadir.	100%
5	Penandatanganan Kerja Sama (PKS) dengan Pemda	1) Pelaksanaan penandatanganan PKS pengembangan kompetensi hukum dengan pemerintah daerah dan BP Batam. 2) Sosialisasi program pelatihan kepada instansi mitra.	September Minggu I–II	Dokumen naskah PKS resmi yang telah ditandatangani bersama.	Dokumen fisik naskah PKS penandatangan basah/elektronik, dokumentasi seremonial PKS.	100%

No	Kegiatan	Uraian Kegiatan	Waktu	Output	Bukti Dukung	% Capaian
6	Persiapan Penyelenggaraan Pelatihan (Pilot Project)	1) Menyiapkan kelengkapan administrasi dan surat pemanggilan peserta. 2) Berkoordinasi dengan narasumber/widyaiswara 3) Konfigurasi kelas pelatihan di LMS BPSDM Hukum dan 4) Uji coba akses sistem dan registrasi peserta daring	September Minggu II-III	Kelancaran teknis dan administratif penyelenggaraan PJ daring pertama.	Panduan pelatihan, jadwal pembelajaran, daftar peserta terdaftar di LMS, screen virtual class	100%
7	Pelaksanaan Pilot Project Pelatihan Penyusunan Perundang-undangan	1) Pembukaan pelatihan secara virtual. 2) Pelaksanaan pembelajaran sinkronus tatap muka 3) Pendampingan praktik penyusunan draf regulasi/legislatif 4) Pelaksanaan evaluasi harian dan assesmen kelulusan	September Minggu III-IV	Terlaksananya Pelatihan Teknis Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan mode PJ.	Rekap presensi LMS, rekaman video pembelajaran, produk tugas draf regulasi peserta, e-sertifikat.	100%
8	Evaluasi dan Penyusunan Laporan Hasil Akhir Perubahan	1) Pengisian kuesioner evaluasi penyelenggaraan dan. 2) Analisis hasil evaluasi dan rapat evaluasi Tim Pilot. 3) Penyusunan draf laporan akhir pelaksanaan aksi 4) Konsultasi akhir dan penyerahan laporan kepada Mentor/Coach.	September Minggu IV	Dokumen laporan evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan laporan aksi perubahan.	Rekap kuesioner evaluasi kepuasan peserta, laporan pelaksanaan diklat, naskah laporan aksi perubahan.	100%

BAB III

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

Adapun implementasi kegiatan yang dilaksanakan tersebut merupakan bentuk implementasi dari perwujudan output & outcome dari proyek perubahan ini yang diuraikan sebagai berikut:

Capaian Output:

1. Konsultasi dengan Mentor dan Coach

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1	5 Aug 2025	Konsultasi dengan Coach Ibu Rini Setiawati, S.T., MPd	
2	5 Aug 2025	Konsultasi dengan Mentor Epik Juaman, S.E., MM	



Konsultasi dengan Mentor Epik Juaman, S.E., MM

2.Membangun Komitmen dan Dukungan Stakeholder

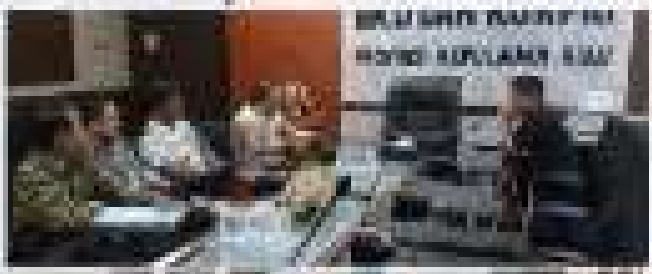
No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
	8 Agustus	Koordinasi dan konsultasi ke kantor wilayah kementerian hukum kepulauan Riau terkait Perjajakan kerjasama dan Penilapan Rencana Penyelenggaraan Pelatihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan kebijakan dagi Adm.	
2	8 Agustus	Perjajakan kerjasama dan Penilapan Rencana Penyelenggaraan Pelatihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan kebijakan dagi Adm di Pemerintahan Provinsi kepulauan Riau, Pemerintah kota Tanjung Pinang, dan Pemerintah Kabupaten dintar	



Konsultasi dengan Kepala Kantor Wilayah Kemenkum Kepri
Bpk.Edison Manik



Konsultasi dengan Kadiv.PDH Kemkil Kepri
Bpk.Oki Wahju Budijanto





Konsultasi dengan Sekretaris BKD Provinsi Kepulauan Riau
Dhalmi Anwar, SE





Konsultasi dengan Kepala Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Kepulauan Riau
Agusman S., S.STP, M.Si

1.Pembentukan Tim Efektif

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1	10 Juli 2025	Penetapan sk tim efektif	
2	12 Agu 2025	Rapat Penyampaian Rancana Proyek Aksi Perubahan dan Pengarahan Aksi kepada Tim Efektif Proyek Aksi Perubahan	









c. Penyusunan Dokumen Kerja Sama (PKS)

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1	12 Agu 2022	Rapat kegiatan tim efektif Rencana Aksi Perubahan Penyelenggaran Pelatihan Pengembangan kompetensi bidang hukum melalui Perjanjian kerja sama dalam Pelatihan Hukum Dalam dengan Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau	https://bakti.bemahukum.ui.ac.id/wp-content/uploads/2022/08/Rapat-Kegiatan-Tim-Efektif-Rencana-Aksi-Perubahan-Penyelenggaran-Pelatihan-Pengembangan-kompetensi-bidang-hukum-melalui-Perjanjian-kerja-sama-dalam-Pelatihan-Hukum-Dalam-dengan-Pemerintah-Daerah-Provinsi-Kepulauan-Riau.pdf
2	15 Agu 2022	Rapat Lanjutan tim efektif Penyusunan draf PKS	
3	22 Agu 2022	Rapat Pembahasan terkait Perjanjian Kerjasama di bidang Hukum dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	
4	23 Agu 2022	Penyampaian draf PKS ke Biro Hukum dan Kerjasama Sekretariat Jenderal	

1



2



3



4



5. Penandatangan Dokumen Kerja Sama (PKS)

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1	20 Agu 2020	Penandatanganan PKS dengan Pemda Prov. Kepulauan Riau, Pemkot Tanjungpinang, Pemkab Bintan, Pemkab Karimun	Pdf/jpg/2021
2	3 Sep 2020	Penandatanganan PKS dengan Pemkot Batam	





4. Penilaian Penyelenggaraan Pelatihan

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1.	22 Agu 2023	Hasil Penilaian Pelatihan (rekap)	
2.	22 Agu 2023	Penilaian ok Penyelenggaraan Pelatihan	
3.	22 Agu 2023	Penilaian ok Tim Penyelenggaraan Pelatihan	
4.	22 Agu 2023	Surat Pemanggilan Peserta Pelatihan	
5.	22 Agu 2023	Surat Permintaan Peserta Pelatihan ke 3 Pemda	





7. Pelaksanaan Pelatihan (Pilot Project)

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1	[illegible]	Pelaksanaan pelatihan dengan metode pembelajaran jarak jauh pada wilayah kerja balai pelatihan hukum dapat dilaksanakan pada tanggal [illegible] (selama 10 hari)	[illegible]



6. Evaluasi dan Penyusunan Laporan Hasil Aksi Perubahan

No.	Tanggal Pelaksanaan	Kegiatan	Unduh Data Dukung
1	1 Sep 2025	Penyusunan instrumen evaluasi pelatihan (evaluasi reaksi dan evaluasi pembelajaran)	[illegible]
2	2-10 Sep 2025	Monitoring kegiatan dan pelaksanaan evaluasi	
3	10 Sep 2025	Pengolahan data evaluasi	
4	16 Sep 2025	Rapat evaluasi akhir penyelenggaraan pelatihan dan kelulusan Peserta	
5	17-20 Sep 2025	Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pelatihan	
6	20 Sep 2025	Penyampaian Hasil evaluasi Pelatihan kepada masing-masing Peserta	


2026
LAPORAN
PENYELENGGARAN
PELATIHAN







BAB IV

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN



Keberhasilan implementasi tahap jangka pendek melalui Inovasi TUAH MELAYU bukanlah akhir dari proses perubahan, melainkan pondasi awal bagi terwujudnya perubahan kelembagaan yang terstruktur, sistukur, dan berkesinambungan. Mengacu pada pola jalan (milestone) jangka panjang , keberlanjutan aksi perubahan difokuskan pada fase pelembagaan (institutionalization) dan perluasan jangkauan layanan guna memantapkan posisi Balai Pelatihan Hukum Sekam sebagai Regional Legal Center of Excellence yang mandiri dan berdaya saing di wilayah Sumatera.

Untuk memastikan keberlanjutan tersebut dapat berjalan secara sistematis, terarah, dan memberikan dampak nyata, strategi keberlanjutan Aksi Perubahan TUAH MELAYU dijalankan melalui 5 (lima) pilar strategi utama:

1

Perluasan Kemitraan dan Penjajakan Kerja Sama Regional (Sumatera Utara dan Riau)

Setelah pembuktian keberhasilan model percontohan (pilot project) bersama mitra strategis di Kantor Kepulauan Riau (Pemprov Kepri, Pemko Sekam, Pemko Tanjungpinang, Pemkab Bintan, dan Pemkab Karimun), langkah perluasan kemitraan formal dilanjutkan secara agresif ke provinsi lain di wilayah kerja. Fokus penjajakan kerja sama formal (PKS) pada fase lanjutan ini diprioritaskan ke wilayah Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Riau.

Kedua provinsi ini dipilih secara strategis karena memiliki intensitas aktivitas ekonomi, industri, perkebunan, dan investasi yang sangat dinamis, yang secara langsung membutuhkan kepastian regulasi serta aparatur hukum daerah yang adaptif. Penjajakan dilakukan melalui koordinasi dengan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi, Bagian Hukum Pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Kepegawaian Daerah (BKD/BKPSDM), serta Kantor Wilayah Kementerian Hukum setempat. Melalui pendekatan Shared Service dan Resource Sharing, perluasan ini diarahkan agar seluruh pemerintah daerah di Sumatera Utara dan Riau dapat mengakses layanan pembinaan kompetensi berstandar tanpa terkendala alokasi anggaran mobilisasi fisik yang besar. Secara bertahap, pola ini akan diintegrasikan hingga mencakup seluruh 6 (belasan) provinsi di Pulau Sumatera.

2

Diversifikasi Layanan: Pelatihan Analisis Strategi Kebijakan Hukum untuk Memperkuat Kualitas Perumusan Kebijakan

Sebagai tindak lanjut dari keberhasilan Pelatihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (legislative drafting), Balai Pelatihan Hukum Sekam memperluas katalog program pelatihan semacik berbasis kebutuhan aktual daerah. Program unggulan baru yang segera digelar adalah Pelatihan Analisis Strategi Kebijakan Hukum.

Pelatihan ini dirancang khusus untuk memperkuat kompetensi aparatur dalam menghasilkan formulasi kebijakan publik berbasis bukti (evidence-based policy) dan analisis dampak regulasi (Regulatory Impact Assessment / RIA) yang cajam. Sasaran pelatihan mencakup Analis Hukum, perancang kebijakan, serta pejabat teknis pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA), dan Bagian Hukum di daerah. Melalui pelatihan ini, aparatur dibekali instrumen evaluasi kebijakan hukum agar regulasi yang dihasilkan pemerintah daerah memiliki kepastian norma, tidak tumpang tindih, namah terhadap iklim investasi, serta mencegah timbulnya gugatan hukum maupun penolakan publik di kemudian hari.



03

3. Penyusunan Strategi Pendataan dan Pemetaan Kompetensi ASN Bidang Hukum Regional

Menyadari bahwa keberlanjutan program harus berlandas pada data kebutuhan yang akurat (training needs analysis), saat ini Balai Pelatihan Hukum Batam tengah merancukan dan mendorong terbentuknya Pendataan dan Pemetaan Kompetensi ASN di Bidang Hukum secara terpadu. Pendataan ini melibatkan seluruh aparatur hukum di 9 (sembilan) provinsi wilayah kerja (khususnya Batam, tidak pada tataran internal Kementerian Hukum (Kantor Wilayah & UPT (IHH)) maupun Instansi (Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota).

Langkah strategis pendataan ini meliputi:

- Inventarisasi Jabatan Fungsional Bidang Hukum. Mendata seluruh dan jenjang jabatan fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, Analis Hukum, dan Penyuluh Hukum di seluruh pemerintah daerah dan kantor wilayah.
- Penyusunan Peta Kesenjangan Kompetensi (Competency Gap Analysis). Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi ini antara standar kompetensi jabatan dengan kapasitas faktual aparatur di daerah.
- Pembangunan Basis Data (Database) Terintegrasi. Mengembangkan sistem informasi basis data kebutuhan kompetensi hukum regional Sumatera sebagai rujukan utama (data-driven decision making) dalam penyusunan kalender kedaktaan tahunan BPSDM Hukum.

04

4. Pelembagaan Inovasi dan Budaya Pertukaran Berkelanjutan (Continuous Improvement)

Secara memastikan inovasi TUAH MELAYU tidak berhenti sebagai kegiatan jangka pendek, kerangka kerja inovasi ini dilembagakan ke dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) dan proses bisnis resmi Balai Pelatihan Hukum Batam. Pemanfaatan platform digital Learning Management System (LMS) BPSDM Hukum harus dipertkuat dengan mengembangkan fitur evaluasi pascapelatihan (monitoring kemanfaatan alumni (MKA)) serta klinik konsultasi regulasi daring (online coaching clinic). Dengan pelembagaan tata kelola tersebut, keluaran kurikulum tematik, serta dukungan basis data ASN yang komprehensif, Balai Pelatihan Hukum Batam optimis mampu menjamin keberlanjutan peran sebagai simpul utama pengembangan kompetensi dan aparatur talenta hukum nasional di wilayah Sumatera.

05

5. Dukungan Keberlanjutan Fiskal: Alokasi Pagu Anggaran Tahun 2027 untuk ASN Diutamai

Jaminan keberlanjutan implementasi inovasi TUAH MELAYU semakin kokoh dengan adanya keputusan dukungan dari visi penganggaran untuk Tahun Anggaran 2027. Sejalan dengan Surat Sekretaris Jenderal Nomor [redacted] perihal Pagu Anggaran yang secara eksplisit diarahkan untuk pembiayaan program pengembangan kompetensi bagi ASN di lua lingkungan Kementerian Hukum (eksternal). Manfaatnya bagi seluruh pemerintah daerah di wilayah Sumatera.

Ketersediaan dukungan anggaran ini memberikan dampak strategis yang signifikan terhadap keberlanjutan program:

- Kepastian Operasional Layanan Mandiri. Mengurangi ketergantungan pembiayaan pada inisiatif ad-hoc, sehingga penyelenggaraan pelatihan teknis hukum bagi ASN pemda dapat terjadwal secara berbasis dalam kalender kerja tahunan 2027.
- Penguatan Skema Kemitraan (Cost-Sharing dan PNBP). Menjadi modal dasar (stimulus) yang memperkuat daya tawar Balai/Balai Batam dalam membangun skema berbagi biaya (cost-sharing) maupun optimalisasi PNBP dengan pemerintah provinsi/kabupaten/kota di wilayah Sumatera.
- Akselerasi Jangkauan Sasaran Wilayah. Memastikan bahwa rencana ekspansi penjajakan kerjasama ke Provinsi Sumatera Utara, Riau, dan 6 provinsi lainnya di wilayah kerja didukung oleh tersedianya instrumen fiskal yang memadai.


PENGAYOMAN

bab V

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN



Penyusunan dan pengimplementasian Aksi Perubahan TUAH MEJAYU (Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Rekonsil Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi) didasari oleh penguasaan substansi mata pelatihan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA).

Setelah mata pelatihan ini pada agenda kepemimpinan, kinerja dan manajemen kinerja, mata pelatihan pilihan (elective course) membekali Action Leader dengan perspektif teknis, analitis, dan strategis dalam menjalankan mandat baru Balai Pelatihan Hukum Badan sebagai Regional Legal Center of Excellence di wilayah Sumatera.

Mata pelatihan pilihan yang dipilih dan diharmonisasikan ke dalam rancangan dan implementasi aksi perubahan ini meliputi:

1. Evidence-Based Policy (Kebijakan Berbasis Bukti)

Keterkaitan Substansi: Mata pelatihan ini memberikan kompetensi dalam teknik formulasi, analisis masalah kebijakan secara komprehensif menggunakan data dukung yang valid (evidence-based), serta penerapan instrumen evaluasi kebijakan seperti Regulatory Impact Assessment (RIA).

Implementasi dalam Aksi Perubahan: Menjadi dasar metodologis bagi Action Leader dalam merancang kurikulum dan materi unggulan terjukan, yaitu Pelatihan Analisis Strategi Kebijakan Hukum. Mata pelatihan ini juga memandu penyusunan pemetaan kebutuhan diklat (Training Needs Assessment) agar program yang diberikan kepada pemerintah daerah berbasis pada permasalahan nyata dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dan kebijakan di wilayah Sumatera.



2. Pemasaran Sektor Publik (Public Sector Marketing)

Keterkaitan Substansi: Mata pelatihan ini memiliki paralel dengan pemahaman strategi komunikasi publik, manajemen citra (branding), penentuan proposisi nilai (value proposition), serta penerapan bauran pemasaran pada instansi pemerintah guna memperluas jangkauan layanan dan kepuasan masyarakat pengguna.

Implementasi dalam Aksi Perubahan: Diterapkan secara langsung dalam merumuskan strategi pemasaran layanan inovasi TUAH MEJAYU melalui konsep bauran pemasaran 4P + 1C (Product, Price, Place, Promotion, dan Customer). Pendekatan ini digunakan untuk mengemas program Pelatihan jarak jauh (PJJ) berbasis LMS BPSDM Hukum agar memiliki daya tarik, mudah diakses tanpa beban biaya perjalanan bagi peserta, serta mampu menjalin kemitraan strategis dengan pemerintah daerah.



03 Kepemimpinan Digital (Digital Leadership)

Keterkaitan Substansi:

Mata pelatihan ini berfokus pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan perubahan budaya kerja manual menuju ekosistem digital, merancang transformasi proses bisnis berbasis teknologi informasi, serta mengelola keamanan data dan kolaborasi virtual.

Implementasi dalam Aksi Perubahan:

Diimplementasikan dalam memimpin transformasi digital pembelajaran di Balai Pelatihan Hukum Batam melalui optimalisasi Learning Management System (LMS) BPSDM Hukum, kelas virtual, sertifikat digital, serta perancangan sistem pendataan dan pemetaan kompetensi ASN bidang hukum di 6 provinsi Sumatera secara terintegrasi. Mata pelatihan ini juga secara langsung menjawab kebutuhan penguatan potensi diri Action Leader dalam sub-komponen Mengelola Perubahan berbasis digital.



04 Tata Kelola Kolaboratif (Collaborative Governance)

Keterkaitan Substansi:

Mata pelatihan ini membahas prinsip dan strategi membangun kemitraan multipihak, pengelolaan konflik kepentingan, negosiasi naskah kerja sama, serta model pemanfaatan sumber daya bersama (resource sharing dan shared services) antar entitas pemerintahan.

Implementasi dalam Aksi Perubahan:

- Menjadi landasan utama perancangan model kolaborasi TUAH MELAYU dengan para pemangku kepentingan regional. Keterampilan ini diimplementasikan dalam tahapan penyusunan draf serta penandatanganan naskah Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Klaster Kagit (Pemprov Kepri, Pemko Batam, Pemko Tanjungpinang, Pemkab Bintan, dan BP Batam), serta menjadi pedoman diplomasi dalam rencana ekspansi penjajakan kemitraan ke Provinsi Sumatera Utara dan Riau.



Sintesis:

Penguasaan seluruh mata pelatihan pilihan tersebut membentuk sinergi kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang utuh bagi Action Leader. Hal ini memastikan bahwa tahapan aksi perubahan TUAH MELAYU dapat dilaksanakan secara profesional, berbasis bukti, adaptif terhadap perubahan, berorientasi pelayanan publik, serta didukung oleh jejaring kemitraan dan teknologi digital yang kokoh.


PENGAYOMAN

bab VI

DISEMINASI & PUBLIKASI



Diseminasi dan publikasi merupakan komponen strategis dalam mengemas berbagai nilai, kebijakan, serta capaian Hak Perdatahan TUHAN KEMANUSIAAN kepada khalayak luas, baik pemangku kepentingan internal lembaga maupun mitra kerja eksternal di tingkat daerah.

Melalui pendekatan Public Service Marketing, penyebarluasan informasi ini bertujuan untuk membangun kesadaran (awareness), memperkuat keterlibatan (social building), serta mengubah sikap Balai Pelatihan Hukum Belawan sebagai Regional Legal Center of Excellence yang aktif berkolaborasi dalam meningkatkan kemampuan aparatur hukum di 3 (tiga) wilayah Sumatera.

Strategi diseminasi dan publikasi ini dijalankan melalui bauran saluran komunikasi multikanal (multichannel communication) yang terintegrasi, mencakup portal resmi instansi pemerintah, jejaring media sosial institusi, serta pemberitaan media massa daring nasional dan regional.

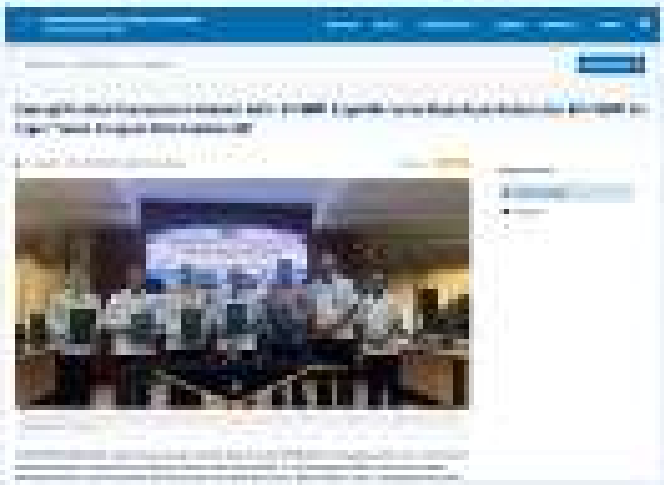
1. Publikasi Melalui Website Resmi Instansi Pemerintah Daerah

Penyelenggaraan kerja sama forma (PKS) antara Balailcum Belam dengan pemerintah daerah mendapatkan perhatian dan publikasi luas pada portal berita resmi pemerintah provinsi. Publikasi ini menegaskan adanya komitmen bersama dan dukungan kelembagaan dalam peningkatan kapasitas ASN.

- Portal Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Kepulauan Riau:
  Menayangkan rilis resmi "Pemprov Kepri Perkuat Kompetensi ASN Bidang Hukum Melalui PKS dengan Balai Pelatihan Hukum Belawan" (pada 26 Agustus 2026). Publikasi ini menyoroti kerja sama strategis antara Balailcum Belam Kementerian Hukum RI dengan Pemprov Kepri dan BKPSDM Kabupaten/Kota (Kota Tanjungpinang, Kabupaten Bintan, dan Kabupaten Karimun).



- Portal Resmi BPSDM Provinsi Kepulauan Riau:
  Menayangkan artikel berita berjudul "Dinas Pemuda Kompetensi Hukum ASN, BPSDM Kepri Bersama Balailcum Belam dan BKPSDM Se-Kepri Tanda Tangani PKS Kolaboratif" (pada 27 Agustus 2026). Berita ini mendokumentasikan momentum penandatanganan PKS sebagai langkah nyata peningkatan kualitas aparatur ASN di wilayah Kepri.



Tautan:

- https://dpmptsp.kepriprov.go.id/berita/kegiatan/dinas-pemuda-kompetensi-hukum-asn-bpsdm-kepri-bersama-balailcum-belam-dan-bkpsdm-se-kepri-tanda-tangani-pks-kolaboratif
- https://kepriprov.go.id/berita/pemerintah-daerah/pemerintah-provinsi-kepulauan-riau-perkuat-kompetensi-aparatur-bidang-hukum-melalui-kerjasama-dengan-balai-pelatihan-hukum-belawan



2. Publikasi Melalui Website Resmi Internal BPSDM Hukum

Sebagai wujud akuntabilitas kinerja dan dukungan pimpinan pusat terhadap alur perubahan, pelaksanaan pilot project pelatihan disiarkan secara resmi pada portal internal kementerian:

- Website Resmi BPSDM Hukum Kementerian Hukum RI:
- Mentik pemberitaan utama berjudul "Kepala BPSDM Hukum Membuka Pelatihan Teknis Pembanculkan Peraturan Perundang-undangan dan Penyusunan Peraturan Kebijakan Angkatan II Tahun Anggaran 2026 dan Memberikan Materi Internalisasi Nilai Pancasila" (Kamis, 3 September 2026).
- Kita berita tersebut menggaris bawahi arahan strategis Kepala BPSDM Hukum bahwa pembanculkan regulasi bukan sekadar pekerjaan administratif, melainkan instrumen penting untuk melahirkan produk hukum yang harmonis, aplikatif, dan memberikan kepastian serta kemanfaatan nyata bagi masyarakat. Acara ini dihadiri oleh pimpinan Kemenkis Kumham Imipas, para Kepala Kantor Wilayah Kemenkum wilayah kerja Kepalkum Batam, kepala BPSDM/BPSDM daerah, jajaran Kepalkum Batam, widyaiswara, serta peserta pelatihan.



https://bpsdm.kemenkum.go.id/publikasi/kabar-pimpinan/kegiatan-kepala-bpsdm-hukum-kamis-3-agustus-2026

2. Diseminasi Melalui Kanal Media Sosial

Media sosial dimanfaatkan untuk diseminasi informasi visual yang cepat, ringkas, dan interaktif guna menjangkau kalangan akademisi, negara dan masyarakat pengguna layanan.

Akun Instagram Resmi BPSDM Provinsi Kepulauan Riau (@bpsdmkepri)

Menayangkan konten infografis dan dokumentasi foto kegiatan penandatanganan PKS kolaborasi antara Balai Pelatihan Hukum Batam, BPSDM Kepri, dan BKPSDM se-Kepri di Aula Balairung Raja Ali Kelana, Dompak, Tanjungpinang. Unggahan tersebut menjelaskan bahwa kolaborasi ini merupakan tindak lanjut komitmen nota kesepahaman antara Kementerian Hukum dan Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kualitas pelayanan hukum.



https://www.instagram.com/p/DHnkgQPNkD/



Akun Instagram Facebook & X Resmi Bapelkum Batam (@bapelkumbatam):

Menayangkan konten infografis dan dokumentasi foto kegiatan penandatanganan PKS kolaborasi antara Balai Pelatihan Hukum Batam, BPSDM Kepri, dan BKPSDM se-Kepri di Aula Balairung Raja Ali Kelana, Dompak, Tanjungpinang. Hingga Pelaksanaan Pelatihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan









4. Publikasi Melalui Media Massa Online Nasional dan Regional

Pelaksanaan kegiatan pelatihan jarak jauh (PJJ) yang diinisiasi Kapelkum Batam juga menarik perhatian media pers daring independen dan kantor berita nasional, yang meliputi pentingnya aktif kantor wilayah dan pemerintah daerah di Pulau Sumatera.

- **Lembaga Kantor Berita Nasional ANTARA (Antara Riau):**

Menayangkan berita berjudul "Tingkatkan kompetensi pembentukan regulasi, Kemenkum Riau buka pelatihan teknis PPU dan penyusunan peraturan kebijakan" (Kamis, 3 September 2020). Berita ini mengangkat peran penting pelatihan berbasis PJJ oleh Kapelkum Batam dalam membina fungsional perancang peraturan perundang-undangan.



- **Tribun Jabar (Tribunjabar.id - Tribun Network):**

Memuat ulasan mendalam "BPSDM Hukum Perkuat Kompetensi ASN dalam Pembentukan Regulasi Berkualitas" (3 September 2020), yang menyoroti transformasi metode pembelajaran berbasis daring penuh melalui UKW BPSDM Hukum sebagai wujud investasi strategis SDM hukum nasional.



- **Radio Republik Indonesia (RRI Pekanbaru – rri.co.id):**

Menyiarkan berita "Kemenkum Riau Buka Pelatihan Teknis PPU dan Penyusunan Peraturan Kebijakan" (3 September 2020), yang memicu kekhawatiran jajaran sipil pelayanan hukum daerah secara virtual melalui saluran Zoom.



4. Publikasi Melalui Media Massa Online Nasional dan Regional

Pelaksanaan kegiatan pelatihan jarak jauh (PJJ) yang dilakukan Kanwil Kemenkum Sumsel juga menarik perhatian media para daring independen dan kantor berita nasional, yang meliput pembukaan sampai dengan penutupan di wilayah dan pemerintah daerah di Pulau Sumatera.

01 | MEDIA NASIONAL

Riau Pos (RiauPos.co):

Menayangkan liputan "Tingkatkan Kompetensi Perancang, Kemenkum Riau Ikuti Pelatihan Teknis Pembentukan Peraturan secara PJJ" (3 September 2025), yang menggarisbawahi komitmen peningkatan kapasitas ASN perancang regulasi di daerah.



02 | MEDIA REGIONAL

Sumeks.co (Sumatera Ekspres Network):

Merilis artikel berita "Kemenkum Sumsel Perkuat Kompetensi Perancang Demi Peningkatan Kualitas Regulasi" (3 September 2025), yang meliput kehadiran pimpinan dan pejabat perancang Kanwil Kemenkum Sumatera Selatan dalam pelatihan virtual yang diselenggarakan Bapelkum Batam.



Rangkaian publikasi yang masif dan terkoordinasi ini membuktikan tingginya asensi dan sambutan positif dari berbagai pemangku kepentingan terhadap inovasi TUJUH MELAYU. Diseminasi multi-kanal ini tidak hanya meningkatkan transparansi pelaksanaan aksi perubahan, tetapi juga menjadi instrumen legitimasi publik yang memperkuat serviusitinya Bapelkum Batam sebagai pusat rujukan kedikatan hukum regional di wilayah Sumatera.


PENGAYOMAN

BAB VII

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

PKA ANGKATAN LXXVI – 2026

Pelaksanaan pengembangan potensi diri merupakan bagian integral dari proses kepemimpinan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan LXXVI Tahun 2026. Program ini bertujuan untuk mengidentifikasi area kekuatan (strengths) serta area yang membutuhkan peningkatan (areas for improvement) pada diri Project Leader. Tujuannya agar kompetensi kepemimpinan yang dimiliki selaras dengan ekspektasi peran baru Balai Pelatihan Hukum Sektor dalam mengawal keberhasilan Aksi Perubahan TUSAH MELAYU..

01 / PEMETAAN KEPEMIMPINAN

1. Hasil Pemetaan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan

Penilaian sikap dan perilaku kepemimpinan dilakukan secara komprehensif melalui instrumen evaluasi diri (self-assessment) oleh Project Leader dan penilaian langsung oleh Mentor (Sekretaris BPSDM Hukum). Penilaian mencakup 3 (tiga) subkomponen utama, yaitu Integritas, Kerjasama, dan Mengelola Perubahan.

Adapun rekapitulasi nilai akhir sikap dan perilaku kepemimpinan Project Leader adalah sebagai berikut:





Berdasarkan hasil penilaian di atas, subkomponen Integritas dari Kepribadian memperoleh predikat cukup dengan nilai 9,00. Sementara itu, subkomponen Motivasi Pelayanan memperoleh nilai 8,00 dengan kategori Baik. Secara dengan rekomendasi pembelajaran pengembangan potensi ini difokuskan pada area yang masih berada di bawah angka 9,00, yaitu pada aspek Motivasi Pelayanan.

2. Fokus Area dan Rekomendasi Pengembangan Potensi Diri

Pengaruh pada subkomponen Mengelola Perubahan menjadi kebutuhan mendesak bagi Project Leader. Alur Perubahan TUAH MELAYU pada hakikatnya merupakan penyesuaian besar terhadap transformasi digital yang mengubah kebiasaan tata kerja pelatihan dari sistem manual menjadi sistem yang terintegrasi.

Kemampuan mengelola perubahan yang adaptif dan visioner sangat dibutuhkan oleh Project Leader untuk menggerakkan seluruh ekosistem di Balai Pelatihan Hukum Batam.

Subbagian Tata Usaha

Agar mampu berkolaborasi lintas sistem administrasi dan pelayanan digital secara efektif dan terukur.

Bidang Program dan Evaluasi

Agar adaptif dalam pemahaman kebutuhan pelatihan digital berbasis data serta pengembangan sistem digital.

Seksi Penyelenggara

Agar terampil mengelola aplikasi dan sistem pembelajaran digital (Learning Management System / LMS) BPPSDM Hukum dan mampu memberikan bimbingan operasional peserta pelatihan secara efektif dan profesional.

3. Rencana dan Strategi Aksi Pengembangan Potensi Diri

Untuk mengoptimalkan kompetensi dalam mengelola perubahan, [illegible] Project Leader telah merancang [illegible] pengembangan potensi diri melalui pendekatan berkelanjutan yang mencakup pembelajaran digital, [illegible] dan evaluasi.

No.	Strategi Pengembangan	Metode	Sumber Belajar	Jangka Waktu
1.	[illegible]	E-Learning & Quiz	Diklat/e-Learning, Modul/e-LMS	2 Bulan
2.	[illegible]	Praktik Langsung	Dokumentasi Proyek, Data Monitoring	3 Bulan
3.	[illegible]	Mentoring & Coaching	Mentor, Widyaiswara, Coach Profesional	3 Bulan
4.	[illegible]	Jurnal Refleksi	Catatan Refleksi, Instrumen Evaluasi	Berkelanjut

BAB VII
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Berdasarkan hasil penilaian di atas, subkomponen Integritas dan Kerjasama memperoleh predikat istimewa dengan nilai 9,00. Sementara itu, subkomponen Mengelola Perubahan memperoleh nilai 8,82 dengan kualifikasi Baik. Sesuai dengan rekomendasi pemalimbangan, pengembangan potensi diri difokuskan pada area yang masih berada di bawah angka 9,00, yaitu pada aspek Mengelola Perubahan.

Kompetensi yang Dikembangkan	Strategi Pengembangan	Lingkup Aktivitas	Target Waktu	Indikator Keberhasilan
Transformasional Kepemimpinan Digital (Digital Leadership)	Pelatihan, workshop, seminar kepemimpinan digital, serta coaching & mentoring berkala.	Memimpin transformasi proses bisnis manual menuju platform LMS SPSDM Hukum dan sistem canadas regional.	Agu 2026	Meningkatnya kedisiplinan dan kinerja dm serta tercapainya seluruh output digital organisasi

4. Integrasi Kegiatan: Penguatan Kapasitas Pegawai melalui Workplace Wellness & Mental Health

Sebagai bentuk konkret kemampuan mengelola perubahan secara humanis, Projek Leader menyelenggarakan kegiatan "Workplace Wellness & Mental Health" bersama "Kesehatan Mental dan Manajemen Stres" bagi seluruh pegawai Kejaksaan Negeri:

- Membangun Kesiapan Pegawai Perubahan dalam kerja dari manual menuju operasionalisasi Pj daring menurut adaptasi tinggi. Kegiatan ini memfasilitasi pegawai untuk mengenali tanda stres kerja (burnout) dan mengelola tekanan secara sehat agar tidak resistan terhadap perubahan sistem digital.
- Membentuk Ruang Aman Psikologis (Psychological Safety): Menciptakan sesi pendengar dan memperkuat rasa empati serta komunikasi terbuka di lingkungan internal Kejaksaan Negeri, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan saling mendukung dalam menghadapi tekanan pekerjaan.
- Kesiapmangan Kompetensi Teknis dan Kesejahteraan Pegawai: Meningkatkan komitmen bahwa produktivitas kerja dan pelayanan prima (service excellence) kepada stakeholder eksternal di Provinsi berakar dari kesejahteraan fisik dan mental pegawai yang terjaga secara seimbang.

Dengan terselenggaranya kegiatan ini, Projek Leader membuktikan penguatan kompetensinya dalam memimpin perubahan secara holistik—memadukan percepatan transformasi teknologi digital dengan kepemimpinan yang peduli terhadap kesehatan psikologis seluruh anggota organisasi.





BAB VIII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Pelaksanaan Aksi Perubahan TUSHI MELAYU (Transformasi Unggul Aparatur Hukum Melalui Elaborasi Layanan Unggul Pengembangan Kompetensi) di Balai Pelatihan Hukum Batam telah berhasil dilaksanakan secara optimal dan sistematis. Berdasarkan hasil perancangan, proses kepemimpinan, dan realisasi tahapan implementasi, dapat ditarik beberapa kesimpulan pokok sebagai berikut:

01 1.realisasi Seluruh Milestone Jangka Pendek (100%)

Seluruh tahapan rencana aksi jangka pendek telah terlaksana sepenuhnya sesuai target waktu dan mutu, mulai dari pembangunan kemitraan sesama pengimpun pembentukan Tim Efektif, penunjukan dan penandatanganan Perjanjian Kerja Sama (PKS) kemitraan bersama pemerintah daerah (Kadin Kepri, Pemprov Kepri, Pemko Batam, Pemko Tanjungpinang, Pemkab Bintan, dan Pemkab Karimun), hingga penyelenggaraan pilot project Pelatihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan (legislative drafting) bersama Pelatihan Jawa Jaya (PJJ) secara penuh (full online) memanfaatkan LMS BPSDM Hukum.

02 2.Akselerasi Reputasi Kelembagaan Menuju Center of Excellence

melalui TUSHI MELAYU berhasil efektif mengubah paradigma operasional Balai Pelatihan Hukum Batam dari sekadar penyelenggara pelatihan internal rutin menjadi akselerator dan simpul rujukan (Regional Legal Center of Excellence) di wilayah Sumatera. Melalui penerapan Shared Service dan Resource Sharing, lembaga berhasil menjembatani kesenjangan di pemerintah daerah dalam menghasilkan regulasi berkualitas dan terimplementasi, sejalan dengan mandat Permenkumham Nomor 3 Tahun 2026 serta arah pembangunan nasional Asta Cita Presiden 2025-2029 (khususnya Asta Cita ke-4 dan ke-7).

03 3.Efisiensi Anggaran dan Aksesibilitas Pembelajaran Digital

Pemanfaatan ekosistem pembelajaran digital (LMS BPSDM Hukum dan virtual classroom) memungkinkan efisiensi melalui PJJ dalam menangkap kendala tantangan geografis 8 (delapan) provinsi di Pulau Sumatera tanpa membebani beban anggaran daerah untuk biaya perjalanan dinas dan akomodasi, sekaligus memperkuat budaya organisasi pembelajar (Corporate University).

04 4.Penguatan Kepemimpinan dan Budaya Kerja Adaptif

Proses aksi perubahan ini berhasil mengasah kapasitas kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital (Digital Leadership) Pejabat Leader. Kemampuan para aktor Pengelola Perubahan (Champion, Change Agent) dalam berkolaborasi dengan pejabat/pimpinan (Sponsor & Owner) serta mengelola resistensi melalui kegiatan Dialog/Focus Group Discussion (FGD) telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan siap merangkul inovasi dalam layanan secara berkelanjutan.

bab VIII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

B. Rekomendasi

Untuk menjamin pelembagaan inovasi, memperluas kemanfaatan, serta menjaga keberlanjutan program pada tahapan jangka menengah dan jangka panjang, dirumuskan beberapa rekomendasi strategis sebagai berikut:

01 Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Hukum

- Penguatan Regulasi dan Standardisasi Nasional: Mendorong penyusunan modul pelatihan serta sertifikasi (seperti Pelatihan Analisis Strategi Kebijakan Hukum dan Modul Data) sebagai kurikulum standar terakreditasi BPSDM Hukum yang dapat diadopsi di seluruh UPT pelatihan di wilayah.
- Integrasi Sistem Informasi Data Kompetensi: Mengintegrasikan platform pendataan dan pemetaan kompetensi ASN bidang hukum yang dimiliki oleh Kementerian Hukum ke dalam Sistem Manajemen Talenta dan pangkalan data kepegawaian nasional Kementerian Hukum.
- Dukungan Kebijakan Penganggaran: Mengawal realisasi dan rekomendasi alokasi anggaran khusus pengembangan kompetensi ASN eksternal (Pemerintah Daerah) pada DIPA Tahun Anggaran 2027 dan tahun-tahun berikutnya guna menjaga keberlanjutan layanan kedikasan regional.

02 Bagi Balai Pelatihan Hukum (Regional) Bekasi

- Kerjasama Perluasan Kemitraan Regional: Segera menindaklanjuti rencana kerja sama formal (PKS) ke provinsi-provinsi tersisa, khususnya Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Riau, serta secara berkelanjutan mengajak seluruh pemerintah daerah di Provinsi Sumatera.
- Penyusunan Pemetaan Kompetensi ASN Daerah: Mengembangkan analisis survei dan validasi data pemetaan kompetensi (Training Needs Assessment) bagi pejabat fungsional pranata sosial, analis hukum, dan penyuluh hukum di wilayah kerja sebagai rujukan kebutuhan pelatihan selanjutnya.
- Pengukuran Kepuasan dan Penjaminan Mutu: Menyelenggarakan evaluasi pascapelatihan guna mengukur kemanfaatan layanan pelatihan di unit kerja asalnya serta melakukan penyesuaian pengukuran efektivitas pelatihan.
- Keberlanjutan Manajemen Kesejahteraan Pegawai: Mempertahankan program pembinaan kesehatan mental dan manajemen stres kerja (workplace wellness) secara berkala agar relevansi dan kebijakan tim mampu tetap tangguh di tengah padatnya agenda mobilisasi.

03 Bagi Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten, dan Kota di Wilayah Kerja)

- Komitmen Alokasi Peserta dan Dukungan Anggaran: Menjadikan program pelatihan serta di Balai/Kantor Regional sebagai agenda pengembangan kompetensi wajib bagi pejabat fungsional bidang hukum di daerah melalui skema pembagian peran (Sponsoring) atau keringanan pelatihan.
- Optimalisasi Peran Alumni Pelatihan: Memaksimalkan peran aparatur yang telah lulus pelatihan dalam tim harmonisasi Perda/Perkada dan penyusunan kebijakan publik berbasis bukti (evidence-based policy) guna menekan risiko gugatan hukum dan mempercepat masuknya investasi di daerah.

BAB VIII
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

B. Rekomendasi

Untuk menjamin pelembagaan inovasi, memperluas kemanfaatan, serta memastikan keberlanjutan program pada tahapan jangka menengah dan jangka panjang, dirumuskan beberapa rekomendasi strategis sebagai berikut:

1.Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum:

- Penguatan Regulasi dan Standardisasi Nasional: Mendorong penyusunan modul pelatihan teknis tematik (seperti Pelatihan Analisis Strategi Kebijakan Hukum dan Mediasi Desa) sebagai kurikulum standar nasional BPSDM Hukum yang dapat diadopsi di seluruh UPT pelatihan wilayah.
- Integrasi Sistem Informasi Data Kompetensi: Mengintegrasikan platform pendataan dan pemetaan kompetensi ASN bidang hukum yang dirintis oleh Bapelkum Batam ke dalam Sistem Manajemen Talenta dan pangkalan data kepegawaian nasional Kementerian Hukum.
- Dukungan Kebijakan Penganggaran: Mengawal realisasi dan kesinambungan alokasi anggaran khusus pengembangan kompetensi ASN eksternal (Pemerintah Daerah) pada DIPA Tahun Anggaran 2027 dan seterusnya agar terjaga keberlanjutan layanan kedikatan regional.

2.Bagi Balai Pelatihan Hukum (Bapelkum) Batam:

- Akselerasi Perluasan Kemitraan Regional: Segera menindaklanjuti rencana kerja sama formal (PKS) ke provinsi sasaran lainnya, khususnya Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Riau, serta secara bertahap merangkul seluruh pemerintah daerah di Provinsi Sumatera.
- Penyelesaian Pemetaan Kompetensi ASN Daerah: Memperkecil proses survei dan validasi data pemetaan kompetensi (Training Needs Assessment) bagi pejabat fungsional penerjang, analis hukum, dan penyuluh hukum di wilayah kerja sebagai rujukan kalender kedikatan tahunan.
- Pengukuran Kebermanfaatan dan Penjaminan Mutu: menjalankan evaluasi pascapelatihan guna mengukur kemanfaatan ilmuan dikat di unit kerja asalnya serta melakukan penajaman penyusunan silabus pelatihan.
- Keberlanjutan Manajemen Kesejahteraan Pegawai: Memperkenalkan program pembinaan kesehatan mental dan manajemen area kerja (workplace wellness) secara periodik agar resiliensi dan soliditas tim internal tetap terjaga di tengah padatnya agenda kedikatan.

3. Bagi Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten, dan Kota) di Wilayah Sumatera:

- Komitmen Alokasi Peserta dan Sharing Anggaran: Menjadikan program pelatihan teknis di Bapelkum Batam sebagai agenda pengembangan kompetensi wajib bagi pejabat fungsional bidang hukum di daerah melalui skema pembagian peran (cost-sharing) atau kemitraan kedikatan.
- Optimalisasi Peran Alumni Pelatihan: Memaksimalkan peran aparatur yang telah lulus pelatihan dalam sinkronisasi Perda/Perkada dan penyusunan kebijakan publik berbasis bukti (evidence-based policy) guna menekan risiko gugatan hukum dan memperkecil masuknya investasi di daerah.

LINK VIDEO AKSI PERUBAHAN

TUAH MELAYU

PROYEK AKSI PERUBAHAN

KLIK DISINI "VIDEO AKSI PERUBAHAN"




THANK YOU
GRACIAS
ARIGATO
SHUKURIA
BOLZIN
MERCI
BIYAN
SIPASIRIA
TASHAKKUR ATU
SUKSAMA
MEHRBANI
GRAZIE
JUSPAKTAR
DANKESCHEN