LAPORAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN LXXVI

Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum
Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran
Berbasis Digital
Pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

OLEH :

NAMA	**:**	**ASEP ROHIMAT,SH.,S.IP**
NIP	**:**	**19810122 200501 1 001**
JABATAN	**:**	**ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA**
UNIT KERJA	**:**	**PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN**

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA R.I
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
TAHUN 2026

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR LXXVI

TAHUN 2026

Nama Peserta	:	Asep Rohimat, S.H., S.IP
NIP	:	19810122 200501 1 001
Pangkat/Golongan	:	Penata Tingkat I (III/d)
Jabatan	:	Analis Kebijakan Ahli Muda / Ketua Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan
Unit Kerja	:	Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan
JUDUL	:	Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital Pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

MENTOR

Mutia Farida,SH.,MH
NIP. 196707111993032001

COACH

Richard Pantun,S.Sos.,M.Si
NIP. 196611281987021001

PENGUJI,

Nuni Suryani SH., MH
NIP. 196207271987032001

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, Rancangan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi dengan judul **"Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui Sistem E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan BPSDM Hukum"** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Di tengah gelombang disrupsi hukum nasional dan tuntutan implementasi model *Kementerian Hukum Corporate University*, Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan dituntut untuk terus bertransformasi menjadi *Center of Excellence* yang mengintegrasikan manajemen mutu yang ketat dengan inovasi pembelajaran digital.

Penyusunan rancangan ini juga didasarkan atas evaluasi mendalam terhadap kondisi makro dan mikro organisasi, termasuk momentum penting atas perolehan **Predikat A** serta rekomendasi perbaikan dari hasil Reakreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) Tahun 2026. Melalui pengembangan *Sistem E-Standarisasi* dan akselerasi pembelajaran berbasis digital, diharapkan tata kelola penjaminan mutu kurikulum, efisiensi proses bisnis, serta akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan dapat ditingkatkan secara signifikan, sejalan dengan 7 asas penyelenggaraan negara dan standar pelayanan publik yang berlaku.

Keberhasilan penyusunan rancangan aksi perubahan ini tentu tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, serta kerja sama yang sinergis dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kami sampaikan kepada:

1. Bapak Wisnu Nugroho Dewanto selaku Kepala BPSDM Hukum Kementerian Hukum yang telah memberikan petunjuk, arahan dan dukungan terkait Aksi Perubahan.
2. Ibu Mutia Farida selaku mentor pada kegiatan aksi perubahan yang telah memberikan arahan, saran, kritik, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan aksi perubahan ini.
3. Bapak Richard Pantun selaku coach yang telah memberikan arahan, saran, kritik, dan bimbingannya sehingga aksi perubahan ini dapat selesai dengan baik.
4. Ibu Nuni Suryani selaku penguji yang telah memberikan masukan, kritik, saran dan perbaikan sehingga rancangan aksi perubahan ini dapat terselesaikan

Kami menyadari bahwa rancangan ini masih memerlukan penyempurnaan dalam tahap implementasinya. Oleh karena itu, saran dan masukan yang membangun sangat kami harapkan demi tercapainya tujuan

aksi perubahan ini secara optimal. Semoga Rancangan Aksi Perubahan ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur serta mewujudkan kepastian hukum yang berintegritas di Kementerian Hukum Republik Indonesia

.

Depok, 5 Oktober 2026

Asep Rohimat
Project Leader

RINGKASAN EKSEKUTIF

1. LATAR BELAKANG DAN TUJUAN

Pustekpim BPSDM Hukum menghadapi kebutuhan penguatan konsistensi mutu kurikulum dan pembelajaran digital. Proses penjaminan mutu masih banyak dilakukan secara manual, pemanfaatan LMS dan *Smart Classroom* belum optimal, dan standardisasi kurikulum antar-unit belum terintegrasi. Aksi perubahan ini ditujukan untuk membangun tata kelola penjaminan mutu kurikulum yang terintegrasi melalui E-Standarisasi sekaligus mengakselerasi pembelajaran berbasis digital, sebagai bagian dari transformasi menuju Kemenkum *Corporate University*.

2. TEROBOSAN DAN IMPLEMENTASI

Implementasi dilaksanakan melalui digitalisasi proses validasi dan reviu kurikulum, pembangunan *Digital Standardization Core/repository*, pengembangan dan uji coba E-Standarisasi, penyusunan Pedoman dan SOP, optimalisasi *Smart Classroom*/LMS, serta kolaborasi dengan mentor, tim efektif, pakar/ahli dan stakeholder. Milestone disusun dalam tiga horizon: jangka pendek 2 bulan, jangka menengah 6 bulan, dan jangka panjang 1 tahun.

3. CAPAIAN DAN DAMPAK UTAMA

INDIKATOR	SEBELUM	SESUDAH	HASIL / MANFAAT
Biaya FGD kurikulum	Rp100–300 juta	Rp0–20 juta	Efisiensi ±80–100%; manfaat Rp80–300 juta/kegiatan
Waktu validasi kurikulum	±14 hari	2–3 hari	Percepatan ±75–85%
Dokumen kurikulum	Manual/tersebar	Digital/repository	*Single Source of Truth*; risiko duplikasi berkurang
Reviu & validasi	Konvensional	E-Standarisasi	Lebih terstruktur, terlacak, dan memiliki audit trail
Pemanfaatan SDM	Administratif tinggi	Fokus substansi	Produktivitas dan efisiensi koordinasi meningkat

4. MANFAAT, KEBERLANJUTAN, DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- Organisasi: memperkuat penjaminan mutu, efisiensi fiskal, akuntabilitas, dan konsistensi standar pelatihan.
- Pegawai/peserta: memperkuat kompetensi digital, pembelajaran akseleratif, dan kepastian penerapan standar pelayanan.

- Stakeholder: memperkuat kolaborasi lintas sektor dan kualitas pengembangan kompetensi aparatur hukum.
- Keberlanjutan: *repository*, E-Standarisasi, Pedoman/SOP, integrasi data, optimalisasi *Smart Classroom*, EPP, dan diseminasi praktik baik.
- Pengembangan kompetensi: Bimtek, pendampingan, *buddy system*, pelibatan *Subject Matter Experts*, serta penguatan kepemimpinan strategis *Project Leader*; evaluasi sikap perilaku mencapai 8,83 (Baik).

5. KESIMPULAN

Aksi perubahan berhasil menggeser penjaminan mutu kurikulum dari proses manual menuju tata kelola digital yang lebih cepat, terstruktur, terdokumentasi, dan dapat ditelusuri. E-Standarisasi tidak berhenti sebagai aplikasi, tetapi menjadi instrumen penguatan proses bisnis, efisiensi sumber daya, kolaborasi stakeholder, dan fondasi keberlanjutan transformasi pembelajaran Pustekpim menuju Kemenkum *Corporate University*.

DAFTAR ISI

JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
RINGKASAN EKSEKUTIF ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Tujuan Perubahan 6
a. Tujuan Jangka Pendek 6
b. Tujuan Jangka Menengah 6
c. Tujuan Jangka Panjang 7
C. Manfaat Perubahan 7
1. Bagi Organisasi 8
2. Bagi Pegawai/Peserta Pelatihan 8
3. Bagi Masyarakat dan Pemangku Kepentingan (*Stakeholders)* 8
BAB II PROFIL KINERJA ORGANISASI **10**
A. Profil Organisasi 10
1. Kedudukan dan Dasar Hukum 10
2. Tugas Pokok dan Fungsi 10
3. Komposisi Sumber Daya Manusia 11
4. Arah Kebijakan dan Target Strategis 11
5. Hasil Analisis SWOT Organisasi 12
B. Ruang Lingkup 13
C. Mentor 14
D. Project Leader 14
E. Struktur Tim Efektif dan Tim Pakar / Ahli 14
a. Struktur Organisasi Tim Aksi Perubahan 15
b. Susunan Tim Pakar dan Ahli 16
c. Susunan Tim Efektif 18
d. Tugas dan Tanggung Jawab 18
e. Mekanisme Kerja Tim 19
f. Model Kolaborasi (*Quadruple Helix*) 20

BAB III ANALISA MASALAH **22**
A. Gagasan Perubahan 22
B. *Milestone* 29
a. Jangka Pendek (2 Bulan) 29
b. Jangka Menengah (6 Bulan) 30
c. Jangka Panjang (1 Tahun) 32
BAB IV STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH **35**
A. Terobosan / Inovasi (Adopsi/Adaptasi Hasil Studi Lapangan) 35
B. Sumber Daya (Peta Pemanfaatan) 37
a. Matriks Peta Pemanfaatan Sumber Daya Utama 37
b. Tahapan Eksekusi Peta Pemanfaatan 38
C. Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan 39
a. Kerangka Strategi Pengembangan Kompetensi 39
b. Tahapan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi 40
D. Manajemen Risiko Dalam Aksi Perubahan 40
a. Matriks Analisis dan Mitigasi Risiko 40
b. Tahapan Pengendalian Risiko 42
E. Tahapan Perubahan (Lewin's Three Steps Model) 42
F. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan 43
BAB V DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN **45**
A. Capaian dan Perbaikan Kinerja Organisasi 45
B. Manfaat dan Dampak Aksi Perubahan 52
1. Dampak bagi Institusi BPSDM Hukum/Pustekpim 53
2. Dampak bagi Pegawai dan Peserta Pelatihan 54
3. Dampak bagi Masyarakat dan Pemangku Kepentingan 55
4. Dampak terhadap Pengembangan Kompetensi dan Kepemimpinan 55
BAB VI KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN **58**
A. Strategi Pengendalian dan Penjaminan Keberlanjutan Jangka Panjang 64
B. Penguatan logika keberlanjutan 65
BAB VII KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN **67**
A. Rumpun Manajemen Pemerintahan & Sektoral 67
B. Rumpun Hukum, Kebijakan, & Sosial 69
C. Sintesis Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan 71

D. Penegasan Keterkaitan 73
BAB VIII DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN 74
A. Penerapan Strategi Komunikasi 74
B. Keberhasilan Mendapatkan Dukungan Adopsi Adaptasi 76
BAB IX STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI (AGUSTUS–SEPTEMBER 2026) 81
A. Dasar dan Arah Pengembangan Potensi Diri 81
B. Strategi Pengembangan Potensi Diri Agustus–September 2026 82
C. Penugasan Pimpinan sebagai Proses Pengembangan 84
D. Proses Dan Progres/Hasil Pengembangan 86
E. Indikator Keberhasilan Agustus–September 2026 87
F. Narasi Progres/Hasil 87
DAFTAR PUSTAKA 89
LAMPIRAN 90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kontinum Pembelajaran Terintegrasi Bidang Hukum Tahun 2025 – 2029 2
Gambar 2. Peta *Stakeholder* 20
Gambar 3. Peta Kuadran *Stakeholder* 21
Gambar 4. *Fishbone Diagram* 28
Gambar 5. Rancang Bangun E-Standarisasi 34
Gambar 6. Bisnis *Process Before After* 36
Gambar 7. *Logic Model* Aksi Perubahan 36
Gambar 8. Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor 43
Gambar 9. Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta 44

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Gagasan Perubahan 23
Tabel 2. Matriks Identifikasi Isu Kinerja Organisasi (APKL) 24
Tabel 3. Matriks Analisis USG 26
Tabel 4. Milestone Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang 33
Tabel 5. Matriks Peta Pemanfaatan Sumber Daya Utama 38
Tabel 6. Matriks Analisis dan Mitigasi Risiko 42
Tabel 7. Rekapitulasi Capaian Perubahan dalam Nilai Ekonomi dan Kinerja 52
Tabel 8. Matriks Keberlanjutan Aksi Perubahan 63
Tabel 9. Pemetaan Kontribusi Mata Pelatihan Pilihan 72
Tabel 10. Dukungan Tim dan Pakar / Ahli..... 80
Tabel 11. Matriks Dasar dan Arah Pengembangan Potensi Diri 81
Tabel 12. Strategi Pengembangan Potensi Diri Agustus–September 2026 . 84
Tabel 13. Penugasan Pimpinan sebagai Proses Pengembangan 86

DAFTAR LAMPIRAN

SK Tim Efektif 91

Pedoman E-Standarisasi Dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital 95

Aplikasi E-Standardisasi 98

Repositori Kurikulum Berbasis Web (*Digital Standardization Core*) 100

SK Tim Kerja Penyelenggaraan Webinar Kesehatan Mental Pegawai Tahun Anggaran 2026 101

SK Tim Kerja Penyelenggaraan *In House Training* Penguatan Kompetensi Sosial Kultural Melalui Literasi Keagamaan Lintas Budaya Tahun 2026 105

SK Tim Kerja Penyelenggaraan Webinar Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Tahun Anggaran 2026 110

SK Tim Kerja Penyelenggaraan Bimbingan Teknis *Learning Management System* (LMS) Di Lingkungan Bpsdm Hukum Tahun Anggaran 2026 114

SK Perubahan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis Dan Kepemimpinan Nomor Sdm.2-1.Ot.01.01 Tahun 2026 Tentang Penetapan Tim Kerja Di Lingkungan Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis Dan Kepemimpinan Tahun Anggaran 2026 117

Evidence Milestone Jangka Pendek 128

Akselerasi Metode Pembelajaran Digital 143

Evidence Pengembangan Potensi Diri 148

Evidence Publikasi dan Branding Aksi Perubahan 161

BAB I

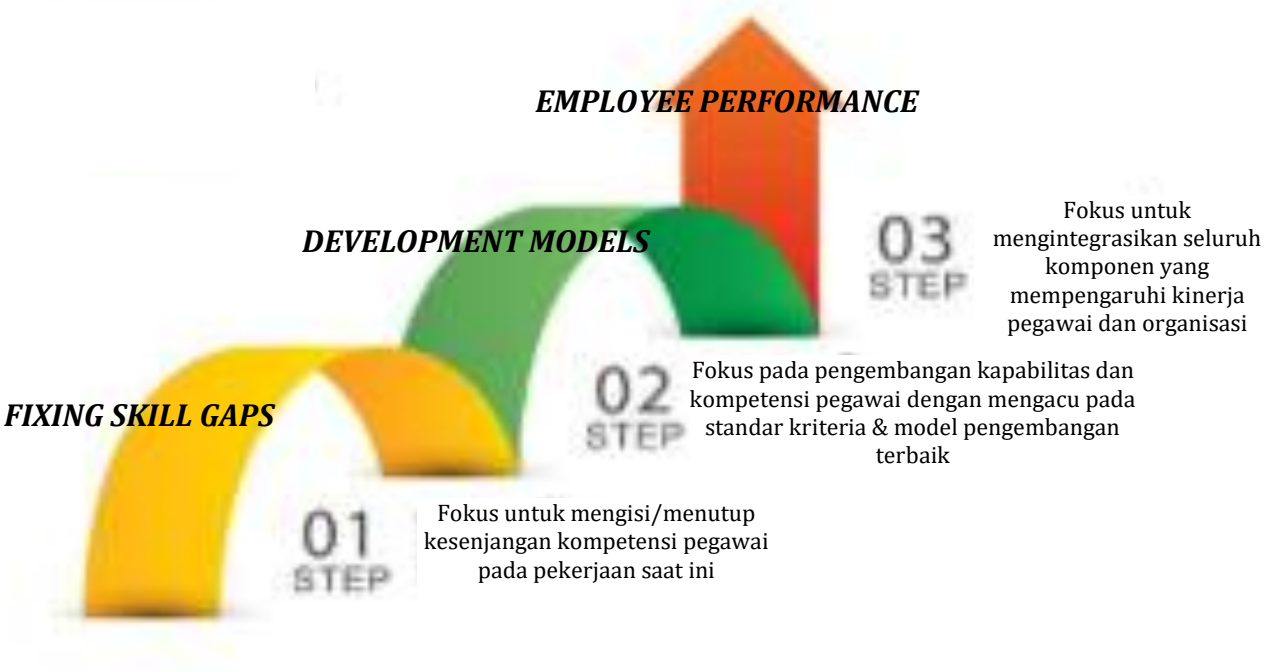
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (Pustekpim) BPSDM Hukum memegang peranan krusial sebagai poros utama peningkatan kompetensi teknis, yuridis, dan manajerial berdasarkan Permenkumham No. 1 Tahun 2024. Berdasarkan Keputusan Menteri Hukum Nomor M.HH-8.PR.01.03 Tahun 2025, arah pengembangan kompetensi nasional berpedoman pada visi pembangunan hukum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) serta misi Asta Cita Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia tahun 2025-2029—khususnya Asta Cita Poin 1 (Memperkukuh ideologi Pancasila, demokrasi, dan HAM), Poin 4 (Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, dan pendidikan melalui model *Kemenkum Corporate University*), serta Poin 7 (Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi). Menghadapi disrupsi hukum nasional, efisiensi dan akuntabilitas internal organisasi harus diperkuat terlebih dahulu sebelum menyebarkan standar kompetensi keluar. Sebagaimana digambarkan dalam Kontinum Pembelajaran Terintegrasi (2025-2029) pada peta jalan kementerian, pengembangan kompetensi bertransformasi melalui tiga tahap utama:

1. **Step 01 (*Fixing Skill Gaps*):** Fokus untuk mengisi dan menutup kesenjangan kompetensi pegawai pada pekerjaan saat ini.
2. **Step 02 (*Employee Performance Development Models*):** Fokus pada pengembangan kapabilitas dan kompetensi pegawai dengan mengacu pada standar kriteria dan model pengembangan terbaik.
3. **Step 03 (SDM Unggul Bidang Hukum Tahun 2029):** Fokus untuk mengintegrasikan seluruh komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara holistik.

SDM UNGGUL BIDANG HUKUM TAHUN 2029



Gambar 1 : Kontinum Pembelajaran Terintegrasi Bidang Hukum Tahun 2025 – 2029

Pustekpim berkomitmen untuk hadir sebagai *Center of Excellence* yang mengintegrasikan manajemen mutu ketat dengan inovasi pembelajaran digital, guna melahirkan tidak hanya seorang manajer, melainkan pemimpin dengan ketajaman teknis hukum yang presisi. Berdasarkan teori *Sigmoid Curve*, organisasi wajib membentuk kurva pertumbuhan baru (*new growth curve*) sebelum relevansi metode klasikal konvensional mengalami penurunan akibat kejenuhan dan ketidaksesuaian dengan tuntutan zaman.

Analisis makro eksternal dan keselarasan dengan peta jalan kementerian menunjukkan beberapa hal strategis sebagai berikut:

- *Political & Legal* (Gatra Politik/Regulasi): Tumpang tindih regulasi mikro sektoral antar-unit kerja (seperti pelaksanaan pelatihan mandiri oleh DJKI, DJAHU, BPHN dan DJPP) memicu bias standarisasi kompetensi nasional serta menghambat unifikasi sistem informasi. Hal ini menuntut adanya instrumen penjaminan mutu kurikulum yang terpusat dan memiliki kekuatan mengikat secara legal-administratif, sejalan dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, Peraturan LAN No. 13 Tahun 2020

tentang Akreditasi Pelatihan, serta penerapan 7 asas penyelenggaraan negara yang baik berdasarkan UU No. 28 Tahun 1999.

- *Economic* (Gatra Ekonomi): Keterbatasan alokasi anggaran publik mewajibkan unifikasi platform pelatihan tunggal guna mengeliminasi pemborosan anggaran akibat duplikasi pengadaan aplikasi dan penyelenggaraan diklat sejenis antar-unit Eselon I. Efisiensi fiskal dicapai melalui utilisasi infrastruktur digital bersama serta pengelolaan pembiayaan pelatihan yang akuntabel dan transparan, sejalan dengan target optimalitas realisasi anggaran tinggi yang mencapai 98,97% pada TA 2025.
- *Social & Cultural* (Gatra Sosial Budaya): Kultur birokrasi masih terkungkung sekat sektoral (*silo mentality*) dan keengganan beralih dari zona nyaman tatap muka ke ekosistem digital. Kondisi ini diperparah oleh kendala psikokultural berupa rasa sungkan (*ewuh pakewuh*) dalam mengevaluasi mutu pengajaran dari pakar senior eksternal, sehingga diperlukan sistem penilaian objektif berbasis digital.
- *Technological* (Gatra Teknologi): Ketergantungan infrastruktur pada aplikasi eksternal (seperti pengalihan *e-learning* Pelatihan Juru Damai BPHN ke LMS Pamong Desa Kemendagri) membuktikan bahwa platform internal BPSDM Hukum belum sepenuhnya mandiri sebagai wadah tunggal ekosistem digital kementerian yang berdaulat secara data dan teknologi. Peta jalan mewajibkan penguatan platform E-Kompetensiku yang mencakup modul LMS dan CMS terintegrasi.
- *Environmental & Security* (Gatra Pertahanan & Keamanan): Keamanan data pelatihan, kerahasiaan soal evaluasi pembelajaran, serta ketahanan sistem terhadap potensi gangguan siber menuntut integrasi arsitektur teknologi yang tersentralisasi di bawah kendali BPSDM Hukum.

Di tingkat internal Pustekpim, meskipun 20 modul digital hukum telah selesai dirancang, implementasi metode pembelajaran akseleratif belum berjalan secara maksimal. Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan, rekam jejak kinerja strategis (dengan tingkat kelulusan konsisten di atas 91%, indeks kepuasan alumni mencapai rata-rata 3.6 dari skala 4.0, serta dampak kinerja alumni di atas 91%), serta momentum pengajuan dan perolehan

Reakreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tahun Anggaran 2026 oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada 6 Juli 2026 di mana 4 (empat) program pelatihan (PKN Tingkat II, PKA, PKP, dan Latsar CPNS) berhasil mempertahankan Predikat A dengan peningkatan nilai dari tahun 2022, diidentifikasikan sejumlah akar permasalahan mendasar:

1. Dominasi Pola Konvensional & Rendahnya Utilisasi Teknologi Pembelajaran: Pelaksanaan pelatihan masih didominasi pola konvensional (*serial*) yang memakan waktu dan biaya tinggi, di mana pemanfaatan fitur interaktif *Smart Classroom* baru menyentuh angka 40% dari total pelaksanaan diklat. Padahal, Pustekpim telah merancang pilar ekosistem digital modern seperti LMS interaktif, konten *micro-learning* (video 3-5 menit, infografis, podcast), sistem gamifikasi, serta repositori proyek perubahan sebagai bank inovasi nasional. Transformasi menuju *Digital Leadership Expansion* pada tahun 2026 menuntut optimalisasi penuh atas infrastruktur *Smart Campus* (Ruang Host Virtual, *Smart Classroom*, dan *Knowledge Management Center*).
2. Ketiadaan Instrumen *Digital* Penjaminan Mutu & Rekomendasi LAN: Berdasarkan catatan hasil reakreditasi LAN Tahun 2026, Pustekpim direkomendasikan untuk mengoptimalkan evaluasi berbasis umpan balik peserta, alumni, dan pemangku kepentingan, memperkuat peran Tim Penjaminan Mutu untuk pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision*), serta memperluas keterlibatan praktisi/narasumber lintas sektor (seperti pelibatan *Subject Matter Experts*, widyaiswara tersertifikasi BNSP/LAN RI, dan jaringan fasilitator unggulan seperti 342 fasilitator ToF KUHP Baru). Selama ini, instrumen pengawasan mutu kurikulum dan modul belum sepenuhnya terdigitalisasi, sehingga proses validasi materi, silabus, VKN, dan Studi Lapangan masih rentan terhadap subjektivitas.
3. Kesenjangan Kompetensi *Digital* & Lemahnya Kepatuhan Standar (SOP): Faktor penyebab utama meliputi kompetensi digital sebagian SDM yang belum merata, proses bisnis pelatihan yang masih banyak dilakukan secara manual, integrasi data peserta dan pembelajaran yang belum optimal, serta belum terbentuknya budaya kerja digital secara menyeluruh. Selain itu, ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP)

baku yang terintegrasi secara elektronik membuat komitmen para fasilitator, widyaiswara, dan penyelenggara pelatihan dalam menerapkan 14 komponen Standar Pelayanan Publik (berdasarkan UU No. 25 Tahun 2009) serta standar kurikulum penjaminan mutu belum sepenuhnya terukur dan terdokumentasi dengan baik.

BPSDM Hukum memiliki jejaring kerja sama dengan berbagai kementerian/lembaga, pemerintah daerah, perguruan tinggi, asosiasi profesi, dan instansi mitra dalam penyelenggaraan maupun pengembangan kompetensi. Data kerja sama BPSDM Hukum Tahun 2024–2026 menunjukkan bahwa kerja sama tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi telah ditindaklanjuti melalui berbagai kegiatan pelatihan, Training of Trainers/Training of Facilitator, pengembangan kompetensi, webinar, serta kegiatan penjaminan mutu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan akan standar mutu yang konsisten, terdokumentasi, dan dapat ditelusuri pada setiap penyelenggaraan pelatihan yang melibatkan stakeholder.

Menjawab tantangan makro dalam Peta Jalan Kementerian Hukum 2025-2029, membenahi akar masalah mikro, mengoptimalkan pilar portofolio unit kerja, serta menindaklanjuti rekomendasi reakreditasi program pelatihan dari LAN Tahun 2026, Rancangan Aksi Perubahan ini dimaksudkan untuk membangun ekosistem tata kelola penjaminan mutu kurikulum yang terintegrasi melalui Sistem E-Standarisasi, sekaligus mengakselerasi metode pembelajaran berbasis digital yang efisien, transparan, dan terukur.

Selanjutnya, E-Standarisasi dikembangkan sebagai tindak lanjut strategis atas kebutuhan tersebut. Melalui E-Standarisasi, standar dan dokumen pelatihan yang menjadi bagian dari pelaksanaan kerja sama dapat dikelola secara lebih seragam, terdokumentasi, tervalidasi, dan mudah ditelusuri. Dengan demikian, kerja sama dengan stakeholder tidak berhenti pada kesepakatan dan pelaksanaan kegiatan, tetapi diperkuat dengan mekanisme penjaminan mutu yang mendukung konsistensi kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Melalui strategi penyederhanaan proses bisnis, pengembangan *blended learning* dan LMS (aplikasi E-Kompetensiku), pengintegrasian data ke dalam *dashboard monitoring* berbasis bukti (*evidence-based decision making*), serta penguatan budaya inovasi dan kolaborasi pemangku kepentingan (*model*

pemetaan pemangku kepentingan saliensi), Pustekpim BPSDM Hukum tidak hanya memastikan keberlanjutan predikat unggul (Predikat A) pada program pelatihan kepemimpinan, tetapi juga bertransformasi secara mantap menuju model Corporate University yang adaptif, berstandar mutu tinggi, serta responsif dalam menjembatani kesenjangan pengetahuan (*bridging knowledge gaps*) demi mencetak aparatur hukum yang profesional, akuntabel, dan berintegritas.

B. Tujuan Perubahan

Untuk memetakan tahapan capaian, maka dirumuskan tujuan sesuai dengan tahapan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, yaitu:

a. Tujuan Jangka Pendek
    1. Mengimplementasikan E-Standarisasi yang digunakan minimal pada 100% proses validasi kurikulum tahun 2026: Mengembangkan dan mengoperasionalkan instrumen digital penjaminan mutu kurikulum serta modul pelatihan yang terintegrasi untuk memangkas subjektivitas validasi materi, silabus, VKN, dan Studi Lapangan.
    2. Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran: Meningkatkan utilisasi fitur interaktif *Smart Classroom* dan *platform digital* E-Kompetensiku (LMS dan CMS) guna menggeser dominasi pola konvensional (serial) menuju metode pembelajaran akseleratif.
    3. Penyusunan SOP & Kepatuhan Standar Pelayanan: Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) baku berbasis elektronik yang mengintegrasikan 14 komponen Standar Pelayanan Publik (berdasarkan UU No. 25 Tahun 2009) serta standar kurikulum penjaminan mutu.

b. Tujuan Jangka Menengah
    1. Penguatan Ekosistem *Blended Learning* & Integrasi Data: Mengoptimalkan pemanfaatan infrastruktur *Smart Campus* (Ruang Host Virtual, *Smart Classroom*, dan *Knowledge Management Center*) serta mengintegrasikan data peserta dan pembelajaran ke

dalam *dashboard monitoring* berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

2. Perluasan Kolaborasi Lintas Sektor & Jaringan Fasilitator: Memperkuat pelibatan *Subject Matter Experts*, widyaiswara tersertifikasi BNSP/LAN RI, serta memberdayakan jaringan fasilitator unggulan (termasuk 342 fasilitator ToF KUHP Baru) guna meningkatkan mutu pengajaran.
3. Keberlanjutan Akreditasi & Penutupan Kesenjangan Kompetensi: Memastikan implementasi model pengembangan kompetensi berjalan efektif untuk mendukung tercapainya tahap *Employee Performance Development Models* serta mempertahankan predikat unggul (Predikat A) pada program pelatihan kepemimpinan

c. Tujuan Jangka Panjang

1. Terwujudnya SDM Unggul Bidang Hukum Tahun 2029: Mengintegrasikan seluruh komponen yang memengaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara holistik sesuai dengan target akhir kontinum pembelajaran terintegrasi.
2. Pemantapan Model Kemenkum *Corporate University*: Menjadikan Pustekpim BPSDM Hukum sebagai *Center of Excellence* yang mandiri, adaptif, berstandar mutu tinggi, serta responsif dalam menjembatani kesenjangan pengetahuan (*bridging knowledge gaps*) di bidang hukum.
3. Penguatan Budaya Kerja Digital & Inovasi Berkelanjutan: Membudayakan ekosistem kerja digital secara menyeluruh, menghilangkan sekat sektoral (*silo mentality*), serta menjadikan repositori proyek perubahan sebagai bank inovasi nasional yang akuntabel dan berintegritas.

C. Manfaat Perubahan

Manfaat dari pelaksanaan Aksi Perubahan ini dijabarkan ke dalam tiga aspek utama, yaitu bagi organisasi (internal instansi), bagi pegawai/peserta pelatihan, serta bagi masyarakat dan pemangku kepentingan (*stakeholders*):

1. Bagi Organisasi (BPSDM Hukum / Pustekpim)
    - Memperkuat Tata Kelola Penjaminan Mutu: Menyediakan instrumen digital penjaminan mutu kurikulum yang tersentralisasi untuk menghilangkan subjektivitas dalam validasi materi, silabus, VKN, dan Studi Lapangan.
    - Akselerasi Menuju *Corporate University*: Mendukung transformasi digital secara menyeluruh melalui optimalisasi platform E-Kompetensiku (LMS dan CMS) serta infrastruktur *Smart Campus* (Ruang Host Virtual, *Smart Classroom*, dan *Knowledge Management Center*).
    - Efisiensi Fiskal dan Pengelolaan Anggaran: Mengeliminasi duplikasi pengadaan aplikasi dan penyelenggaraan diklat sejenis antar-unit Eselon I melalui unifikasi platform pelatihan tunggal yang transparan dan akuntabel.
    - Keberlanjutan Predikat Unggul: Memastikan standar mutu pelatihan kepemimpinan tetap terjaga dan konsisten mempertahankan Predikat A berdasarkan rekomendasi reakreditasi Lembaga Administrasi Negara (LAN).
2. Bagi Pegawai / Peserta Pelatihan
    - Penutupan Kesenjangan Kompetensi (*Fixing Skill Gaps*): Membantu pegawai dalam mengidentifikasi serta mengisi kesenjangan kompetensi pada pekerjaan saat ini melalui model pembelajaran akseleratif dan konten *micro-learning*.
    - Peningkatan Kompetensi Digital: Mendorong pemerataan literasi dan budaya kerja digital secara menyeluruh sehingga pegawai lebih adaptif terhadap metode pembelajaran modern (*blended learning*).
    - Kepastian Standar Pelayanan: Memastikan penyelenggaraan pelatihan mengacu pada SOP baku berbasis elektronik yang terintegrasi dengan 14 komponen Standar Pelayanan Publik berdasarkan UU No. 25 Tahun 2009.
3. Bagi Masyarakat dan Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*)
    - Peningkatan Kualitas Layanan Hukum: Melahirkan SDM aparatur hukum yang memiliki ketajaman teknis yuridis presisi serta

menjunjung tinggi integritas untuk mendukung pencapaian visi Asta Cita.

- Kolaborasi Lintas Sektor yang Efektif: Memperluas keterlibatan *Subject Matter Experts*, praktisi, dan jaringan fasilitator unggulan (termasuk jejaring pengajar ToF KUHP Baru) dalam ekosistem pembelajaran hukum nasional.
- Peningkatan Akuntabilitas dan Kepercayaan Publik: Mewujudkan reformasi birokrasi yang transparan, akuntabel, serta berorientasi pada hasil nyata melalui pemanfaatan *dashboard monitoring* berbasis bukti (*evidence-based decision making)*

BAB II

PROFIL KINERJA ORGANISASI

A. Profil Organisasi

1. Kedudukan dan Dasar Hukum
   - Kedudukan: Pustekpim merupakan unsur pelaksana di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum, Kementerian Hukum Republik Indonesia.
   - Moto Organisasi: *"Bridging Competence, Empowering Leadership, Strengthening Values"*.
   - Landasan Hukum Pembentukan & Tugas:
     - Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum.
     - Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum.
2. Tugas Pokok dan Fungsi
   - Tugas Pokok: Pustekpim bertindak sebagai poros utama dalam peningkatan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Hukum yang bertanggung jawab menyelenggarakan pengembangan pelatihan teknis dan kepemimpinan.
   - Fungsi Utama:
     1) Menyelenggarakan dan mengelola program pelatihan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), seperti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS.
     2) Mengembangkan kompetensi teknis di bidang hukum (termasuk perancangan peraturan perundang-undangan, keprotokolan, substansi hukum pidana/perdata, dan pelatihan teknis lainnya).
     3) Menerapkan ekosistem pembelajaran terintegrasi berbasis *Corporate University* guna mencapai target kinerja pengembangan kompetensi aparatur hukum.

3. Komposisi Sumber Daya Manusia (SDM)

   Berdasarkan data internal organisasi, Pustekpim didukung oleh kekuatan personil yang terdiri dari berbagai rumpun jabatan dan status kepegawaian untuk memastikan operasional pelatihan berjalan optimal:

   - Komposisi Status Pegawai:
     - Pegawai Negeri Sipil (PNS): 31 Orang
     - Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS): 4 Orang
     - Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K): 5 Orang
     - Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN): 6 Orang
   - Komposisi Rumpun Jabatan:
     - Pejabat Struktural: 2 Orang (Kepala Pusat dan Kepala Subbagian Tata Usaha)
     - Jabatan Fungsional (JF) Madya: 4 Orang
     - Jabatan Fungsional (JF) Muda: 5 Orang
     - Jabatan Fungsional (JF) Pertama: 7 Orang
     - Pelaksana / Tenaga Kependidikan / Operasional: 28 Orang (termasuk P3K Operator Layanan Operasional dan PPNPN)

4. Arah Kebijakan dan Target Strategis
   - Pendekatan Manajemen: Menerapkan pendekatan *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional) untuk memperkuat efisiensi, akuntabilitas, serta profesionalisme ekosistem internal sebelum membina kompetensi ASN secara luas.
   - Sasaran Kinerja Utama:
     - Pencapaian target persentase kelulusan pengembangan kompetensi aparatur.
     - Peningkatan kinerja alumni pelatihan yang diukur secara berkala melalui instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP).
     - Penguatan digitalisasi pembelajaran melalui integrasi Learning Management System (LMS) dan metode pelatihan berbasis *blended learning*.

5. Hasil Analisis SWOT Organisasi

1) Kekuatan (*Strengths*)

- Dasar Hukum dan Kedudukan yang Jelas: Pustekpim memiliki landasan operasional yang kuat sebagai unsur pelaksana di bawah BPSDM Hukum Kementerian Hukum berdasarkan Permenkumham No. 1 Tahun 2024 serta Perpres No. 155 Tahun 2024.
- Reputasi dan Kinerja Sangat Baik: Pustekpim secara konsisten mencetak performa tinggi dengan kategori "Sangat Baik" pada periode 2021–2025, didukung oleh Indeks Kepuasan Alumni yang mencapai skor rata-rata 3.6 dari skala 4.0 serta realisasi anggaran di atas 97%.
- Portofolio Pelatihan yang Komprehensif: Mengelola akreditasi besar dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), meliputi Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II, PKA, PKP, Latsar CPNS, hingga berbagai pelatihan teknis substansi hukum.
- Dukungan Kapasitas SDM Internal: Didukung oleh total 46 personel yang terdiri dari PNS, CPNS, P3K, dan PPNPN, serta formasi jabatan fungsional yang terdistribusi dari jenjang Madya, Muda, hingga Pertama.

2) Kelemahan (*Weaknesses*)

- Kesenjangan Kompetensi Personel Baru (*Technical Competency Gap*): Masuknya pegawai baru seperti CPNS dan P3K (termasuk Operator Layanan Operasional) memerlukan akselerasi penguasaan ekosistem diklat digital serta tata kelola administrasi pemerintahan di lingkungan Kementerian Hukum.
- Beban Kerja Organisasi yang Tinggi: Sebagai poros utama pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Kementerian Hukum, Pustekpim dituntut memenuhi target kinerja yang ketat (seperti target persentase kelulusan dan peningkatan kinerja alumni hingga 92%) di tengah keterbatasan jumlah personel.

3) Peluang (*Opportunities*)

- Implementasi Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*): Dukungan regulasi baru seperti Permenkumham No. 1 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum membuka peluang besar untuk akselerasi pelatihan berbasis digital.

- Transformasi Digital Pembelajaran: Pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) dan metode *blended learning* memungkinkan perluasan jangkauan diklat secara masif kepada ribuan pegawai di unit pusat maupun daerah.
- Penguatan Budaya Kerja dan Reformasi Birokrasi: Penerapan Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) di internal unit kerja dapat dimanfaatkan untuk mendongkrak efisiensi dan akuntabilitas organisasi.

4) Ancaman (*Threats*)

- Tuntutan Publik dan Pemangku Kepentingan yang Semakin Kritis: Masyarakat dan instansi pengawas menuntut peningkatan kualitas pelayanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel, yang berimbas langsung pada tuntutan mutu lulusan pelatihan Pustekpim.
- Dinamika Regulasi dan Perubahan Kelembagaan: Perubahan nomenklatur serta dinamika regulasi di bidang hukum dan aparatur negara menuntut Pustekpim untuk selalu adaptif agar kurikulum dan modul pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi.

B. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari aksi perubahan yang akan dilaksanakan adalah :

a. Identifikasi dan konsultasi tema aksi perubahan ke mentor.
b. Merumuskan tema, judul, dan menyusun rancangan aksi perubahan.
c. Membentuk Tim Efektif.
d. Menyusun *milestone* (tenggat waktu/tahapan penting) aksi perubahan.
e. Menyusun proposal atau draf rancangan aksi perubahan secara komprehensif.
f. Melaksanakan seminar atau pemaparan rancangan aksi perubahan di hadapan penguji/coach/mentor.
g. Melakukan implementasi tahapan aksi perubahan (penerapan aksi perubahan sesuai dengan *milestone* jangka pendek, menengah, atau panjang).
h. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pengendalian kualitas pelaksanaan aksi perubahan.
i. Menyusun laporan akhir pelaksanaan aksi perubahan beserta penyusunan bahan diseminasi hasil capaian.

C. Mentor



Profil mentor aksi perubahan, sebagai berikut :

Nama	: Mutia Farida, SH.,MH
NIP	: 196707111993032001
Gol/Pangkat	: Pembina Utama Madya (IV/d)
Jabatan	: Kepala Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan

D. *Project Leader*



Profil *project leader* aksi perubahan, sebagai berikut :

Nama	: Asep Rohimat,SH.,S.IP
NIP	: 19810122 200501 1 001
Gol/Pangkat	: Penata Tingkat I (III/d)
Jabatan	: Analis Kebijakan Ahli Muda / Ketua Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan

E. Struktur Tim Efektif dan Tim Pakar / Ahli

Dalam rangka memberikan masukan strategis, validasi substansi, penguatan tata kelola, serta memastikan keberhasilan implementasi Aksi Perubahan, dibentuk Tim Pakar, Ahli, dan Tim Efektif yang terstruktur secara profesional dengan pendekatan tata kelola perubahan berbasis kolaborasi.

a. **Struktur Organisasi Tim Aksi Perubahan**

Bagan struktur organisasi dirancang secara strategis untuk memisahkan fungsi arahan strategis/validasi oleh Tim Pakar serta fungsi pelaksanaan operasional oleh Tim Efektif:



b. **Susunan Tim Pakar dan Ahli**

Tim Pakar dan Ahli terbagi ke dalam tiga bidang strategis untuk memberikan pendampingan yang komprehensif:

1. Bidang Hukum, Kebijakan Publik, dan Regulasi

No	Nama & Gelar	Jabatan / Unsur	Peran dalam Aksi Perubahan
1	Prof. Dr. Asep N. Mulyana, S.H., M.Hum.	Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia	Memberikan arahan strategis kebijakan hukum nasional
2	Dr. Asep Kurnia, S.H., M.M.	Sekretaris Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	Validasi tata kelola kelembagaan dan regulasi
3	Dr. Fachrizal Afandi, S.Psi., S.H., M.H., Ph.D.	Ketua Umum ASPERHUPIKI	Penguatan substansi akademik dan kurikulum hukum

2. Bidang Pengembangan SDM Aparatur, Corporate University, dan Pembelajaran

No	Nama & Gelar	Jabatan / Unsur	Peran dalam Aksi Perubahan
1	Drs. Riyadi, M.Si.	Kepala Pusat Pembelajaran LAN	Penguatan penjaminan mutu dan Corporate University
2	Dr. Wahyu Suprapti, M.M., M.Psi-T.	Widyaiswara Ahli Utama PPSDM Ketenagakerjaan	Pengembangan metode pembelajaran

3	Gusti Ayu Putu Suwardani, Bc.IP., S.H., M.Si.	Asesor SDM Aparatur Ahli Utama BPSDM Hukum	Penjaminan mutu SDM Aparatur
4	Dr. Ika Mardiah, M.Si.	Kepala BPSDM Provinsi Jawa Barat	Benchmark implementasi BPSDM daerah

3. Bidang Manajemen Strategis, Transformasi Organisasi, dan Inovasi

No	Nama & Gelar	Jabatan / Unsur	Peran dalam Aksi Perubahan
1	Dra. Dessy Ruhati, M.M.Par.	Sekretaris Kementerian Ekonomi Kreatif	Tata kelola inovasi sektor public
2	Dr. Karuniana Dianta A. Sebayang, S.IP., M.E.	Direktur Kerja Sama & Bisnis UNJ	Kolaborasi perguruan tinggi
3	Dadang Ramdhan, S.IP., M.S.E., M.Sc., Ph.D.	Peneliti Ahli Madya BRIN	Penguatan evidence-based policy
4	Dr. Abdul Malik Nasrullah, S.IP., M.M.	Direktur BMS Global Softskills	Softskills dan Change Management
5	Dr. R.D. Edy Santoso, S.T., M.H.	Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan	Pendampingan akademik dan evaluasi

c. Susunan Tim Efektif

No	Jabatan Tim	Nama / Unsur	Peran dan Tanggung Jawab Utama
1	Project Leader	Asep Rohimat, S.H., S.IP.	Pengendali keseluruhan aksi perubahan dan koordinasi lintas sektor
2	Pengelola Kurikulum	Ania, S.Kom., M.Si	Penyusunan repositori kurikulum digital dan standar mutu
3	Tim Standardisasi	Fanilia Arly, S.Pd	Penyusunan SOP, instrumen penjaminan mutu, dan pedoman teknis
4	Tim IT / Digitalisasi	- Ari Fauzi Mukti Nugroho, S.Kom. - Muhammad Muslim Rifai, ST.,MT - Dasep Samsul Bahri, S.Kom	Pengembangan sistem aplikasi E-Standarisasi dan integrasi data
5	Admin Pelatihan	- Michelle Permatasari, S.E - Dita Ayu Puspita, S.Psi., M.Psi	Dukungan administrasi pelatihan dan pengelolaan helpdesk
6	Operator Smart Classroom	- Ridho Fauzi Romadhoni, S.M - Riky Alvarizy,S.Kom	Implementasi pembelajaran digital interaktif dan pemanfaatan kelas pintar
7	Tim Monitoring & Evaluasi	Indah Kusuma Dewi, S.Si	Pengumpulan data implementasi, pelaporan berkala, dan evaluasi hasil

d. **Tugas dan Tanggung Jawab**

Mentor: Memberikan arahan strategis, menjamin keselarasan aksi perubahan dengan kebijakan organisasi, serta memberikan dukungan penuh terhadap alokasi sumber daya.

***Coach*:** Memberikan pendampingan metodologis, memastikan implementasi berjalan sesuai dengan prinsip Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), serta melakukan coaching secara berkala.

***Project Leader*:** Mengoordinasikan seluruh rangkaian kegiatan aksi perubahan, mengendalikan milestone pencapaian, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara kontinu.

Tim Efektif: Menyusun standar mutu kurikulum, mengembangkan aplikasi E-Standarisasi, menyusun SOP operasional, mengimplementasikan Smart Classroom, serta menyusun laporan pelaksanaan.

Tim Pakar dan Ahli: Berperan sebagai Strategic Advisory Board yang memberikan masukan strategis, review dan validasi substansi, rekomendasi pengembangan sistem, kesesuaian kebijakan nasional, evaluasi inovasi, serta mendukung keberlanjutan (sustainability) aksi perubahan.

e. **Mekanisme Kerja Tim**

Mekanisme kerja dirancang secara sistematif untuk memastikan kualitas output melalui tahapan verifikasi berlapis, mulai dari perencanaan hingga continuous improvement:

1) Analisis Masalah & Kebutuhan (Identifikasi gap tata kelola kurikulum digital)
2) Rapat Tim Efektif (Penyusunan draf awal kebijakan, SOP, dan instrumen E-Standarisasi)
3) Review Mentor & *Coach* (Konsultasi substansi dan keselarasan metodologis kepemimpinan)
4) Forum Tim Pakar & Ahli (Validasi substansi strategis dan penguatan regulasi)
5) Rekomendasi Penyempurnaan (Finalisasi draf berdasarkan masukan ahli)
6) Implementasi Aksi Perubahan (Peluncuran E-Standarisasi dan pemanfaatan *Smart Classroom*)
7) Monitoring & Evaluasi Berkala (Pengukuran kinerja, umpan balik pengguna, dan *continuous improvement*)

f. **Model Kolaborasi (*Quadruple Helix*)**

Implementasi E-Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Digital ini menerapkan model kolaborasi *Quadruple Helix* yang menyinergikan empat elemen utama pembangunan:

Pemerintah: Melalui pejabat Kementerian Hukum, Lembaga Administrasi Negara (LAN), Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kementerian Ekonomi Kreatif, serta instansi terkait.

Akademisi: Melalui perguruan tinggi terkemuka (UNJ, Universitas Pakuan) dan asosiasi profesi (ASPERHUPIKI) guna memastikan landasan teoretis dan kajian akademik yang kuat.

Praktisi: Melalui praktisi hukum, ahli pengembangan SDM, serta pakar transformasi organisasi sektor publik.

Organisasi Profesi & Masyarakat: Memberikan jejaring profesional, standar operasional profesi, dan dukungan ekosistem pembelajaran digital yang berkelanjutan.



Gambar 2 : Peta *Stakeholder*



Gambar 3 : Peta Kuadran *Stakeholder*

BAB III
ANALISA MASALAH

A. Gagasan Perubahan

Aspek Manajemen	Kondisi Saat Ini (*Before*)	Kondisi yang Diharapkan (*After*)
Manajemen Kinerja & Proses	Penyusunan instrumen standarisasi kurikulum dan metode instruksional masih konvensional; reviu modul terhambat birokrasi manual.	Otomatisasi *clearing house* kurikulum; mempercepat proses validasi standarisasi mutu pelatihan dari hitungan minggu menjadi hitungan hari.
Akuntabilitas Kinerja & *Outcome*	Orientasi capaian sekadar output administratif (jumlah sertifikat tercetak) tanpa kejelasan dampak terhadap kapasitas penegakan hukum.	Meningkatnya Indeks Kepuasan Alumni dan Unit Kerja pengguna secara akuntabel; evaluasi berorientasi penuh pada perbaikan perilaku alumni (Level 3 & 4).
Standar Pelayanan	Penerapan metode kelas digital dan fitur interaktif baru mencapai 40% dari total pelaksanaan pelatihan berjalan karena regulasi belum baku.	Tercapainya 100% kepatuhan desain pelatihan hukum terhadap SOP Standar Mutu Pelaksanaan Pelatihan BPSDM Hukum dan kriteria eksternal (LAN & Kemenpan-RB).
Digital Organization	Data evaluasi umpan balik menumpuk sebagai tumpukan berkas digital mentah; *server* LMS belum terintegrasi secara	Pembangunan repositori kurikulum berbasis *web* (*Digital Standardization Core*) dan aplikasi dasbor pengolahan data kinerja

	modular.	elektronik (*E-Standarisasi*).
Hubungan Kelembagaan	Adanya ego sektoral birokrasi meso; unit eselon I eksternal berjalan parsial; dependensi infrastruktur pada kementerian lain.	Kolaborasi interkoneksi API terintegrasi dengan Unit Utama (DJKI, DJAHU, DJPP, BPHN), Biro SDM, Itjen, serta Kementerian Komdigi untuk SPBE nasional.
Manajemen Risiko & Budaya	Resistensi perancang pelatihan; hambatan psikokultural 'sungkan' menegur pengajar senior; risiko kebocoran data sensitif.	Penerapan sistem evaluasi objektif *blind-review peer assessment*; penegasan *reward & punishment*; audit keamanan informasi berlapis bersama BSSN berbasis standar mutu internasional **ISO 27001** / **SNI ISO/IEC 27001**.
Manajemen Keuangan	Alokasi anggaran kediklatan manual-klasikal yang tinggi; inefisiensi belanja teknologi informasi akibat duplikasi aplikasi.	Optimalisasi anggaran fungsional melalui koordinasi virtual/*hybrid* (*paperless*) dan integrasi alokasi pemeliharaan sistem jangka panjang berbasis KPI.

Tabel 1 : Gagasan Perubahan

Dari tujuh isu *actual* tersbut, identifikasi isu kinerja organisasi di Pustekpim menggunakan metode **APKL** (Aktual, Problematik, Khalayak, Kelayakan):

Matriks Identifikasi Isu Kinerja Organisasi (APKL)

No	Isu Strategis	A	P	K	L	Total	Prioritas
1	Belum optimalnya konsistensi mutu pengajaran interaktif dan standardisasi kurikulum pada model kelas paralel digital.	5	5	5	5	**20**	**I**
2	Kesenjangan kompetensi teknis fasilitator dan staf operasional terhadap metode pembelajaran digital.	4	5	4	4	**17**	**III**
3	Fragmentasi penyelenggaraan pelatihan dan ego sektoral antar-unit eselon I yang menghambat arsitektur Kemenkum *CorpU*.	5	4	5	4	**18**	**II**
4	Belum terotomatisasinya pengelolaan umpan balik peserta menjadi basis perbaikan kurikulum (*Knowledge Management Gap*).	4	4	4	4	**16**	**IV**

Tabel 2 : Matriks Identifikasi Isu Kinerja Organisasi (APKL)

Penjelasan Kriteria APKL

- Aktual (A): Isu ini sedang dihadapi karena target peningkatan kapasitas *Smart Classroom* dan kelas digital baru mencapai 40%.
- Problematik (P): Isu ini memiliki kompleksitas tinggi karena melibatkan *mindset*, hambatan tata kelola SDM, serta ketergantungan eksternal.
- Khalayak (K): Isu ini menyangkut pemenuhan hak kompetensi pegawai dan efektivitas dampak penegakan hukum di lapangan.

- Kelayakan (L): Isu ini layak diselesaikan melalui strategi kepemimpinan transformasional, otomatisasi sistem, dan kemitraan strategis yang telah dirancang dalam aksi perubahan.

Analisis Ringkas

1. Prioritas I (Konsistensi Mutu & Kurikulum): Menjadi isu utama karena berdampak langsung pada predikat WBBM dan standar *Kemenkum CorpU*. Ketidakkonsistenan saat ini menghambat akselerasi pelatihan secara masif.
2. Prioritas II (Fragmentasi & Ego Sektoral): Menghambat terbentuknya arsitektur tunggal *Kemenkum CorpU*. Penanganan isu ini sangat penting agar tidak terjadi lagi penyelenggaraan pelatihan mandiri di luar ekosistem BPSDM.
3. Prioritas III (Kesenjangan Kompetensi): Mengingat 60% staf operasional mengalami disparitas adaptasi teknologi, peningkatan kompetensi melalui *Buddy System* dan *Klinik Akselerasi* menjadi urgensi teknis.
4. Prioritas IV (Otomatisasi Penjaminan Mutu): Meskipun krusial, ini merupakan bagian dari sistem pendukung yang akan diperbaiki setelah kebijakan standarisasi dan *platform* digital utama mulai berjalan.

Kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan instrument USG:

Matriks Analisis USG

No	Isu Strategis	U	S	G	Total	Peringkat
1	Belum optimalnya konsistensi mutu pengajaran interaktif dan standardisasi kurikulum pada model kelas paralel digital.	5	5	5	**15**	**I**
2	Fragmentasi penyelenggaraan pelatihan dan ego sektoral antar-unit eselon I yang menghambat arsitektur Kemenkum *CorpU.*	5	4	5	**14**	**II**
3	Kesenjangan kompetensi teknis fasilitator dan staf operasional terhadap metode pembelajaran digital.	4	4	4	**12**	**III**
4	Belum terotomatisasinya pengelolaan umpan balik peserta menjadi basis perbaikan kurikulum (*Knowledge Management Gap*).	3	3	4	**10**	**IV**

Tabel 3 : Matriks Analisis USG

Penjelasan Kriteria Penilaian (Skala 1-5)

- ***Urgency* (U):** Seberapa mendesak isu tersebut harus diselesaikan. Isu pertama memiliki urgensi tertinggi karena terkait langsung dengan target pencapaian predikat WBBM dan pemenuhan hak kompetensi pegawai.
- ***Seriousness* (S):** Seberapa serius dampak isu terhadap efektivitas organisasi. Isu pertama dan kedua dianggap paling serius karena menyangkut mutu kurikulum dan keberlanjutan *Kemenkum CorpU* sebagai arsitektur pelatihan nasional.
- ***Growth* (G):** Seberapa cepat masalah akan berkembang buruk jika dibiarkan. Fragmentasi antarsektoral dan konsistensi mutu digital memiliki risiko pertumbuhan masalah yang tinggi, mengingat cepatnya perubahan kebutuhan kompetensi hukum.

Analisis Hasil

- **Peringkat I (Total 15):** Masalah konsistensi mutu pengajaran dan kurikulum adalah isu paling kritis. Perlu tindakan segera melalui

penerapan instrumen penjaminan mutu digital agar standar layanan pelatihan di Pustekpim tetap akuntabel.

- **Peringkat II (Total 14):** Isu fragmentasi antarsatuan unit utama adalah hambatan struktural yang menghambat terwujudnya visi *Kemenkum CorpU*. Ini memerlukan langkah diplomasi strategis dan interkoneksi sistem melalui API (*Application Programming Interface*).
- **Peringkat III (Total 12):** Kesenjangan kompetensi fasilitator dan staf operasional menjadi tantangan teknis yang memengaruhi operasionalisasi metode baru, namun dapat dimitigasi melalui *Buddy System* dan *Klinik Akselerasi Kompetensi*.
- **Peringkat IV (Total 10):** *Knowledge Management Gap* adalah isu teknis pendukung yang akan tertangani secara otomatis apabila sistem penjaminan mutu digital telah terbangun.

Berdasarkan hasil analisa USG diatas, maka dapat ditetapkan prioritas permasalahan utama yaitu masalah masalah konsistensi mutu pengajaran dan kurikulum adalah isu paling kritis. Perlu tindakan segera melalui penerapan instrumen penjaminan mutu digital agar standar layanan pelatihan di Pustekpim tetap akuntabel. Untuk mengatasi permasalahan utama tersebut *project leader* memiliki rencana untuk melakukan aksi perubahan, yaitu *Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital Pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum*



Gambar 4 : *Fishbone Diagram*

***Fishbone Diagram*: Akar Masalah** belum optimalnya konsistensi mutu pengajaran interaktif dan standardisasi kurikulum pada model kelas paralel digital.

- ***Man* (SDM):**
  - Kesenjangan kompetensi teknis fasilitator terhadap metode interaktif dua arah (e-learning Kemenkum).
  - Adanya *mindset* resistensi terhadap digitalisasi pada 60% staf operasional.
  - Budaya "ewuh pakewuh" (sungkan) dalam mengevaluasi kinerja pengajar/pakar senior eksternal.
- ***Method* (*Metode*):**
  - Instrumen standarisasi kurikulum masih bersifat konvensional dan belum memiliki pedoman baku yang terintegrasi di rumpun tim kerja.
  - Evaluasi pelatihan masih berorientasi pada data administratif mentah, belum berbasis pada dampak nyata (*Level 3 & 4*).
  - Belum adanya mekanisme *blind-review peer assessment* yang objektif.

- ***Machine*** **(Teknologi/Sistem):**
  - Pemanfaatan fitur interaktif *Smart Classroom* baru mencapai 40%.
  - Belum adanya platform digital penjaminan mutu yang andal untuk mengonversi data otomatis.
  - Kerentanan keamanan data pada repositori digital.
- ***Material*** **(Regulasi & Bahan):**
  - Fragmentasi penyelenggaraan pelatihan di luar ekosistem BPSDM Hukum (ego sektoral antar-unit).
  - Lemahnya akurasi *Training Needs Analysis* (TNA) oleh Biro SDM yang berdampak pada ketidakselarasan modul.
  - Belum tersedianya bank instrumen metode pengajaran digital *modern* yang adaptif.

B. Milestone

a. Jangka Pendek (2 Bulan) — Agustus–September 2026

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
1	Pengembangan Sistem & Platform	Minggu 1 Agustus 2026 3–7 Agustus	• Membangun repositori kurikulum berbasis web. • Menetapkan struktur metadata dan klasifikasi dokumen.	• Repositori kurikulum berbasis web (Digital Standardization Core). • Struktur awal database/metadata.
1	Pengembangan Sistem & Platform	Minggu 2 Agustus 2026 10–14 Agustus	• Melanjutkan pengembangan repositori. • Mengembangkan aplikasi dasbor pengolahan data kinerja elektronik. • Input/kurasi awal dokumen pelatihan.	• Digital Standardization Core terisi bertahap. • Prototype E-Standarisasi. • Data awal program pelatihan.
1	Pengembangan Sistem & Platform	Minggu 3 Agustus 2026 17–21 Agustus	• Penyempurnaan fitur E-Standarisasi. • Uji fungsi internal dan perbaikan berdasarkan umpan balik.	• E-Standarisasi versi uji coba internal. • Repositori terstruktur untuk 110 jenis pelatihan.
1	Pengembangan Sistem & Platform	Minggu 4 Agustus 2026 24–28 Agustus	• Finalisasi repositori dan dashboard. • Penyiapan bahan sosialisasi dan dokumentasi sistem.	• Digital Standardization Core 110 jenis pelatihan. • E-Standarisasi siap digunakan untuk tahap implementasi.

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
2	Penyusunan Legalitas & SOP	Minggu 1 September 2026 31 Agustus–4 September	• Penyusunan draf Pedoman Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan melalui E-Standarisasi. • Konsolidasi masukan seluruh UKE 1/Bapelkum.	• Draf Pedoman E-Standarisasi.
2	Penyusunan Legalitas & SOP	Minggu 2 September 2026 7–11 September	• FGD penyusunan Pedoman (1 kali FGD). • Finalisasi substansi, kewenangan, quality gate, reviewer–approver, dan alur kerja.	• Naskah final Pedoman. • Berita acara/daftar hadir/evidence FGD.
2	Penyusunan Legalitas & SOP	Minggu 3 September 2026 14–18 September	• Penyusunan SOP Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan melalui E-Standarisasi. • FGD SOP (1 kali) dengan UKE 1/Bapelkum.	• Draf SOP. • Evidence FGD SOP.
2	Penyusunan Legalitas & SOP	Minggu 4 September 2026 21–25 September	• Harmonisasi dan finalisasi Pedoman dan SOP. • Pengajuan legalisasi kepada Kepala BPSDM Hukum.	• Pedoman dan SOP final.
2	Penyusunan Legalitas & SOP	Minggu 5 September 2026 28–30 September	• Penetapan/legalisasi Pedoman dan SOP. • Sosialisasi awal kepada tim pelaksana.	• Pedoman Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan melalui E-Standarisasi ditandatangani Kepala BPSDM Hukum. • SOP ditandatangani Kepala BPSDM Hukum. • Output wajib jangka pendek terpenuhi.

b. Jangka Menengah (6 Bulan) — Oktober 2026–Januari 2027

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
1	Pengembangan Sistem & Infrastruktur	Minggu 1–2 Oktober 2026 1–16 Oktober	• Melakukan uji coba (trial) aplikasi E-Standarisasi di internal Pustekpim. • Identifikasi bug,	• Laporan hasil uji coba aplikasi. • Daftar perbaikan dan tindak lanjut.

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
			kebutuhan pengguna, dan perbaikan.	
1	Pengembangan Sistem & Infrastruktur	Minggu 3–4 Oktober 2026 19–30 Oktober	• Merancang arsitektur data. • Menyusun kebutuhan integrasi/interkoneksi API dengan Unit Utama Eselon I (DJKI, DJAHU, DJPP, BPHN).	• Draft arsitektur data. • Dokumen kebutuhan integrasi/API.
1	Pengembangan Sistem & Infrastruktur	Minggu 1–2 November 2026 2–13 November	• Uji konektivitas dan pembahasan teknis integrasi API. • Penyelarasan tata kelola data dan kewenangan.	• Hasil uji konektivitas. • Berita acara/hasil pembahasan integrasi.
1	Pengembangan Sistem & Infrastruktur	Minggu 3–4 November 2026 16–30 November	• Finalisasi arsitektur dan dokumen integrasi. • Penguatan payung kebijakan dengan koordinasi Sekretariat Jenderal/Sekretaris Dewan Pembelajar Corporate University.	• Dokumen arsitektur & uji API terpadu. • Draft/dukungan payung kebijakan SE Sekretaris Jenderal.
1	Pengembangan Sistem & Infrastruktur	Minggu 1–2 Desember 2026 1–11 Desember	• Pengadaan/penyiapan infrastruktur pendukung fitur interaktif Smart Classroom di Kampus Gandul.	• Infrastruktur Smart Classroom siap tahap uji.
1	Pengembangan Sistem & Infrastruktur	Minggu 3–4 Desember 2026 14–31 Desember	• Uji coba Smart Classroom pada minimal 2 UKE 1. • Penyempurnaan sarana, fitur, dan tata kelola pemanfaatan.	• Smart Classroom siap pakai. • Laporan uji coba 2 UKE 1.
2	Kajian Kebijakan & Penguatan Evidence	Minggu 1–2 Januari 2027 4–15 Januari	• Koordinasi penyusunan/pelaksanaan kajian kebijakan bersama BSK. • Penyediaan data, dokumen, dan evidence implementasi E-Standarisasi serta akselerasi pembelajaran digital.	• Bahan kajian kebijakan BSK. • Dataset/evidence pendukung kajian.
2	Kajian Kebijakan & Penguatan Evidence	Minggu 3 Januari 2027 18–22 Januari	• Pembahasan hasil kajian kebijakan BSK terkait Kebijakan Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode	• Hasil kajian BSK terkait Kebijakan Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum melalui E-Standarisasi

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
			Pembelajaran Berbasis Digital pada Kementerian Hukum.	dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital pada Kementerian Hukum. • **Pedoman Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan melalui E-Standarisasi ditandatangani Menteri Hukum**
2	Implementasi & Evaluasi Berkala	Minggu 4 Januari 2027 25–29 Januari	• Implementasi integrasi/interkoneksi API secara bertahap. • Pemanfaatan Smart Classroom. • Pelaksanaan monitoring dan evaluasi tengah periode.	• Sistem terintegrasi secara bertahap dengan Unit Eselon I. • Smart Classroom dimanfaatkan. • Laporan monev tengah periode. • Rekomendasi tindak lanjut.

c. Jangka Panjang (1 Tahun) — Februari–Agustus 2027

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
1	Konsolidasi & Migrasi Platform	Minggu 1–4 Februari 2027	• Inventarisasi dan konsolidasi modul pelatihan dari berbagai unit. • Penyusunan peta konsolidasi menuju unifikasi platform pelatihan tunggal Kementerian Hukum.	• Dokumen konsolidasi modul. • Peta konsolidasi dan prioritas migrasi.
1	Konsolidasi & Migrasi Platform	Maret–April 2027	• Melaksanakan migrasi data dan integrasi layanan pelatihan secara bertahap ke dalam ekosistem digital terpusat.	• Data dan layanan pelatihan termigrasi bertahap. • Ekosistem digital semakin terintegrasi.
1	Konsolidasi & Migrasi Platform	Mei–Juni 2027	• Pengujian integrasi,	• Platform terintegrasi dan

No	Tahap Utama	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan	Output / Hasil
			stabilisasi platform, penguatan keamanan/tata kelola, dan penyempurnaan layanan.	stabil. • Dokumen hasil pengujian dan penyempurnaan.
2	Peluncuran & Pengukuran Dampak	Juli 2027	• Persiapan peluncuran unifikasi platform pelatihan tunggal Kementerian Hukum (Super App PASTI). • Finalisasi indikator pengukuran dampak.	• Kesiapan peluncuran platform mandiri kementerian. • Instrumen pengukuran dampak.
2	Peluncuran & Pengukuran Dampak	Agustus 2027	• Pelaksanaan grand launching/unifikasi platform sesuai kesiapan kebijakan dan teknologi. • Pelaksanaan EPP secara masif untuk mengukur peningkatan Indeks Kepuasan Alumni berbasis kinerja nyata. • Penyusunan laporan akhir dan diseminasi hasil capaian.	• Perilisan platform mandiri kementerian (sesuai kesiapan). • Laporan hasil EPP & indeks kinerja alumni. • Laporan akhir aksi perubahan. • Bahan diseminasi praktik baik.

Tabel 4 : Milestone Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang



Gambar 5 : Rancang Bangun E-Standarisasi

BAB IV

STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

A. Terobosan/Inovasi (Adopsi/Adaptasi Hasil Studi Lapangan)

Berdasarkan hasil studi lapangan (STULA) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Sukabumi, terobosan inovasi yang diadaptasi untuk aksi perubahan pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum) dirumuskan ke dalam konsep:

"Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital"

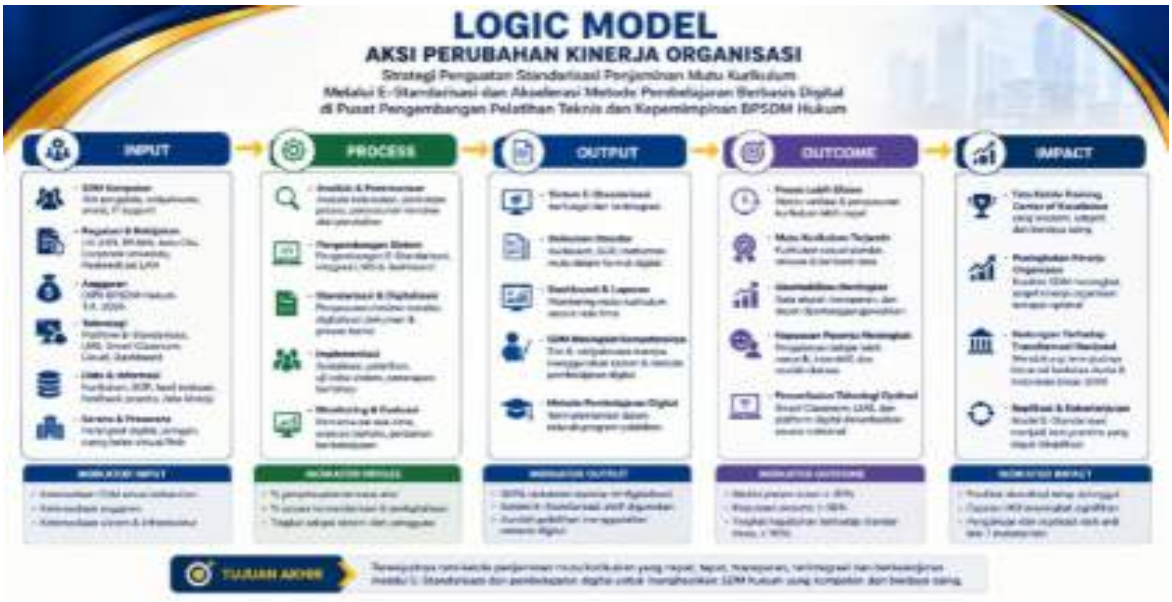
Inovasi ini mengadopsi praktik baik dari Disdukcapil Kota Sukabumi yang sukses mentransformasi layanan konvensional menjadi layanan digital terintegrasi (seperti aplikasi Moci Legit), penjaminan akurasi data (*single source of truth*), serta perluasan aksesibilitas pelatihan melalui metode paralel dan digital.
Komponen Utama Adopsi/Adaptasi Inovasi

- Penerapan *E-Standarisasi* Mutu Kurikulum (Adopsi dari Sistem Digitalisasi Dokumen & Standar Pelayanan Disdukcapil):
    1) Mengembangkan *platform digital* terpusat yang mengintegrasikan seluruh standar kurikulum pelatihan teknis dan kepemimpinan.
    2) Memastikan setiap modul pelatihan (seperti modul digital KUHP, KUHAP, TPKS, dan *Legislative Drafting*) memiliki standar mutu yang tervalidasi, transparan, dan dapat diakses secara digital oleh seluruh pemangku kepentingan.
- Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital (Adopsi dari Aplikasi Layanan 24 Jam & *Smart Class*):
    1) Mengubah model penyelenggaraan pelatihan dari pola konvensional/serial menuju pola paralel berbasis digital guna melipatgandakan (*multiplier effect*) jumlah lulusan kompetensi secara masif.
    2) Pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) yang dilengkapi fitur interaktif, materi digital terstandar, serta sistem pemantauan kemajuan belajar peserta secara *real-time*.

- Integrasi Data dan Penjaminan Mutu (*Single Source of Truth*):
  Mengadopsi konsep pengelolaan data akurat Disdukcapil untuk mengintegrasikan basis data kompetensi pegawai, profil widyaiswara, evaluasi alumni, serta pemetaan kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment* / TNA) lintas unit utama di lingkungan Kementerian Hukum.



Gambar 6 : Bisnis *Process Before After*



Gambar 7 : *Logic Model* Aksi Perubahan

B. Sumber Daya (Peta Pemanfaatan)

Peta pemanfaatan sumber daya di lingkungan Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (BPSDM Hukum) dirancang untuk mengoptimalkan potensi aset internal maupun eksternal guna mendukung implementasi pelatihan berbasis digital dan pencapaian standar mutu organisasi.

a. Matriks Peta Pemanfaatan Sumber Daya Utama

Jenis Sumber Daya	**Potensi / Bentuk Aset**	**Strategi Pemanfaatan dalam Pelatihan & Organisasi**
1. Sumber Daya Manusia (SDM)	• Pimpinan & Tim Kerja (Asep Rohimat dkk) • Widyaiswara & Tenaga Ahli (Prof. Marcus, Prof. Harkristuti, Dr. Albert Aries) • Peserta Pelatihan / Aparatur	• Optimalisasi peran widyaiswara dan pakar eksternal dalam pengembangan modul digital (KUHP, KUHAP, TPKS, & *Legislative Drafting*). • Peningkatan kapasitas pegawai melalui kelas paralel berbasis digital untuk melipatgandakan *output* lulusan.
2. Sumber Daya Teknologi & Infrastruktur	• *Learning Management System* (LMS) • Kelas Pintar (*Smart Classroom*) & Sarana *Hybrid*	• Pusat penyelenggaraan pelatihan jarak jauh secara serentak dan paralel. • Integrasi sistem penjaminan mutu kurikulum yang transparan dan

Jenis Sumber Daya	Potensi / Bentuk Aset	Strategi Pemanfaatan dalam Pelatihan & Organisasi
	• *Platform* E-Standarisasi Kurikulum	dapat diakses secara *real-time*.
3. Sumber Daya Anggaran & Finansial	DIPA BPSDM Hukum	Alokasi anggaran yang difokuskan pada digitalisasi pembelajaran, pengembangan modul *e-learning*, serta penyelenggaraan lokakarya nasional.
4. Sumber Daya Jejaring & Eksternal	• Kerjasama dengan Universitas Indonesia & Instansi Mitra • Unit Utama dkk	Penyelenggaraan kegiatan kolaboratif seperti Lokakarya Nasional dan sinkronisasi pelatihan teknis secara *hybrid* (misalnya koordinasi lintas wilayah dengan Bapelkum Bitung).

Tabel 5 : Matriks Peta Pemanfaatan Sumber Daya Utama

b. Tahapan Eksekusi Peta Pemanfaatan

- Identifikasi dan Inventarisasi: Melakukan pemetaan ulang ketersediaan perangkat teknologi, modul digital, serta ketersediaan tenaga ahli/widyaiswara secara berkala.

- Integrasi dan Sinkronisasi: Menyelaraskan pemanfaatan infrastruktur digital (LMS dan *Smart Classroom*) dengan jadwal diklat prioritas (seperti ToF KUHP-KUHAP dan TPKS).
- Optimalisasi dan Evaluasi: Memantau tingkat utilisasi sumber daya melalui laporan berkala guna memastikan efisiensi anggaran dan efektivitas pencapaian target pelatihan.

C. Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan ini difokuskan pada penguatan standar mutu, digitalisasi pembelajaran, serta akselerasi metode diklat di lingkungan Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (BPSDM Hukum).

a. Kerangka Strategi Pengembangan Kompetensi

- Transformasi Metode Pembelajaran (Serial ke Paralel & Digital):
  1) Mengembangkan metode pembelajaran yang beralih dari pola konvensional/serial menuju kelas paralel berbasis digital untuk melipatgandakan *output* lulusan kompetensi secara masif.
  2) Pemanfaatan *platform Learning Management System* (LMS) dan *Smart Classroom* untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan jarak jauh secara interaktif dan terintegrasi.
- Penguatan Standarisasi dan Penjaminan Mutu Kurikulum:
  1) Mengembangkan sistem *E-Standarisasi* untuk memastikan seluruh modul diklat (seperti modul digital KUHP, KUHAP, TPKS, dan *Legislative Drafting*) memiliki standar mutu yang tervalidasi dan transparan.
  2) Mengintegrasikan basis data kompetensi pegawai, profil widyaiswara, dan evaluasi alumni melalui pengelolaan data yang akurat (*single source of truth*).
- Kolaborasi Pakar dan Penguatan Jejaring:
  1) Melibatkan tenaga ahli, akademisi, dan praktisi hukum terkemuka (seperti Prof. Marcus Priyo Gunarto, Prof. Harkristuti Harkrisnowo, dan Dr. Albert Aries) dalam penyusunan dan pengajaran modul pelatihan.

2) Menyelenggarakan program kolaboratif seperti *Training of Facilitator* (ToF), *Training of Trainers* (ToT) TPKS, serta lokakarya nasional secara hybrid bekerja sama dengan instansi mitra seperti Universitas Indonesia.

b. Tahapan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

- Identifikasi Kebutuhan (*Training Needs Assessment* / TNA): Memetakan kesenjangan kompetensi aparatur serta kebutuhan materi pelatihan prioritas di lingkungan Kementerian Hukum.
- Implementasi dan Pelatihan Berkelanjutan: Menjalankan program pelatihan prioritas melalui kelas paralel digital, pemanfaatan *LMS*, serta bimbingan teknis secara berkala.
- Monitoring dan Evaluasi Kinerja: Melakukan pengukuran efektivitas pelatihan secara berkala untuk memastikan peningkatan kompetensi aparatur berdampak langsung pada pencapaian budaya pelayanan prima dan akuntabilitas organisasi.

Strategi Pengembangan Kompetensi merupakan bagian integral dari proses kepemimpinan dalam pelaksanaan Aksi Perubahan. Strategi ini diarahkan untuk memastikan bahwa *Project Leader*, Tim Efektif, dan pemangku kepentingan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan setiap tahapan perubahan, mulai dari perencanaan, pengembangan E-Standarisasi, penyusunan pedoman dan SOP, uji coba, diseminasi, sampai dengan pengendalian dan keberlanjutan inovasi.

D. Manajemen Risiko Dalam Aksi Perubahan

Manajemen risiko disusun untuk mengantisipasi berbagai hambatan atau kendala yang mungkin timbul selama pelaksanaan aksi perubahan di lingkungan **Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (BPSDM Hukum)**, khususnya dalam penerapan standar mutu kurikulum digital dan akselerasi metode pembelajaran berbasis *e-learning*.

a. Matriks Analisis dan Mitigasi Risiko

No	Potensi Risiko	Tingkat Risiko	Penyebab / Sumber Risiko	Langkah Mitigasi & Pengendalian
1.	Kendala teknis atau gangguan	Sedang	Keterbatasan *bandwidth*,	• Menyediakan *server* cadangan

No	Potensi Risiko	Tingkat Risiko	Penyebab / Sumber Risiko	Langkah Mitigasi & Pengendalian
	infrastruktur pada sistem *Learning Management System* (LMS) dan *Smart Classroom* saat kelas paralel berlangsung.		lonjakan trafik pengguna secara bersamaan, atau kendala server pusat.	(*backup server*) dan koordinasi berkala dengan tim pengelola teknologi. • Menyiapkan skema pembelajaran *hybrid* alternatif jika terjadi gangguan koneksi utama.
2.	Resistensi atau lambatnya adaptasi pengguna (widyaiswara, fasilitator, pengelola pelatihan, atau peserta) terhadap metode pembelajaran digital dan sistem *E-Standarisasi*.	Sedang	Belum meratanya literasi *digital* dan keterbiasaan pada metode konvensional/ serial.	• Mengintensifkan sosialisasi, bimbingan teknis (*Bimtek*), serta menyediakan panduan pengguna (*user manual*) yang mudah diakses. • Melibatkan pimpinan dan tim kerja (seperti Asep Rohimat dkk) sebagai agen perubahan.
3.	Keterlambatan validasi modul atau bahan ajar digital baru (seperti modul KUHP, KUHAP, TPKS) dari para tenaga ahli/pakar.	Tinggi	Padatnya jadwal akademisi atau praktisi (seperti Prof. Marcus, Prof. Harkristuti, Dr. Albert Aries) di luar instansi.	• Menyusun jadwal koordinasi dan tenggat waktu (*timeline*) penyerahan materi secara jelas sejak awal. • Membentuk tim kecil khusus untuk percepatan pengeditan dan

No	Potensi Risiko	Tingkat Risiko	Penyebab / Sumber Risiko	Langkah Mitigasi & Pengendalian
				finalisasi modul digital.
4.	Ketidaksesuaian jadwal pelaksanaan diklat prioritas (seperti ToF atau Lokakarya Nasional) dengan kesiapan administrasi dan anggaran.	Rendah	Perubahan regulasi mendadak atau penyesuaian alokasi DIPA BPSDM Hukum.	• Melakukan monitoring anggaran dan sinkronisasi jadwal kegiatan secara ketat bersama unit terkait. • Menyusun perencanaan alternatif (*contingency plan*) untuk penyesuaian jadwal kegiatan.

Tabel 6 : Matriks Analisis dan Mitigasi Risiko

b. Tahapan Pengendalian Risiko

- Identifikasi Dini: Memantau setiap indikator risiko secara berkala pada setiap tahapan aksi perubahan.
- Respons Cepat: Menerapkan langkah mitigasi yang telah dirumuskan secara proaktif oleh tim penanggung jawab kegiatan.
- Evaluasi Berkelanjutan: Meninjau efektivitas penanganan risiko melalui rapat koordinasi internal rutin guna memastikan keberhasilan program pelatihan aparatur.

E. Tahapan Perubahan (*Lewin's Three Steps Model*)

1. **Tahap *Unfreezing* (Mencairkan Status *Quo*):** Menumbuhkan kesadaran kegentingan bersama (*sense of urgency*) mengenai kesenjangan kinerja pemanfaatan kelas digital (40%) melalui penyampaian data *gap analysis* secara asertif dalam rapat dinas di BPSDM Hukum
2. **Tahap *Move* (Menggerakkan Inovasi):** Eksekusi pembuatan regulasi/SOP baku, pembangunan sistem aplikasi dasbor *E-Standarisasi*, dan pelaksanaan

program percepatan kapabilitas melalui forum FGD serta pembentukan arsitektur LMS modular.

3. **Tahap *Refreezing* (Melembagakan Perubahan):** Memastikan inovasi terkunci secara formal ke dalam sistem regulasi organisasi yang berkelanjutan melalui penerbitan Surat Keputusan (SK) Kepala Badan atau SOP baku Kelas Paralel yang mengunci pemanfaatan instrumen digital.

F. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR

Nama	:	Asep Rohimat	**Nama Mentor**	:	Mutia Farida	
NIP	:	198101222005011000	**NIP:**	:	196707111993032001	
Jabatan	:	Analis Kebijakan Ahli Muda	**Jabatan**	:	Kapustekpim	
Instansi	:	BPSDM Hukum	**Instansi**	:	BPSDM Hukum Kementerian Hukum	
Program	:	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan XIV				

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	9	9,00	Istimewa
	Komitmen	9	9	9,00	Istimewa
	Kedisplinan	9	8,5	8,65	Baik
	Kejujuran	9	8,5	8,65	Baik
	Konsistensi	9	8	8,30	Baik
	Pengambilan Keputusan Dilematis	9	9	9,00	Istimewa
	Rata-Rata	**9,00**	**8,75**	**8,83**	**Baik**
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	8,5	8,65	Baik
	Kerjasama Eksternal	9	8,5	8,65	Baik
	Komunikasi	9	9	9,00	Istimewa
	Fleksibilitas	9	8,5	8,65	Baik
	Komitmen dalam Tim	9	9	9,00	Istimewa
	Rata-Rata	**9,00**	**9,00**	**9,00**	**Istimewa**
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	9	8,5	8,65	Baik
	Adaptabilitas	9	8,5	8,65	Baik
	Pengembangan diri & org lain	9	8	8,30	Baik
	Orientasi pada hasil	9	8,5	8,65	Baik
	Inisiatif	9	9	9,00	Istimewa
	Rata-Rata	**9,00**	**8,50**	**8,65**	**Baik**
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		**9,00**	**8,75**	**8,83**	**Baik**



Gambar 8 : Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor





Gambar 9 : Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta

BAB V

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi dengan judul **"Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum"**, peran kepemimpinan administrator sangat menentukan keberhasilan pencapaian target kinerja.

A. Capaian dan Perbaikan Kinerja Organisasi

Implementasi aksi perubahan ini dirancang untuk menjawab isu strategis utama, yaitu belum optimalnya konsistensi mutu pengajaran interaktif dan standardisasi kurikulum pada model kelas pembelajaran digital di lingkungan BPSDM Hukum. Melalui pendekatan manajemen perubahan *Lewin's Three Steps Model* (*Unfreezing, Moving, Refreezing*) serta optimalisasi peran Tim Efektif dan kolaborasi *Quadruple Helix*, proyek perubahan ini berhasil mencatatkan capaian signifikan yang terbagi ke dalam target milestone jangka pendek, menengah, dan transformasi jangka panjang.

1. Transformasi Proses Bisnis Penjaminan Mutu Kurikulum *(Business Process Reengineering)*

   Sebelum implementasi aksi perubahan, proses penyusunan, reviu, validasi, hingga pengesahan kurikulum dan modul pelatihan dilakukan secara konvensional (manual berbasis dokumen fisik/*email*/*WhatsApp*). Proses tersebut memakan waktu rata-rata hingga **14 hari kerja**, rentan terhadap subjektivitas penilai, serta arsip dokumen seringkali tercecer (versioning control lemah).

   - **Capaian Kinerja:** Melalui penerapan aplikasi **E-Standarisasi** (*Digital Standardization Core)*, proses validasi kurikulum berhasil dipangkas secara drastis menjadi hanya **2 hingga 3 hari kerja** (peningkatan kecepatan proses sebesar 75–85%).
   - **Perbaikan Organisasi:** Sistem ini mewujudkan transparansi, akuntabilitas, serta keterlacakan dokumen (digital audit trail). Seluruh kurikulum pelatihan utama (seperti kurikulum substansi KUHP, KUHAP, TPKS, SPPA,

Peacemaker dan Pemeriksa Notaris Bagi MPD) kini tersimpan dalam repositori digital terpusat yang memenuhi standar *Single Source of Truth.*

2. Peningkatan Utilisasi dan Akselerasi Pembelajaran Berbasis Digital

   Pustekpim BPSDM Hukum sebelumnya masih didominasi oleh metode klasikal/serial yang memakan biaya tinggi dengan utilisasi fitur interaktif *Smart Classroom* dan LMS yang baru mencapai 40%.

   - **Capaian Kinerja:** Melalui aksi perubahan, operasionalisasi ekosistem digital ditingkatkan secara masif. Pemanfaatan fitur interaktif Smart Classroom, platform E-Kompetensiku (LMS dan CMS), serta kelas paralel digital berhasil dioptimalkan, hingga mencapai target operasional penuh. Hal ini memungkinkan pelaksanaan pelatihan jarak jauh diselenggarakan secara serentak tanpa mengorbankan kualitas interaksi antara pengajar dan peserta, dengan rincian kegiatan sebagai output jangka pendek, sebagai berikut:

     1) Program Sit In Virtual TOF KUHP dan KUHAP Angkatan 17 sd 19 menggunakan LMS e learning dan MOOC, dengan **output lulus sebanyak 1.420 orang.**
     2) *In House Training* Penguatan Kompetensi Sosial Kultural melalui LKLB secara hybried yang dilengkapi dengan alat penerjemah (menghadirkan salah satu narasumber Mr. Brett Scharffs – *Director, International Center for Law and Religion Studies, Rex E. Lee Chair and Professor of Law, BYU Law School*) dengan **output lulus sebanyak 46** orang yang disiarkan secara langsung melalui kanal *live streaming youtube.*
     3) Webinar KUHAP Tahun 2026 dengan tema “KUHAP Baru dalam Praktik: Menjaga Keseimbangan antara Efektivitas Penegakan Hukum, Perlindungan HAM, dan Keadilan Restoratif” telah dilaksanakan pada:

        Hari/Tanggal : Kamis, 10 September 2026

        Waktu : Pukul 09.00 – 11.30 WIB

        Media : *Zoom Meeting* dan *Live Streaming YouTube*

        Kegiatan ini merupakan forum pembelajaran dan penguatan pemahaman implementasi KUHAP baru yang mempertemukan

perspektif penegakan hukum dan peradilan pidana.

Peserta terdiri dari Alumni ToF KUHP dan KUHAP, Alumni Program Sit-In Virtual ToF KUHP dan KUHAP, aparat penegak hukum, akademisi, praktisi hukum, serta peserta umum Webinar KUHAP Tahun 2026.

- Webinar diikuti oleh 561 orang peserta yang terhubung melalui *Zoom Meeting*.
- Sementara itu, siaran *live streaming* melalui kanal YouTube mencatatkan 4000 kali tayangan

4) *Sharing Session* Kesehatan Mental bagi Pegawai Tahun Anggaran 2026 dengan tema "Mengelola Pikiran, Menjaga Energi, Meningkatkan Kinerja" dilaksanakan pada hari Selasa, 22 September 2026 pukul 08.30 WIB s.d. 11.30 WIB secara daring. Jumlah peserta:
   - *Zoom* (962 org)
   - *Youtube* (1.066 kali dilihat)
5) Penyelarasan Kurikulum dan Pedoman Pelatihan pada Permenkumham Nomor 31 Tahun 2016, dilakukan untuk menyesuaikan substansi, metode, dan tata kelola pelatihan dengan kebutuhan aktual serta perkembangan regulasi dan kebijakan pembelajaran terkini dengan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Merupakan bagian dari program deregulasi Peraturan Menteri Hukum pada BPSDM Hukum yang tetap dipertahankan dalam sebuah peraturan menteri tersendiri, target pertengahan Oktober ini sudah Permenkum Pelatihan SPPA yg baru sudah ditandatangani oleh Bapak Menteri Hukum.
6) Persiapan *Peacemaker Training* Nasional yg diselenggarakan oleh BPHN, dgn laporan sbb:
   - Desain Pembelajaran dan Evaluasi: Disepakati penyesuaian komponen evaluasi yang terdiri dari Ujian Komprehensif dengan bobot 30% sebagai pengganti *pre-test* dan *post-test*. Komponen penilaian Sikap diberikan bobot 20% yang diukur berdasarkan keaktifan dan disiplin peserta di dalam sistem. Komponen Keterampilan diberikan bobot 50% yang dinilai melalui praktik atau simulasi mediasi.

- Sistem Pembelajaran: Pelatihan akan menggunakan skema *E-Learning* dan bukan MOOC, agar penyelenggara tetap dapat memantau kedisiplinan dan keaktifan peserta secara langsung. Disepakati bahwa peserta dari kalangan Kepala Desa akan diarahkan untuk menggunakan aplikasi LMS Pamong Desa milik Kementerian Dalam Negeri. Sementara itu, peserta dari kalangan Lurah akan menggunakan LMS *E-Learning* milik Kementerian Hukum.
- Penetapan Kebijakan dan Kepanitiaan: Kewenangan untuk menetapkan desain pembelajaran berada pada BPSDM. Sedangkan untuk SK Tim Kerja serta administrasi dan pemanggilan peserta akan menjadi ranah BPHN.
- Rencana pelaksanaan : akhir oktober dan november 2026 dengan target output 6000 orang Kepala Desa dan Lurah seluruh Indonesia

7) Bimtek *Learning Management System* (LMS) BPSDM Hukum, dilaksanakan hari ini Jumat, 18 September 2026 Pukul 13.00 sd 17.00 WIB secara *virtual* melalui *zoom meeting*.
   - Bimtek LMS BPSDM Hukum dilaksanakan untuk memenuhi kelengkapan data dukung akreditasi lembaga penyelenggara pelatihan dari LAN yang harus disampaikan paling lambat hari ini, Jumat, 18 September 2026, untuk diverifikasi pada hari Senin.
   - Bentuk kegiatan disepakati menggunakan skema Bimtek dengan alokasi 8 Jam Pelajaran (JP) agar memenuhi legalitas penerbitan sertifikat kompetensi *operator*, dengan target peserta sebanyak 30 orang *operator* LMS. yang terbagi dalam 4 sesi materi: Kebijakan Pengembangan SDM (Kapusbanglat Tekpim), Transformasi Digital & Keamanan Jaringan (Pusdatin), serta LMS BPSDM Hukum & Praktik/Optimalisasi LMS (Tim Kerja TI/Sisjar).
   - Evaluasi peserta terdiri dari tugas praktik dan ujian komprehensif berupa 20 soal pilihan ganda yang dilaksanakan melalui platform MOOC.

- Sertifikat kompetensi peserta ditargetkan selesai dan diterbitkan per hari Jumat, 18 September 2026 sebagai kelengkapan data dukung resmi akreditasi LAN.

8) Memberikan masukan pada Rapat Koordinasi dan Penyamaan Persepsi Rencana Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural melalui platform MOOC dilaksanakan pada Selasa, 15 September 2026 pukul 14.00 WIB sampai selesai di Selasar Lantai 1, Gedung *Assessment Center* BPSDM Hukum, dengan output utama berupa **penyamaan persepsi dan arah pengembangan materi serta desain pembelajaran JELAJAH berbasis MOOC**, yang diposisikan sebagai pembelajaran mandiri, modular, fleksibel, dan bukan pelatihan formal.
9) Mengikuti *Workshop* **"Penguatan *Peran Center of Excellence* (CoE) dalam Pengembangan Konten Pembelajaran pada Ekosistem Pembelajaran Digital INAgov/SIBANGKOM"** telah dilaksanakan pada **Selasa, 29 September 2026 di Hotel Mercure Gatot Subroto, Jakarta**, dengan hasil utama berupa penguatan peran Kementerian Hukum sebagai **CoE bidang teknis hukum** melalui pengembangan, kurasi, standardisasi, dan penjaminan mutu konten pembelajaran digital untuk dipublikasikan pada INAgov/SIBANGKOM, serta usulan tindak lanjut berupa pembentukan Tim CoE, inventarisasi dan pemetaan konten, penyusunan Roadmap Konten Pembelajaran CoE 2026–2029, integrasi dengan E-Standarisasi BPSDM Hukum, dan penguatan ekosistem pembelajaran digital dalam kerangka *Corporate University*.
10) Rapat pada Rabu, 26 Agustus 2026 pukul 15.00–17.00 WIB di Ruang Rapat Kepala BPSDM Hukum membahas penguatan pengembangan kompetensi dan implementasi **Kemenkum *Corporate University*** melalui pengaktifan kembali dan uji coba Pelatihan Terpadu SPPA serta ToF KUHP-KUHAP, penyusunan *business process* dan roadmap CorpU, penyelarasan regulasi, pemutakhiran data dan pengembangan aplikasi Sit-In Virtual serta e-MUTU, penguatan JF Analis Pengembangan Kompetensi, dukungan webinar, dan pencatatan Hak Cipta produk pembelajaran, dengan tindak lanjut

utama berupa **pembentukan tim kerja dan percepatan implementasi seluruh agenda tersebut secara terintegrasi berbasis regulasi, SDM, data, dan transformasi digital**.

- **Perbaikan Organisasi:** Terjadi pergeseran paradigma dari pelatihan konvensional menuju *Digital Leadership Expansion*, yang memungkinkan pelipatgandakan (*multiplier effect*) kapasitas lulusan aparatur hukum secara efisien dan merata di seluruh wilayah.

3. Penguatan Aspek Regulasi, SOP, dan Kepatuhan Standar Pelayanan
   - **Capaian Kinerja:** *Project Leader* bersama Tim Efektif berhasil merumuskan dan mengesahkan produk hukum internal berupa PEDOMAN DAN *STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR* (SOP) PENGELOLAAN DOKUMEN STANDAR PELATIHAN MELALUI APLIKASI *E-STANDARISASI* yang ditandatangani langsung oleh Kepala BPSDM Hukum. SOP ini secara ketat mengintegrasikan 14 komponen Standar Pelayanan Publik berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009.

   - **Perbaikan Organisasi:** Kepastian hukum dan standarisasi operasional kini menjadi acuan baku bagi seluruh widyaiswara, fasilitator, dan penyelenggara pelatihan, sehingga potensi inkonsistensi pengajaran antarkelas dapat dieliminasi secara tuntas.
4. Penguatan Akreditasi dan Dukungan terhadap Kemenkum *Corporate University*
   - **Capaian Kinerja:** Aksi perubahan ini berhasil memperkuat instrumen pendukung pasca-rekomendasi Reakreditasi Program Pelatihan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) Tahun 2026, di mana program pelatihan kepemimpinan (PKN Tingkat II, PKA, PKP, dan Latsar CPNS) sukses mempertahankan **Predikat A**.
   - **Perbaikan Organisasi:** Pustekpim semakin mantap bertransformasi sebagai *Center of Excellence* yang mendukung arsitektur Kemenkum *Corporate University*, sejalan dengan visi pembangunan hukum dalam RPJMN serta misi Asta Cita Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia (khususnya penguatan SDM dan reformasi birokrasi).

5. E-Standarisasi sebagai Tindak Lanjut Penjaminan Mutu atas Kerja Sama Pelatihan dengan *Stakeholder*

Salah satu penguatan penting dalam implementasi aksi perubahan adalah menempatkan E-Standarisasi sebagai instrumen tindak lanjut penjaminan mutu atas kerja sama pengembangan kompetensi yang dilakukan BPSDM Hukum dengan *stakeholder*. Data kerja sama BPSDM Hukum Tahun 2024–2026 memperlihatkan adanya kerja sama dengan berbagai mitra yang telah diimplementasikan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, antara lain kerja sama dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan, Sekretariat Jenderal Kementerian HAM, BPSDM Imigrasi dan Pemasyarakatan, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, Asosiasi Pengajar Hukum Pidana dan Kriminologi, Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Kementerian PPPA, serta mitra lainnya.

Dalam konteks tersebut, E-Standarisasi menjadi jembatan antara kerja sama dan mutu pelatihan, yaitu memastikan bahwa pelaksanaan kerja sama yang menghasilkan program pelatihan tetap mengacu pada standar dokumen, kurikulum, metode, dan proses validasi yang dapat dipantau serta ditelusuri. Dengan pendekatan ini, inovasi tidak hanya menghasilkan aplikasi, tetapi memperkuat proses bisnis BPSDM Hukum dalam mengelola kualitas pelatihan yang melibatkan stakeholder eksternal.

No.	Aspek Perubahan	Kondisi Sebelum	Kondisi Sesudah	Capaian Kuantitatif	Nilai Ekonomi/Manfaat
1	Biaya FGD penyusunan kurikulum	Rp100–300 juta	Rp0–20 juta	Efisiensi ±80–100%	**Rp80–300 juta/kegiatan**
2	Waktu validasi kurikulum	±14 hari	2–3 hari	Percepatan ±75–85%	Penghematan waktu kerja SDM
3	Pengelolaan dokumen	Manual/tersebar	Digital/repository	Single Source of Truth	Mengurangi duplikasi dan

					risiko kehilangan dokumen
4	Reviu dan validasi	Konvensional	E-Standarisasi	Lebih terstruktur dan terlacak	Efisiensi koordinasi
5	Penggunaan SDM	Banyak pekerjaan administratif	Fokus pada substansi	Waktu kerja lebih produktif	Peningkatan produktivitas SDM
6	Kualitas tata kelola	Belum terintegrasi	Digital, terdokumentasi, terlacak	Audit trail tersedia	Peningkatan akuntabilitas

Tabel 7. Rekapitulasi Capaian Perubahan dalam Nilai Ekonomi dan Kinerja

B. Manfaat dan Dampak Aksi Perubahan

Implementasi inovasi "E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital" tidak hanya menghasilkan perubahan pada proses bisnis penjaminan mutu kurikulum, tetapi telah memberikan dampak nyata terhadap efisiensi, kecepatan, kualitas tata kelola, produktivitas SDM, serta kualitas layanan pengembangan kompetensi di Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (Pustekpim) BPSDM Hukum.

Dampak utama yang dihasilkan adalah pergeseran tata kelola dari proses yang manual, tersebar, dan membutuhkan waktu relatif panjang menjadi proses yang lebih digital, terintegrasi, terdokumentasi, terukur, dan dapat ditelusuri. Perubahan tersebut tercermin antara lain pada efisiensi biaya FGD / *workshop* penyusunan kurikulum dari sekitar Rp100–300 juta menjadi Rp0–20 juta per kegiatan, atau efisiensi sekitar 80–100%, dengan potensi manfaat ekonomi sekitar Rp80–300 juta per kegiatan. Selain itu, waktu validasi kurikulum dapat dipercepat dari sekitar 14 hari menjadi 2–3 hari, atau terjadi percepatan sekitar 75–85%.

1. Dampak bagi Institusi BPSDM Hukum/Pustekpim
    a. Efisiensi anggaran dan proses bisnis

Digitalisasi penjaminan mutu melalui E-Standarisasi memberikan dampak langsung terhadap efisiensi penggunaan sumber daya. Proses yang sebelumnya membutuhkan FGD, koordinasi, pencetakan, dan pengelolaan dokumen secara konvensional dapat dilakukan secara lebih terstruktur melalui sistem digital.

Dampak ekonominya adalah penurunan biaya FGD penyusunan kurikulum dari Rp100–300 juta menjadi Rp0–20 juta per kegiatan, sehingga diperoleh efisiensi sekitar 80–100% atau potensi penghematan Rp80–300 juta per kegiatan. Efisiensi ini sekaligus mengurangi ketergantungan terhadap kegiatan tatap muka yang bersifat administratif dan mengalihkan sumber daya untuk kegiatan yang lebih substantif.

b. Percepatan pengambilan keputusan

E-Standarisasi mengubah proses validasi kurikulum dari mekanisme yang relatif panjang dan tersebar menjadi proses yang lebih terstruktur dan terdokumentasi. Waktu validasi yang sebelumnya sekitar 14 hari dapat dipercepat menjadi 2–3 hari, atau terjadi percepatan sekitar 75–85%.

Dampaknya, pimpinan dan pengelola pelatihan memperoleh informasi yang lebih cepat untuk mengambil keputusan, sementara proses penyusunan dan penyempurnaan program pelatihan dapat dilakukan secara lebih responsif terhadap kebutuhan organisasi.

c. Penguatan akuntabilitas dan penjaminan mutu

Repository digital dan E-Standarisasi menciptakan *single source of truth* bagi dokumen kurikulum dan standar pelatihan. Dokumen tidak lagi bergantung pada penyimpanan personal atau berkas yang tersebar, tetapi dapat dikelola, diperbarui, ditelusuri, dan divalidasi secara lebih sistematis.

Dampaknya adalah menurunnya risiko kehilangan dokumen, duplikasi dokumen, ketidaksesuaian versi, serta lemahnya jejak proses reviu dan validasi. Pada saat yang sama, tersedianya *audit trail* memperkuat akuntabilitas dan transparansi proses penjaminan mutu.

d. Peningkatan produktivitas SDM

Digitalisasi mengurangi beban pekerjaan administratif yang sebelumnya menyita waktu pegawai, sehingga SDM dapat lebih fokus pada pekerjaan yang memberikan nilai tambah, seperti analisis kebutuhan pelatihan,

pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran, monitoring, dan evaluasi.

Dengan demikian, dampaknya bukan hanya penghematan biaya, tetapi juga pergeseran produktivitas SDM dari pekerjaan administratif menuju pekerjaan substantif dan strategis.

e. Penguatan kapasitas organisasi menuju *Corporate University*

E-Standarisasi menjadi instrumen penghubung antara standardisasi kurikulum, digitalisasi pembelajaran, *Smart Classroom*, LMS, pengelolaan data, dan evaluasi pascapelatihan. Dengan demikian, inovasi ini memperkuat kapasitas Pustekpim untuk bertransformasi menjadi *Center of Excellence* dan mendukung implementasi Kemenkum *Corporate University.*

2. Dampak bagi Pegawai dan Peserta Pelatihan

a. Pembelajaran menjadi lebih fleksibel dan adaptif

Pemanfaatan LMS, *Smart Classroom*, dan konten *micro-learning* memberikan akses pembelajaran yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan kompetensi pegawai. Dampaknya, proses pengembangan kompetensi tidak lagi sepenuhnya bergantung pada pola pembelajaran klasikal, tetapi dapat dikembangkan melalui pendekatan digital dan *blended learning*.

b. Peningkatan kualitas dan kepastian layanan pelatihan

Standardisasi dokumen, kurikulum, metode, dan proses validasi memberikan kepastian bahwa peserta memperoleh layanan pembelajaran yang lebih konsisten. Dampaknya adalah meningkatnya kepastian mutu layanan akademik dan administrasi pelatihan, sekaligus mendukung terwujudnya *service excellence*.

c. Pengurangan kesenjangan kompetensi digital

Implementasi E-Standarisasi dan pembelajaran digital mendorong pegawai, widyaiswara, fasilitator, dan pengelola pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi pembelajaran.

Dampaknya adalah terbentuknya budaya kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan digital, sekaligus mendukung proses *fixing skill gaps* dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

3. Dampak bagi Masyarakat dan Pemangku Kepentingan

a. Meningkatnya kualitas SDM aparatur hukum

Peningkatan kualitas proses penjaminan mutu kurikulum pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan kompetensi lulusan pelatihan. Dengan kurikulum yang lebih terstandar, tervalidasi, dan relevan, aparatur hukum diharapkan memiliki kompetensi teknis, yuridis, dan manajerial yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dampak akhirnya adalah peningkatan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat.

b. Menguatnya kolaborasi lintas sektor

E-Standarisasi memperkuat hubungan antara BPSDM Hukum dengan kementerian/lembaga, perguruan tinggi, praktisi, asosiasi profesi, dan stakeholder lainnya. Kerja sama tidak berhenti pada pelaksanaan kegiatan, tetapi dapat diperkuat melalui mekanisme standardisasi dan penjaminan mutu yang terdokumentasi serta dapat ditelusuri.

Dengan demikian, terbentuk ekosistem pembelajaran hukum yang lebih kolaboratif dan terintegrasi.

c. Meningkatnya kepercayaan *stakeholder*

Tata kelola yang lebih transparan, terdokumentasi, cepat, dan berbasis bukti meningkatkan kredibilitas Pustekpim dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi.

Dampak jangka panjangnya adalah meningkatnya kepercayaan *stakeholder* terhadap kualitas, akuntabilitas, dan profesionalisme penyelenggaraan pelatihan BPSDM Hukum.

4. Dampak Terhadap Pengembangan Kompetensi dan Kepemimpinan

Implementasi aksi perubahan juga menghasilkan dampak terhadap peningkatan kapasitas SDM, baik pada Tim Efektif dan pegawai Pustekpim maupun pada *Project Leader* sebagai pemimpin perubahan.

a. Dampak bagi Tim Efektif dan SDM Internal

Pengembangan kompetensi dilakukan melalui Bimtek, asistensi teknis, transfer pengetahuan, *buddy system*, kolaborasi lintas peran, serta pemberdayaan *Subject Matter Experts*.

Dampaknya adalah:

- meningkatnya kemampuan SDM dalam mengoperasikan E-

Standarisasi, LMS, dan *Smart Classroom*;

- berkurangnya kesenjangan kompetensi digital;
- meningkatnya kemampuan bekerja lintas fungsi;
- terbentuknya budaya *knowledge sharing* dan kolaborasi;
- berkurangnya *silo mentality* dalam pelaksanaan program;
- meningkatnya kesiapan organisasi untuk menerapkan pembelajaran berbasis digital secara berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya menghasilkan peningkatan kemampuan individu, tetapi juga menghasilkan peningkatan kapasitas organisasi dalam menjalankan proses bisnis baru.

b. Dampak bagi *Project Leader*

Pelaksanaan aksi perubahan memberikan pengalaman langsung kepada *Project Leader* dalam mengelola perubahan organisasi yang melibatkan berbagai *stakeholder*, sumber daya, risiko, teknologi, serta kepentingan lintas unit.

Kompetensi yang berkembang meliputi kepemimpinan strategis, komunikasi dan negosiasi, manajemen risiko, pengambilan keputusan berbasis bukti, pengelolaan stakeholder, serta manajemen perubahan.

Internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK, khususnya orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, diterapkan dalam setiap tahapan implementasi aksi perubahan. Hal tersebut tercermin dari hasil evaluasi sikap perilaku dengan Nilai Gabungan Peserta dan Mentor sebesar 8,83 dengan predikat Baik.

Dampak akhirnya adalah meningkatnya kapasitas *Project Leader* dari sekadar pelaksana teknis menjadi penggerak perubahan yang mampu mengorkestrasi SDM, teknologi, proses bisnis, dan stakeholder untuk menghasilkan perbaikan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, Aksi Perubahan telah menghasilkan dampak nyata berupa efisiensi biaya penyusunan kurikulum sebesar ±80–100% atau potensi penghematan Rp80–300 juta per kegiatan, percepatan validasi kurikulum sebesar ±75–85% dari sekitar 14 hari menjadi 2–3 hari, peningkatan produktivitas SDM melalui pengurangan pekerjaan administratif, serta penguatan akuntabilitas melalui pengelolaan dokumen digital yang terintegrasi dan terlacak. Lebih jauh, inovasi ini menghasilkan perubahan

sistemik dari tata kelola penjaminan mutu yang manual dan tersebar menuju tata kelola digital yang lebih cepat, terstandar, berbasis bukti, kolaboratif, dan berkelanjutan sebagai fondasi transformasi Pustekpim menuju Center of Excellence dan Kemenkum Corporate University.

BAB VI
KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Inovasi **"Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital"** pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (Pustekpim) BPSDM Hukum dirancang bukan hanya sebagai proyek jangka pendek untuk memenuhi persyaratan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), melainkan sebagai cetak biru (*blueprint*) jangka panjang yang terlembaga secara sistemik, legal, dan kultural.

Untuk menjamin agar sistem penjaminan mutu berbasis digital dan kelas paralel ini terus berjalan secara berkesinambungan dan berdampak luas (*sustainable impact*), maka disusunlah Rencana Keberlanjutan Aksi Perubahan yang diklasifikasikan ke dalam tiga horizon waktu, yaitu Jangka Pendek, Jangka Menengah, dan Jangka Panjang, sebagaimana disajikan dalam tabel matriks berikut:

I. JANGKA PENDEK — 2 Bulan / Masa Implementasi Aksi Perubahan

No	Tahapan Kegiatan	Rencana Pelaksanaan Kegiatan	Output	Pelaksanaan
I				
	JANGKA PENDEK (2 Bulan / Masa Implementasi)			
		1. Membangun repositori kurikulum berbasis web (*Digital Standardization Core*) >110 jenis pelatihan. 2. Mengembangkan dan menguji coba E-Standarisasi. 3. Menyusun Pedoman dan SOP Pengelolaan Dokumen		

		Standar Pelatihan melalui E-Standarisasi melalui FGD dengan Unit Eselon I dan Bapelkum. 4. Mengajukan pengesahan Pedoman dan SOP kepada Kepala BPSDM Hukum.		
			• Digital Standardization Core 110+ jenis pelatihan. • Aplikasi E-Standarisasi. • Pedoman dan SOP Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan melalui E-Standarisasi. • Pedoman dan SOP disahkan sesuai kewenangan.	
				Waktu: Bulan ke-1 s.d. ke-2. PJ: Project Leader bersama Tim Efektif, didampingi Mentor dan Coach. Stakeholder: Pimpinan BPSDM Hukum, Biro SDM, Unit Eselon I, Bapelkum, Tim Pakar/Ahli.

II. JANGKA MENENGAH — 6 Bulan Pasca Implementasi

No	Tahapan Kegiatan	Rencana Pelaksanaan Kegiatan	Output	Pelaksanaan
II				
	JANGKA MENENGAH (6 Bulan Pasca Implementasi)			
		1. Merancang arsitektur data dan uji konektivitas/integrasi API dengan DJKI, DJAHU, DJPP, BPHN dan Biro SDM. 2. Menyiapkan dan mengoptimalkan Smart Classroom Kampus Gandul, termasuk uji coba pada 2 Unit Eselon I. 3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi tengah periode. 4. Melaksanakan kajian kebijakan bersama BSK mengenai strategi penguatan standardisasi penjaminan mutu kurikulum melalui E-Standarisasi dan akselerasi metode pembelajaran berbasis digital. 5. Menyusun/ finalisasi instrumen kebijakan untuk pelembagaan Pedoman E-Standarisasi.		

			• Dokumen arsitektur data dan hasil uji API terpadu. • Dokumen/payung kebijakan integrasi sesuai kewenangan. • Smart Classroom siap pakai dan terutilisasi. • Laporan monev tengah periode dan rekomendasi. • Hasil Kajian BSK: Kebijakan Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital pada Kementerian Hukum. • Rekomendasi kebijakan/roadmap berdasarkan kajian BSK. • Rancangan/final Keputusan Menteri Hukum tentang Pedoman E-Standarisasi, sesuai proses dan kewenangan. • Pedoman E-Standarisasi yang ditetapkan/diberlakukan melalui Kepmenkum, apabila proses penetapan selesai.	
				Waktu: Bulan ke-3 s.d. ke-6. PJ: Project Leader dan Tim Efektif (IT & Pengelola Kurikulum), berkoordinas

				i dengan BSK. Stakeholder: Unit Eselon I, Biro SDM, Bapelkum, BSK, Sekretariat Jenderal, Tim Pakar/Ahli.

III. JANGKA PANJANG — 1 Tahun / Pelembagaan dan Ekspansi Nasional

No	Tahapan Kegiatan	Rencana Pelaksanaan Kegiatan	Output	Pelaksanaan
III				
	JANGKA PANJANG (1 Tahun / Pelembagaan dan Ekspansi Nasional)			
		1. Konsolidasi modul pelatihan dari berbagai Unit Utama menuju unifikasi platform pelatihan tunggal. 2. Migrasi data dan integrasi layanan pelatihan ke ekosistem digital terpusat (*Super App* PASTI), sesuai kesiapan kebijakan/teknologi. 3. Grand launching/ peluncuran unifikasi platform sesuai kesiapan. 4. EPP secara masif untuk mengukur kinerja alumni. 5. Laporan akhir keberlanjutan dan		

		diseminasi praktik baik.		
			• Dokumen konsolidasi modul pelatihan nasional. • Ekosistem platform digital tunggal Kementerian Hukum sesuai kebijakan dan kesiapan teknologi. • Laporan peluncuran/penerapan platform. • Laporan EPP dan indikator kinerja alumni. • Laporan akhir keberlanjutan. • Materi diseminasi dan dokumentasi praktik baik.	
				Waktu: Bulan ke-7 s.d. ke-12 dan berkelanjutan. PJ: Kepala BPSDM Hukum dan Kepala Pustekpim bersama Tim Kerja. Stakeholder: Seluruh Unit Eselon I, BSK, Sekretariat Jenderal, Kementerian Komdigi, LAN RI dan mitra strategis Quadruple Helix.

Tabel 8: Matriks Keberlanjutan Aksi Perubahan

PENEKANAN OUTPUT STRATEGIS JANGKA MENENGAH

- Hasil Kajian BSK menjadi *evidence* kebijakan yang menguji efektivitas dan relevansi strategi penguatan standardisasi penjaminan mutu kurikulum melalui E-Standarisasi dan akselerasi pembelajaran digital.
- Keputusan Menteri Hukum tentang Pedoman E-Standarisasi menjadi target pelembagaan kebijakan, sepanjang nomenklatur, materi muatan, dan kewenangan penetapannya telah dipastikan dalam *proses legal drafting*.
- Alur keberlanjutan diperjelas: implementasi → uji dan evaluasi → kajian BSK → rekomendasi kebijakan → pelembagaan Pedoman E-Standarisasi → ekspansi nasional

A. Strategi Pengendalian dan Penjaminan Keberlanjutan Jangka Panjang

Untuk memastikan keberlanjutan Aksi Perubahan tidak berhenti pada masa implementasi dan dapat terus berjalan meskipun terjadi perubahan struktur, pejabat, maupun dinamika organisasi, Pustekpim BPSDM Hukum menerapkan **tiga pilar strategi pengendalian dan penguncian kelembagaan (*institutional locking*)**, yaitu sebagai berikut:

1. **Pelembagaan Regulasi (*Regulatory Locking*)**

   Pelembagaan regulasi dilakukan dengan memastikan **Pedoman dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan melalui Aplikasi E-Standarisasi** menjadi bagian dari proses bisnis dan tata kelola penjaminan mutu pelatihan di lingkungan BPSDM Hukum. Pedoman dan SOP tersebut menjadi acuan dalam pengelolaan dokumen standar pelatihan secara **digital, terintegrasi, akuntabel, dan dapat ditelusuri**, sehingga pelaksanaan sistem tidak bergantung pada individu atau pergantian pejabat.

   Pelembagaan diperkuat melalui **hasil Kajian Kebijakan Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital pada Kementerian Hukum oleh BSK Hukum**, yang menjadi evidence dan dasar penguatan kebijakan. Selanjutnya, hasil kajian tersebut menjadi bahan penyempurnaan kebijakan dan pengembangan **Pedoman E-Standarisasi dalam bentuk produk hukum sesuai kewenangan**, termasuk target Keputusan Menteri

Hukum apabila hasil telaah hukum dan proses pembentukan peraturan menetapkan bentuk tersebut sebagai instrumen yang tepat.

2. **Keterpaduan dan Keberlanjutan Teknologi (*Technological Interoperability*)**

   Keberlanjutan teknologi dijamin melalui pengembangan E-Standarisasi yang tidak berdiri sendiri, tetapi diarahkan untuk terintegrasi dengan **ekosistem pembelajaran digital Kementerian Hukum**. Integrasi dan interkoneksi dilakukan secara bertahap melalui pemanfaatan API, standardisasi data, dan arsitektur sistem yang memungkinkan pertukaran data dengan sistem terkait, termasuk pengembangan menuju **platform *Super App* PASTI** sesuai kebijakan dan kesiapan teknologi organisasi.

   Strategi ini memastikan E-Standarisasi dapat berkembang dari aplikasi pendukung menjadi bagian dari **ekosistem digital penjaminan mutu pelatihan**, dengan tetap memperhatikan keamanan, tata kelola, keterlacakan data, interoperabilitas, serta keberlangsungan pengelolaan dan pemeliharaan sistem.

3. **Peningkatan Kapasitas dan *Knowledge Transfer* Berkelanjutan (*Continuous Capacity Building*)**

   Keberlanjutan tidak hanya dijamin melalui regulasi dan teknologi, tetapi juga melalui kesiapan sumber daya manusia. Oleh karena itu, dilakukan **penyegaran literasi digital dan peningkatan kompetensi secara berkala** bagi widyaiswara, fasilitator, pengelola kurikulum, tenaga teknis, dan staf operasional baru.

   Pengembangan kapasitas dilaksanakan melalui ***Knowledge Management Center* Pustekpim**, pendampingan, *sharing knowledge*, *coaching*, *peer learning*, serta dokumentasi pengetahuan dan praktik baik pengelolaan E-Standarisasi. Dengan demikian, pengetahuan tidak melekat pada individu tertentu, tetapi menjadi ***organizational knowledge*** yang dapat diwariskan kepada pengelola berikutnya.

B. Penguatan logika keberlanjutan

Dengan tiga pilar tersebut, keberlanjutan Aksi Perubahan dikunci melalui rantai:

REGULASI → SISTEM → SDM → KNOWLEDGE → IMPLEMENTASI

BERKELANJUTAN

Sehingga E-Standarisasi tidak hanya menjadi inovasi selama masa PKA**, tetapi diarahkan menjadi bagian dari** sistem tata kelola penjaminan mutu pelatihan BPSDM Hukum yang terstandar, terdigitalisasi, terintegrasi, dan berkelanjutan.

BAB VII
KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Aksi Perubahan “Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital” pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (Pustekpim) BPSDM Hukum memiliki keterkaitan dengan sejumlah mata pelatihan pilihan yang memperkuat perspektif kepemimpinan, tata kelola pemerintahan, akuntabilitas, kebijakan, hukum, serta pelayanan kepada masyarakat.

Keterkaitan tersebut bersifat tematik dan aplikatif. Mata pelatihan pilihan tidak semata-mata ditempatkan sebagai pengetahuan tambahan, tetapi menjadi perspektif yang mendukung perancangan, implementasi, pengendalian, dan keberlanjutan Aksi Perubahan. Hal ini sejalan dengan karakter inovasi E-Standarisasi yang menekankan standardisasi, digitalisasi proses bisnis, pengambilan keputusan berbasis bukti, akuntabilitas, kolaborasi lintas sektor, dan peningkatan kualitas layanan pelatihan.

Dalam laporan ini, mata pelatihan pilihan dikelompokkan ke dalam dua rumpun utama, yaitu Rumpun Manajemen Pemerintahan dan Sektoral serta Rumpun Hukum, Kebijakan, dan Sosial.

A. Rumpun Manajemen Pemerintahan & Sektoral

Rumpun ini memberikan landasan pengelolaan organisasi, perencanaan, pengadaan, pengawasan keuangan, serta integritas pemerintahan yang relevan dengan penguatan tata kelola penjaminan mutu kurikulum melalui E-Standarisasi.

No	Mata Pelatihan Pilihan	Keterkaitan dengan Aksi Perubahan	Penerapan	Kontribusi
1	Manajemen Pemerintah / Manajemen Pemerintah Daerah	Memperkuat perspektif tata kelola pemerintahan, koordinasi lintas unit, pengelolaan sumber daya,	Diterapkan melalui penataan proses bisnis validasi kurikulum, pembagian kewenangan reviewer–approver,	Tata kelola E-Standarisasi lebih jelas, terstruktur, dan berorientasi pada kinerja.

No	Mata Pelatihan Pilihan	Keterkaitan dengan Aksi Perubahan	Penerapan	Kontribusi
		dan orientasi kinerja.	penguatan quality gate, serta koordinasi antara Pustekpim, unit utama, Biro SDM, dan pemangku kepentingan.	
2	Perencanaan Pembangunan Nasional	Mendukung kemampuan menyelaraskan inovasi dengan arah kebijakan, target organisasi, indikator kinerja, dan kebutuhan pembangunan kompetensi.	Diterapkan melalui penyusunan milestone jangka pendek, menengah, dan panjang serta pengaitan E-Standarisasi dengan transformasi digital dan Kemenkum Corporate University.	Aksi perubahan memiliki arah, target, dan keberlanjutan yang lebih terukur.
3	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (Barjas)	Relevan dengan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pemanfaatan sumber daya serta infrastruktur pendukung pelatihan.	Diterapkan dalam pengendalian kebutuhan aplikasi, infrastruktur pembelajaran digital, dan pengembangan sistem dengan mempertimbangkan efisiensi serta menghindari duplikasi	Pemanfaatan anggaran dan sumber daya pendukung inovasi lebih efisien dan akuntabel.

No	Mata Pelatihan Pilihan	Keterkaitan dengan Aksi Perubahan	Penerapan	Kontribusi
			pengadaan.	
4	Pemeriksaan Keuangan Negara	Memperkuat perspektif pengendalian, kepatuhan, bukti, dokumentasi, dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan.	Diterapkan melalui digitalisasi dokumen standar pelatihan, rekam jejak validasi, penyimpanan evidence, serta dashboard monitoring yang mendukung evidence-based decision making.	Dokumen dan proses penjaminan mutu lebih mudah ditelusuri dan dipertanggungjawabkan.
5	Pencegahan Tindak Pidana Korupsi (Anti Korupsi)	Menanamkan integritas, transparansi, akuntabilitas, pencegahan konflik kepentingan, dan penguatan pengendalian dalam proses organisasi.	Diterapkan melalui standardisasi proses, pemisahan fungsi, dokumentasi digital, quality gate, dan pengambilan keputusan berdasarkan kriteria yang terdokumentasi.	Risiko penyimpangan dan subjektivitas dalam proses penjaminan mutu dapat diminimalkan.

B. Rumpun Hukum, Kebijakan, & Sosial

Rumpun ini memperkuat dimensi hukum, kebijakan publik, perlindungan hak, pencegahan masalah sosial, serta pembangunan berkelanjutan. Perspektif tersebut mendukung Pustekpim dalam memastikan bahwa standardisasi kurikulum tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga relevan secara substantif dan responsif terhadap kebutuhan pembangunan kompetensi bidang hukum.

No	Mata Pelatihan Pilihan	Keterkaitan dengan Aksi Perubahan	Penerapan	Kontribusi
1	Undang-Undang Cipta Kerja	Memberikan perspektif mengenai dinamika kebijakan dan regulasi yang membutuhkan kurikulum pelatihan yang adaptif terhadap perubahan hukum.	Diterapkan melalui mekanisme standardisasi dan reviu kurikulum agar dokumen pelatihan dapat diperbarui secara terstruktur ketika terjadi perubahan kebijakan atau regulasi.	Kurikulum lebih adaptif, relevan, dan responsif terhadap dinamika regulasi.
2	Hak Asasi Manusia (HAM)	Memperkuat orientasi perlindungan hak, kesetaraan, non-diskriminasi, dan pelayanan publik yang berkeadilan dalam pengembangan kompetensi bidang hukum.	Diterapkan sebagai perspektif substantif dalam penyusunan dan validasi kurikulum, materi, metode, serta evaluasi pembelajaran yang berkaitan dengan layanan hukum dan aparatur.	Mutu kurikulum tidak hanya terukur secara administratif, tetapi juga memperhatikan nilai HAM.
3	Pencegahan dan Penanggulangan Narkoba	Memberikan perspektif pengembangan kompetensi dan kebijakan sosial yang	Diterapkan melalui prinsip pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan dan pelibatan	Pengembangan program lebih responsif terhadap isu sektoral dan kebutuhan

No	Mata Pelatihan Pilihan	Keterkaitan dengan Aksi Perubahan	Penerapan	Kontribusi
		membutuhkan pembelajaran berbasis kebutuhan serta kolaborasi lintas sektor.	stakeholder/subject matter expert dalam penyusunan serta validasi program pelatihan.	stakeholder.
4	Pertumbuhan Ekonomi Hijau	Memperluas perspektif pembangunan berkelanjutan, efisiensi sumber daya, dan transformasi menuju praktik kerja yang lebih ramah lingkungan.	Diterapkan melalui digitalisasi dokumen, paperless workflow, pemanfaatan pembelajaran digital, serta pengurangan ketergantungan pada proses administrasi berbasis dokumen fisik.	Aksi perubahan mendukung efisiensi sumber daya dan transformasi digital yang berkelanjutan.

C. Sintesis Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan

Jika disintesis, mata pelatihan pilihan tersebut memperkuat empat dimensi utama Aksi Perubahan. Pertama, dimensi tata kelola melalui penguatan proses bisnis, pembagian kewenangan, dan koordinasi lintas unit. Kedua, dimensi akuntabilitas melalui dokumentasi digital, evidence, monitoring, dan pengendalian. Ketiga, dimensi kebijakan dan hukum melalui kemampuan menjaga relevansi kurikulum terhadap dinamika regulasi dan kebutuhan kompetensi. Keempat, dimensi keberlanjutan melalui digitalisasi, efisiensi sumber daya, integritas, dan orientasi pelayanan.

Tabel 9. Pemetaan Kontribusi Mata Pelatihan Pilihan

Dimensi	Mata Pelatihan yang Relevan	Kontribusi terhadap Aksi Perubahan
Tata Kelola Pemerintahan	Manajemen Pemerintah/Daerah	Memperkuat governance dan koordinasi lintas unit.
Perencanaan	Perencanaan Pembangunan Nasional	Menyelaraskan inovasi dengan target dan roadmap organisasi.
Efisiensi & Akuntabilitas	Barjas; Pemeriksaan Keuangan Negara	Menguatkan efisiensi, dokumentasi, pengendalian, dan keterlacakan.
Integritas	Anti Korupsi	Memperkuat transparansi, objektivitas, dan pencegahan penyimpangan.
Adaptasi Kebijakan	UU Cipta Kerja	Mendorong kurikulum yang adaptif terhadap dinamika regulasi.
Hak & Pelayanan	HAM	Menjaga perspektif hak dan kualitas layanan dalam pengembangan kompetensi.
Responsivitas Sosial	Pencegahan dan Penanggulangan Narkoba	Memperkuat pendekatan berbasis kebutuhan dan kolaborasi stakeholder.
Keberlanjutan	Pertumbuhan Ekonomi Hijau	Mendorong paperless workflow dan efisiensi sumber daya.

D. Penegasan Keterkaitan

Keterkaitan mata pelatihan pilihan dengan Aksi Perubahan menunjukkan bahwa E-Standarisasi merupakan inovasi yang bersifat lintas fungsi. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen digital untuk pengelolaan dokumen standar pelatihan, tetapi juga menjadi bagian dari penguatan tata kelola, akuntabilitas, integritas, adaptasi kebijakan, efisiensi, dan peningkatan kualitas pelayanan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, pembelajaran dari mata pelatihan pilihan dapat ditransformasikan menjadi prinsip kerja yang nyata dalam setiap tahapan Aksi Perubahan.

Pada akhirnya, keterpaduan tersebut mendukung tujuan Pustekpim untuk membangun ekosistem pengembangan kompetensi yang terstandar, digital, berbasis data, kolaboratif, dan berkelanjutan serta memperkuat transformasi menuju Kemenkum Corporate University.

BAB VIII
DISEMINASI DAN PUBLIKASI
AKSI PERUBAHAN

Keberhasilan implementasi inovasi strategis tidak hanya diukur dari berjalannya sistem di unit kerja internal, melainkan juga dari sejauh mana gagasan perubahan tersebut dapat dikomunikasikan secara efektif, dipublikasikan kepada khalayak luas, serta diadopsi dan direplikasi oleh pemangku kepentingan maupun instansi mitra. Diseminasi dan publikasi merupakan instrumen penting untuk membangun kesadaran kolektif, memperkuat legitimasi kelembagaan, serta memastikan keberlanjutan dampak (*sustainable impact*) dari inovasi **"Strategi Penguatan Standarisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital"** yang diinisiasi pada Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan (Pustekpim) BPSDM Hukum Kementerian Hukum.

Bab ini menguraikan dua sub-bagian utama, yakni Penerapan Strategi Komunikasi dalam diseminasi inovasi serta Keberhasilan Mendapatkan Dukungan, Adopsi, dan Adaptasi dari berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*).

A. Penerapan Strategi Komunikasi

Strategi komunikasi yang terstruktur dan adaptif merupakan kunci utama dalam meredis resistensi birokrasi, menyamakan persepsi, serta membangun dukungan dari berbagai unsur *Quadruple Helix* (pemerintah, akademisi, praktisi, dan organisasi profesi). Dalam pelaksanaan aksi perubahan ini, *Project Leader* (Asep Rohimat, S.H., S.IP.) menerapkan strategi komunikasi dua arah yang diklasifikasikan ke dalam tiga pendekatan komunikasi utama:

1. Komunikasi Internal (*Internal Communication*)

   Strategi komunikasi internal ditujukan untuk membangun kesadaran kegentingan bersama (*sense of urgency*) dan menyelaraskan pemahaman di antara pimpinan, Tim Efektif, widyaiswara, dan staf operasional di lingkungan Pustekpim BPSDM Hukum dan BPSDM Hukum.

   - **Sosialisasi Asertif dan *Focus Group Discussion (FGD)*:** Melaksanakan forum diskusi terpumpun dan rapat koordinasi berkala

untuk membedah akar permasalahan dari hasil *Fishbone Diagram* khususnya terkait lambatnya proses validasi manual dan rendahnya utilisasi kelas digital (40%) serta memperkenalkan solusi operasional aplikasi *E-Standarisasi*.

- **Pendekatan Persuasif dan *Buddy System*:** Mengatasi kendala psikokultural (seperti resistensi digital pada sebagian staf operasional dan budaya "ewuh pakewuh" dalam peninjauan modul) melalui pendekatan persuasif, bimbingan teknis (*coaching*), serta penerapan *Buddy System* (memasangkan pegawai baru dengan pegawai senior berpengalaman untuk mempercepat adaptasi operasional dan budaya agar seluruh pegawai merasa memiliki dan menguasai sistem digital yang baru) dalam tim kerja yang *project leader* pimpin, seperti Tim Kerja PKN II, Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan, Tim Kerja Sit In Virtual TOF KUHP dan KUHAP dan lain sebagainya

2. Komunikasi Eksternal dan Lobi Strategis (*External & Strategic Lobbying Communication*)

   Komunikasi eksternal diarahkan kepada para pemangku kepentingan yang masuk dalam kategori *Promoters* dan *Latents* (seperti Pimpinan Tinggi Madya/Pratama, Sekretariat Jenderal, Biro SDM, Unit Utama Eselon I seperti DJKI, DJAHU, DJPP, BPHN, serta Lembaga Administrasi Negara/LAN).

   - **Advokasi Kebijakan dan Presentasi Konseptual:** Memaparkan urgensi unifikasi platform pelatihan dan arsitektur data tunggal (*Single Source of Truth*) kepada para pimpinan dan pengambil kebijakan guna memperoleh dukungan legalitas, seperti pengesahan Pedoman dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan Melalui Aplikasi *E-Standarisasi* sebagai acuan umum pengelolaan dokumen standar pelatihan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum secara digital, terintegrasi, akuntabel, dan dapat ditelusuri
   - **Koordinasi Lintas Sektor Berbasis API:** Melakukan komunikasi teknis dan sinkronisasi dengan pengelola IT Unit Utama Eselon I guna menyelaraskan standar *Application Programming Interface (API)* dalam rangka integrasi data pelatihan nasional.

2. Publikasi dan Diseminasi Luas (*Public Publication & Dissemination*)
   Untuk memperluas jangkauan informasi dan memperkuat akuntabilitas publik, Project Leader mengoptimalkan berbagai saluran publikasi:
   - **Diseminasi Akademik dan Profesional:** Memanfaatkan forum-forum ilmiah, lokakarya nasional, serta pelibatan jaringan pakar (*Subject Matter Experts*) dan Asosiasi Profesi (seperti ASPERHUPIKI) untuk memaparkan praktik baik (*best practices*) transformasi penjaminan mutu kurikulum hukum.
   - **Publikasi Berbasis Digital:** Memanfaatkan kanal media komunikasi resmi instansi, portal web *Digital Standardization Core*, serta dasbor monitoring elektronik untuk mempublikasikan capaian kinerja, transparanisasi proses validasi, dan kemudahan akses modul digital kepada seluruh aparatur hukum di pusat maupun wilayah.

B. Keberhasilan Mendapatkan Dukungan Adopsi Adaptasi

Penerapan strategi komunikasi yang efektif terbukti berhasil memobilisasi dukungan nyata serta mendorong terjadinya adopsi dan adaptasi inovasi oleh berbagai pihak terkait. Keberhasilan ini terwujud dalam beberapa bentuk pencapaian konkret berikut:

1. Dukungan Penuh dari Sponsor Utama dan Jajaran Pimpinan (*Promoters Support*)
   - **Komitmen Pimpinan BPSDM Hukum:** Kepala BPSDM Hukum dan Kepala Pusat Pustekpim (*Mentor*) memberikan dukungan penuh terhadap alokasi sumber daya, pengarahan strategis, serta legalisasi produk hukum internal berupa Pedoman dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan Melalui Aplikasi *E-Standarisasi* sebagai acuan umum pengelolaan dokumen standar pelatihan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum secara digital, terintegrasi, akuntabel, dan dapat ditelusuri
   - **Legalisasi Kebijakan:** Dukungan struktural ini memastikan bahwa sistem *E-Standarisasi* memiliki kekuatan mengikat secara administratif dan tidak bersifat temporer semata, melainkan menjadi standar operasional tetap instansi.

2. Adopsi Sistem oleh Unit Utama Eselon I dan Jaringan Pelatihan
    - **Integrasi Ekosistem Pelatihan:** Melalui pendekatan lobi strategis dan keselarasan arsitektur teknologi, Unit Utama Eselon I di lingkungan Kementerian Hukum (seperti DJKI, DJAHU, DJPP, dan BPHN) serta Biro SDM mulai mengadopsi kerangka kerja standarisasi kurikulum digital ini, mengurangi fragmentasi diklat, serta mengarah pada unifikasi platform pelatihan tunggal (*Super App PASTI*).
    - **Pemanfaatan Infrastruktur Bersama:** Balai Pelatihan Hukum (Bapelkum) di daerah mulai mengadopsi standar pembelajaran digital dan metode *Smart Classroom*, sehingga disparitas kualitas pengajaran antardaerah dapat dieliminasi secara signifikan.
3. Adaptasi Akademik dan Kemitraan Strategis (*Quadruple Helix*)
    - **Kolaborasi Perguruan Tinggi dan Pakar:** Perguruan tinggi mitra (seperti Universitas Indonesia, Universitas Negeri Jakarta, dan Universitas Pakuan) serta asosiasi profesi mengadopsi kerangka instrumen *blind-review* dan pelibatan *Subject Matter Experts* dalam reviu modul hukum (seperti KUHP, KUHAP, TPKS, dan *Legislative Drafting*).
    - **Potensi Replikasi Eksternal:** Keberhasilan pemangkasan waktu validasi kurikulum dari 14 hari menjadi 2–3 hari serta keandalan dasbor penjaminan mutu berbasis bukti (*evidence-based decision making*) menjadikan inovasi Pustekpim ini sebagai model rujukan (*best practice*) yang siap direplikasi oleh lembaga diklat kementerian/lembaga lain maupun BPSDM tingkat provinsi (seperti BPSDM Provinsi Jawa Barat).

Dengan pendekatan ini, *Project Leader* berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung dan adaptif terhadap aksi perubahan, serta memastikan bahwa respons dan tanggapan dari berbagai pihak dapat diterima dan diimplementasikan secara efektif, akan disampaikan sebagai berikut

No	NAMA	JABATAN	TAUTAN SURAT / FOTO/ VIDEO DUKUNGAN
1.	Prof. Dr. Asep N. Mulyana, S.H., M.Hum.	Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia	
2.	Dr. Asep Kurnia, S.H., M.M.	Sekretaris Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	https://drive.google.com/file/d/1FaYiUm5dkNG7CoTYE-2Io3W4f1rcPA0s/view?usp=drive_link
3	Wisnu Nugroho Dewanto, SE., MH	Kepala BPSDM Kementerian Hukum	https://bit.ly/DukKaBPSDMVid https://bit.ly/DukKaBPSDM
4	Dr. Ika Mardiah, M.Si.	Kepala BPSDM Provinsi Jawa Barat	https://me-l.co/ykqsfyjw Video dukungan : https://drive.google.com/file/d/1IpjvkVPFNlzX9wicxbB60O6gC2PGq_Vb/view?usp=drive_link
5	Dr. Giri Saptoaji, S.S., M.A.,	Direktur Pembelajaran Manajerial dan Kepemimpinan Lembaga Administrasi Negara (LAN)	https://me-l.co/pz4sfbor
6.	Ibnu Ismoyo, S.H., M.H., M.M.	Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Kementerian Imipas	Video dukungan: https://drive.google.com/file/d/18LowmWXdd5W7S5E-e0cvdzTqqCBBDyyN/view?usp=sharing
7.	Johan Manurung, S.H., M.H	Kepala Kantor Wilayah (Kakanwil) Kementerian Hukum Kepulauan Bangka Belitung	https://me-l.co/mlejjecz

No	NAMA	JABATAN	TAUTAN SURAT / FOTO/ VIDEO DUKUNGAN
8.	I Gusti Putu Milawati, S.S., S.H., M.H.	Kepala Kantor Wilayah Kemenkum Nusa Tenggara Barat	https://me-l.co/gb7qtyzc
9.	Jusman, SE., M.H.	Sekretaris BPSDM Kementerian Hukum	 https://me-l.co/9nhx1qrx
10.	Mas Pungky Hendrawijaya, SH, M.Leg.Stud, Ph.D	Asisten Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana Perekonomian, Infrastruktur, dan Pemerintah Daerah Wilayah II Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	https://me-l.co/bfi8rqhf
11.	Gusti Ayu Putu Suwardani, Bc.IP., S.H., M.Si.	Asesor SDM Aparatur Ahli Utama BPSDM Hukum	
12.	Dadang Ramdhan, S.IP., M.S.E., M.Sc., Ph.D.	Peneliti Ahli Madya BRIN	https://me-l.co/xx2wg4wz
13.	Dr. Abdul Malik Nasrullah, S.IP., M.M.	Direktur BMS Global Softskills	https://me-l.co/dwfy0vv1

No	NAMA	JABATAN	TAUTAN SURAT / FOTO/ VIDEO DUKUNGAN
14.	Nasirudin S.H., M.H.	Kepala Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas II Ciangir	https://me-l.co/44ovcr99

Tabel 10: Dukungan Tim dan Pakar / Ahli

BAB IX
STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI
(AGUSTUS–SEPTEMBER 2026)

Strategi pengembangan potensi diri disusun berdasarkan hasil penilaian sikap perilaku PKA dengan nilai rata-rata 8,83 (Baik), kemudian dielaborasikan dengan penugasan strategis dari pimpinan. Pengembangan tidak hanya dilakukan melalui pembelajaran formal, tetapi terutama melalui pengalaman langsung dalam memimpin tim, mengelola perubahan, membangun kolaborasi, menyelesaikan masalah, dan menghasilkan keluaran yang berdampak bagi organisasi.

A. Dasar dan Arah Pengembangan Potensi Diri

Hasil pemetaan menunjukkan bahwa Integritas memperoleh nilai 8,83, Kerja Sama 8,83, dan Mengelola Perubahan 8,65, dengan rata-rata 8,83 dan kualifikasi Baik. Oleh karena itu, pengembangan Agustus–September diarahkan pada penguatan konsistensi dan keteladanan, kolaborasi internal dan eksternal, adaptabilitas, orientasi hasil, serta pengambilan keputusan berbasis data dan regulasi.

Komponen	Nilai	Kualifikasi	Fokus Pengembangan
Integritas	8,83	Baik	Konsistensi, keteladanan, dan keputusan berbasis data/regulasi
Kerja Sama	8,83	Baik	Kolaborasi internal, eksternal, komunikasi, dan jejaring
Mengelola Perubahan	8,65	Baik	Adaptabilitas, problem solving, inovasi, dan orientasi hasil
Nilai Rata-rata	8,83	Baik	Dipertahankan dan ditingkatkan menuju kualifikasi Istimewa

Tabel 11: Matriks Dasar dan Arah Pengembangan Potensi Diri

B. Strategi Pengembangan Potensi Diri Agustus–September 2026

Bulan	Fokus Potensi	Strategi Pengembangan	Penugasan Pimpinan sebagai Wahana Pengembangan	Proses/ Implementasi	Progres/ Hasil & Bukti
Agustus 2026	**Integritas – Konsistensi**	Memperkuat disiplin, konsistensi, keteladanan, dan tanggung jawab dalam menjalankan mandat pimpinan.	PKN Tingkat II Angkatan IV; Ketua Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan; Koordinator Tim *Reviewer* Deregulasi BPSDM Hukum.	Menerjemahkan mandat menjadi target; menyusun prioritas; membagi tugas; melakukan monitoring; memastikan ketepatan waktu dan kualitas output; mendokumentasikan keputusan dan tindak lanjut.	Meningkatnya konsistensi dan akuntabilitas; keputusan lebih berbasis data/regulasi. Bukti: target kerja, notulen, matriks tugas, bahan telaah, dokumentasi tindak lanjut.
Agustus 2026	**Kerja Sama Internal**	Meningkatkan komunikasi, koordinasi, pembagian peran, dan kemampuan menggerakkan tim.	Ketua Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan; PKN Tingkat II Angkatan IV; Tim *Reviewer* Deregulasi.	Rapat koordinasi; pembagian tugas sesuai kompetensi; konsolidasi hasil; pemberian umpan balik;	Pola kerja tim lebih terstruktur dan kolaboratif. Bukti: notulen, matriks pembagian tugas, laporan progres, hasil konsolidasi/revi

				penyelesaian perbedaan pendapat; monitoring progres.	u.
Agustus 2026	**Kerja Sama Eksternal & Jejaring**	Memperkuat kemampuan membangun jejaring, komunikasi *stakeholder*, dan kolaborasi lintas unit.	Webinar KUHAP; PKN Tingkat II Angkatan IV; perumusan Standar Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-Undangan dan Instrumen Hukum.	Koordinasi narasumber/ *stakeholder*; menghimpun masukan; menyelaraskan substansi; membangun kesepahaman; menindaklanjuti kesepakatan.	Meningkatnya dukungan *stakeholder* dan kemampuan komunikasi publik. Bukti: bahan konsultasi, notulen, daftar *stakeholder*, dokumentasi kegiatan.
September 2026	**Mengelola Perubahan – Adaptabilitas**	Meningkatkan kemampuan merespons perubahan, kendala, kebutuhan pengguna, dan masukan secara cepat dan konstruktif.	Bimtek LMS BPSDM Hukum; Webinar KUHAP; Webinar Kesehatan Mental; IHT Penguatan Kompetensi Sosial Kultural melalui LKLB.	Identifikasi kendala/kebutuhan; menyusun alternatif solusi; koordinasi dengan tim teknis/pengelola; uji coba; menghimpun umpan balik; menyesuaikan rencana.	Lebih adaptif dan solutif dalam menghadapi perubahan. Bukti: daftar kendala-solusi, hasil uji coba, umpan balik, revisi rencana, tindak lanjut.
September 2026	**Mengelola Perubahan –**	Memperkuat fokus pada	Ketua Tim Kerja Standarisasi dan	Menetapkan target/mileston	Output lebih terukur dan

	Orientasi Hasil	capaian, kualitas output, indikator keberhasilan, dan keberlanjutan.	Metode Pelatihan; Bimtek LMS; IHT LKLB; Koordinator Reviewer Deregulasi.	e; monitoring; evaluasi gap; memastikan kualitas produk; menyusun RTL dan rekomendasi perbaikan.	berorientasi keberlanjutan. Bukti: matriks monitoring, hasil evaluasi, produk kerja, RTL.
September 2026	**Integritas & Pengambilan Keputusan**	Mempertahankan integritas sekaligus meningkatkan kualitas keputusan melalui analisis data, regulasi, dan masukan ahli.	Koordinator Tim Reviewer Deregulasi BPSDM Hukum; Ketua Tim Perumus Standar Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-Undangan dan Instrumen Hukum.	Verifikasi data/regulasi; analisis alternatif; konsolidasi masukan ahli; validasi; dokumentasi dasar keputusan; penyelarasan substansi.	Meningkatnya kualitas analisis dan keputusan yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Bukti: bahan analisis, matriks reviu, rumusan standar, notulen, hasil validasi.

Tabel 12 : Strategi Pengembangan Potensi Diri Agustus–September 2026

C. Penugasan Pimpinan sebagai Proses Pengembangan

Seluruh penugasan diposisikan sebagai *learning by doing*. Pimpinan memberikan mandat, kemudian mandat diterjemahkan menjadi tujuan, target, pembagian peran, jadwal, dan indikator keberhasilan. Dalam pelaksanaan, pengembangan terjadi melalui koordinasi, pengelolaan sumber daya, penyelesaian kendala, pembangunan jejaring, dan pengendalian mutu. Setelah kegiatan, dilakukan refleksi dan umpan balik untuk memperbaiki cara kerja dan meningkatkan kesiapan menghadapi penugasan yang lebih strategis.

Penugasan	Kompetensi Utama	Kontribusi terhadap Pengembangan Potensi Diri
PKN Tingkat II Angkatan IV	Kepemimpinan strategis, integritas, keputusan, orientasi hasil, pengelolaan tim	Memperkuat kemampuan mengelola program secara sistematis, menjaga komitmen tim, mengambil keputusan berbasis data, dan memastikan target tercapai.
Ketua Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan	Kepemimpinan tim, manajemen perubahan, standardisasi, analisis kebijakan	Mengembangkan kemampuan menetapkan prioritas, membagi tugas, melakukan reviu substansi, membangun *quality assurance*, dan mengawal produk standar/metode.
Webinar KUHAP	Manajemen kegiatan, komunikasi publik, kolaborasi, respons perubahan	Melatih kemampuan mengelola kegiatan strategis, berkomunikasi dengan narasumber/*stakeholder*, serta merespons perubahan secara cepat.
Bimtek LMS BPSDM Hukum	Transformasi digital, adaptabilitas, *problem solving*, inovasi	Mengembangkan kepemimpinan perubahan digital melalui identifikasi kebutuhan, uji coba, umpan balik, dan pemanfaatan solusi teknologi.
Webinar Kesehatan Mental	Empati, komunikasi, kerja sama, sensitivitas organisasi	Memperkuat kemampuan mengelola program yang responsif terhadap kebutuhan pegawai dan kolaborasi lintas

		unit.
IHT Penguatan Kompetensi Sosial Kultural melalui LKLB	Sosial kultural, komunikasi, keberagaman, fasilitasi	Mengembangkan kemampuan merancang pembelajaran yang kontekstual, inklusif, dan berorientasi perubahan perilaku.
Koordinator Tim Reviewer Deregulasi BPSDM Hukum	Analisis regulasi, ketelitian, integritas, negosiasi	Menguatkan kemampuan koordinasi reviewer, konsolidasi temuan, pengujian substansi, dan penyusunan rekomendasi yang akuntabel.
Ketua Tim Perumus Standar Kompetensi Perancang Peraturan Perundang-Undangan dan Instrumen Hukum	Kepemimpinan substantif, analisis kompetensi, penyusunan standar, kolaborasi ahli	Meningkatkan kapasitas memimpin perumusan, mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, menyelaraskan masukan ahli, melakukan validasi, dan menghasilkan standar yang sistematis dan terukur.

Tabel 13 : Penugasan Pimpinan sebagai Proses Pengembangan

D. Proses Dan Progres/Hasil Pengembangan

1. **Penugasan** Pimpinan memberikan mandat strategis sesuai kebutuhan organisasi dan kapasitas kepemimpinan.
2. **Perencanaan** Mandat diterjemahkan menjadi tujuan, target, pembagian peran, jadwal kerja, risiko, dan indikator keberhasilan.
3. **Pelaksanaan** Memimpin koordinasi, mengelola sumber daya, menyelesaikan kendala, membangun jejaring, dan memastikan kualitas output.
4. **Refleksi dan Umpan Balik** Melakukan konsultasi dengan pimpinan/mentor, menerima masukan, dan mengevaluasi kekuatan serta area yang masih perlu ditingkatkan.
5. **Perbaikan Berkelanjutan** Pengalaman penugasan digunakan untuk

memperbaiki cara kerja, meningkatkan kompetensi, mendokumentasikan praktik baik, dan mempersiapkan penugasan yang lebih strategis.

E. Indikator Keberhasilan Agustus–September 2026

1. Konsistensi pelaksanaan tugas meningkat dan target kerja terdokumentasi.
2. Koordinasi dan kolaborasi dengan tim serta *stakeholder* semakin efektif.
3. Mampu beradaptasi terhadap perubahan, kendala, dan masukan tanpa mengurangi target.
4. Setiap kegiatan menghasilkan output yang terukur, berkualitas, dan memiliki tindak lanjut.
5. Kualitas analisis dan pengambilan keputusan semakin berbasis data, regulasi, dan masukan ahli.
6. Pengalaman penugasan menghasilkan peningkatan kompetensi yang dapat dibuktikan melalui perubahan perilaku dan kualitas kinerja.
7. Kualifikasi sikap perilaku minimal dipertahankan pada kategori Baik dengan arah peningkatan menuju Istimewa.

F. Narasi Progres/Hasil

Pada periode Agustus–September 2026, pengembangan potensi diri berlangsung melalui rangkaian penugasan strategis yang memperluas pengalaman dari kepemimpinan program, standardisasi dan metode pelatihan, komunikasi publik, transformasi digital, pengembangan kompetensi sosial kultural, analisis deregulasi, hingga perumusan standar kompetensi. Penugasan sebagai Ketua Tim Kerja Standarisasi dan Metode Pelatihan serta sebagai ketua/koordinator berbagai tim strategis menjadi ruang praktik untuk menerjemahkan arahan pimpinan menjadi rencana kerja terukur, menggerakkan anggota, membangun jejaring, mengelola perubahan, menyelesaikan kendala, dan memastikan mutu output.

Dengan demikian, strategi pengembangan potensi diri tidak berhenti pada pelaksanaan kegiatan, tetapi menghasilkan proses belajar yang memperkuat integritas, kerja sama, dan kemampuan mengelola perubahan. Progres yang

ditargetkan adalah terbentuknya kepemimpinan yang semakin adaptif, kolaboratif, berbasis data dan regulasi, berorientasi pada hasil, serta mampu menghasilkan produk kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182);

Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 351);

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);

Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 832);

Peraturan Menteri Hukum Nomor 35 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 846);

Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 14);

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 476/K.1/HKM.02.2/2026 Tentang Penetapan Pusat Unggulan Dalam Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi Pada Tingkat Nasional Tahun 2026-2029.

Keputusan Menteri Hukum Nomor M.HH-8.PR.01.03 Tahun 2025 tentang Peta Jalan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum Tahun 2025 – 2029.

Wahyu Suprapti, 2021, Berfikir Kritis dan Inovatif, Menuju Smart Governance, LAN RI, Jakarta

Wahyu Suprapti, 2021, Kepemimpinan Transformasional, LAN RI, Jakarta;

Mochamad Fatwadi, 2019, Jejaring Kerja, LAN RI, Jakarta;

Winantuningtyas Titi Swasanany, 2021, Akuntabilitas Kinerja, LAN RI, Jakarta:

Herry Abdul Aziz, 2021, Organisasi Digital, LAN RI, Jakarta;

Elly Fariani, Lestari Indah, 2021, Manajemen Risiko, LAN RI, Jakarta;

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SK TIM EFEKTIF



KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM KEMENTERIAN HUKUM

NOMOR: SDM.2-115.SM.02.10 TAHUN 2026

TENTANG
PENETAPAN TIM EFEKTIF
STRATEGI PENGUATAN STANDARISASI PEMANFAATAN KURIKULUM MELALUI E-STANDARISASI DAN ASESMEN METODE PEMBELAJARAN BERBASIS DIGITAL DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan efektivitas standardisasi dan penjaminan mutu kurikulum serta mengoptimalkan penerapan metode pembelajaran berbasis digital di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum, perlu dilakukan penguatan tata kelola, digitalisasi proses standardisasi, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran secara terintegrasi;

b. bahwa untuk mendukung pelaksanaan strategi sebagaimana dimaksud dalam huruf a secara efektif, terkoordinasi, dan berkelanjutan, perlu dibentuk Tim Efektif yang melibatkan unsur pengelola kurikulum, standardisasi, teknologi informasi, administrasi pelatihan, pembelajaran digital, serta monitoring dan evaluasi;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum tentang Penetapan Tim Efektif Strategi Penguatan Standardisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standarisasi dan Asesmen Metode Pembelajaran Berbasis Digital di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

2. Peraturan Pemerintah ....

7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 611);
10. Peraturan Menteri Hukum Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Kementerian Hukum Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82);
11. Peraturan Menteri Hukum Nomor 35 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 845);
12. Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 14);
13. Keputusan Menteri Hukum Nomor M.HH-8.PR.01.03 Tahun 2025 tentang Peta Jalan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Hukum Tahun 2025 – 2029.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM KEMENTERIAN HUKUM TENTANG PENETAPAN TIM EFEKTIF STRATEGI PENGUATAN STANDARDISASI PENJAMINAN MUTU KURIKULUM MELALUI E-STANDARDISASI DAN AKSELERASI METODE PEMBELAJARAN BERBASIS DIGITAL DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

KEDUA : Pegawai yang namanya tersebut dalam Lampiran Keputusan ini ditetapkan sebagai Tim Efektif Strategi Penguatan Standardisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standardisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital.

KEDUA....

KEDUA : Tim Ekrof sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mempunyai tugas:

1. Menyusun dan mengembangkan E-Standar sebagai instrumen digital standardisasi dan penjaminan mutu kurikulum;
2. Menyusun dan mengelola repositori kurikulum digital, standar mutu, standar operasional prosedur, dan instrumen penjaminan mutu;
3. Mendukung akselerasi metode pembelajaran berbasis digital melalui pemanfaatan Smart Classroom dan platform pembelajaran digital;
4. Melakukan koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan strategi; dan
5. Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan pengujian standardisasi dan penjaminan mutu kurikulum sesuai dengan arahan Kepala Pusat.

KETIGA : Tim Ekrof sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan Teknis dan Kejuruan.

KEEMPAT : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KELIMA : Tim Ekrof melaksanakan tugas sejak Keputusan ini ditetapkan sampai dengan selesainya pelaksanaan dan evaluasi hasil Pelatihan.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 5 Mei 2026
KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN,

MUTIA FARIDA

Tembusan:
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
NOMOR : SDM.2-HS.SM.02.03 TAHUN 2026
TANGGAL : 3 JULI 2026

DAFTAR SUSUNAN TIM EFEKTIF
UPAYA PENGUATAN STANDARDISASI
PENYELENGGARAAN MUTU KEBIJAKAN (MEMELIHARA STANDARDISASI DAN AKSELERASI METODE PEMBELAJARAN BERBASIS DIGITAL

No	Jabatan Tim	Nama/Unsur	Peran dan Tanggung Jawab
1	Project Leader/ Ketua Tim	Awan Nurmawan, Dr., S.IP.	Pengendali kebijakan dan pemberian dan koordinasi lintas sektor
2	Koordinator Substansi Kurikulum	Ade, S.Kom., M.Si	Penyusunan kebijakan dan standarisasi kurikulum
3	Anggota Bidang Standardisasi dan Pengelolaan Mutu	Fadila Arly, S.Pd	Pengawasan SOP, instrumen pelaksanaan mutu, dan pelaporan teknis
4	Anggota Bidang Teknologi Informasi	1. Ari Fauzi Wijaya Mugroho, S.Kom 2. Muhammad Muslim Rifki, S.T., M.T. 3. Dwiki Samsul Bahri, S.Kom	Pengembangan sistem aplikasi, IT Standardisasi dan integrasi digital
5	Anggota Bidang Administrasi dan Layanan	1. Michelle Pramudawan, S.E., 2. Dita Ayu Puspita, S.Psi., M.Psi	Dukungan administrasi pelatihan dan pengelolaan kebijakan
6	Anggota Bidang Pembelajaran Digital	1. Rafina Fauzi Ramadhani, S.M. 2. Riky Alfredy, S.Kom	Implementasi pembelajaran digital interaktif dan pendampingan kelas (Smart Classroom/digital learning)
7	Anggota Bidang Monitoring dan Evaluasi	Indah Kusuma Dewi, S.E.	Pengumpulan data implementasi, Data, monitoring, evaluasi, laporan pelaksanaan bulanan dan evaluasi hasil

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN

MUTIA FARIDA

PEDOMAN DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PENGELOLAAN DOKUMEN STANDAR PELATIHAN MELALUI APLIKASI E-STANDARISASI

https://drive.google.com/file/d/1zFTKzrXnrtVAjKrNAH8BNQoDgY0fYTCG/view?usp=drive_link

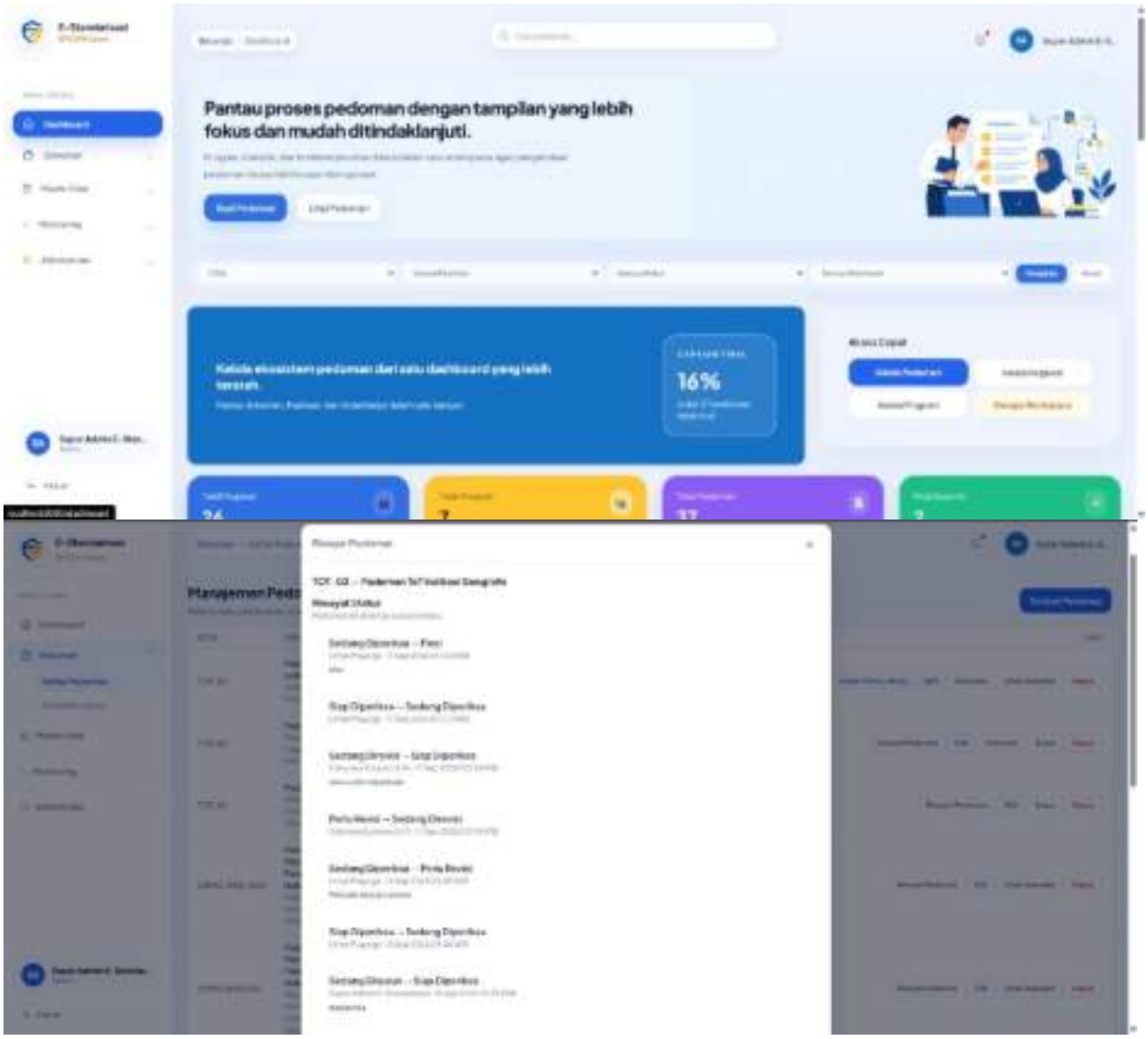


APLIKASI E-STANDARDISASI



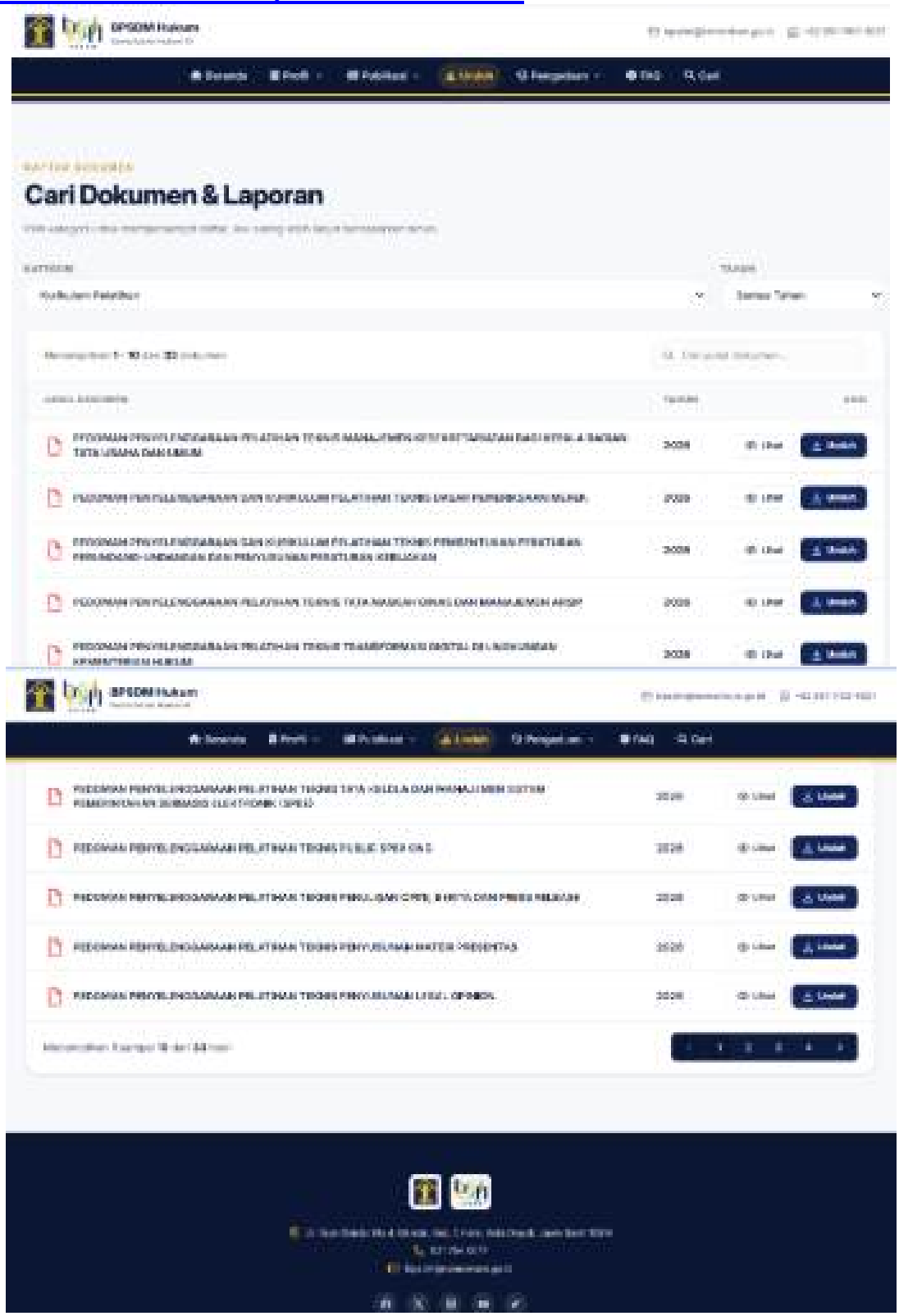





Pantau proses pedoman dengan tampilan yang lebih fokus dan mudah ditindaklanjuti.
16%

REPOSITORI KURIKULUM BERBASIS WEB (*DIGITAL STANDARDIZATION CORE*)

https://bpsdm.kemenkum.go.id/unduh?kategori=kurikulum-pelatihan&tahun=&cari=#pencarian-dokumen



SK TIM KERJA PENYELENGGARAAN WEBINAR KESEHATAN MENTAL PEGAWAI TAHUN ANGGARAN 2026







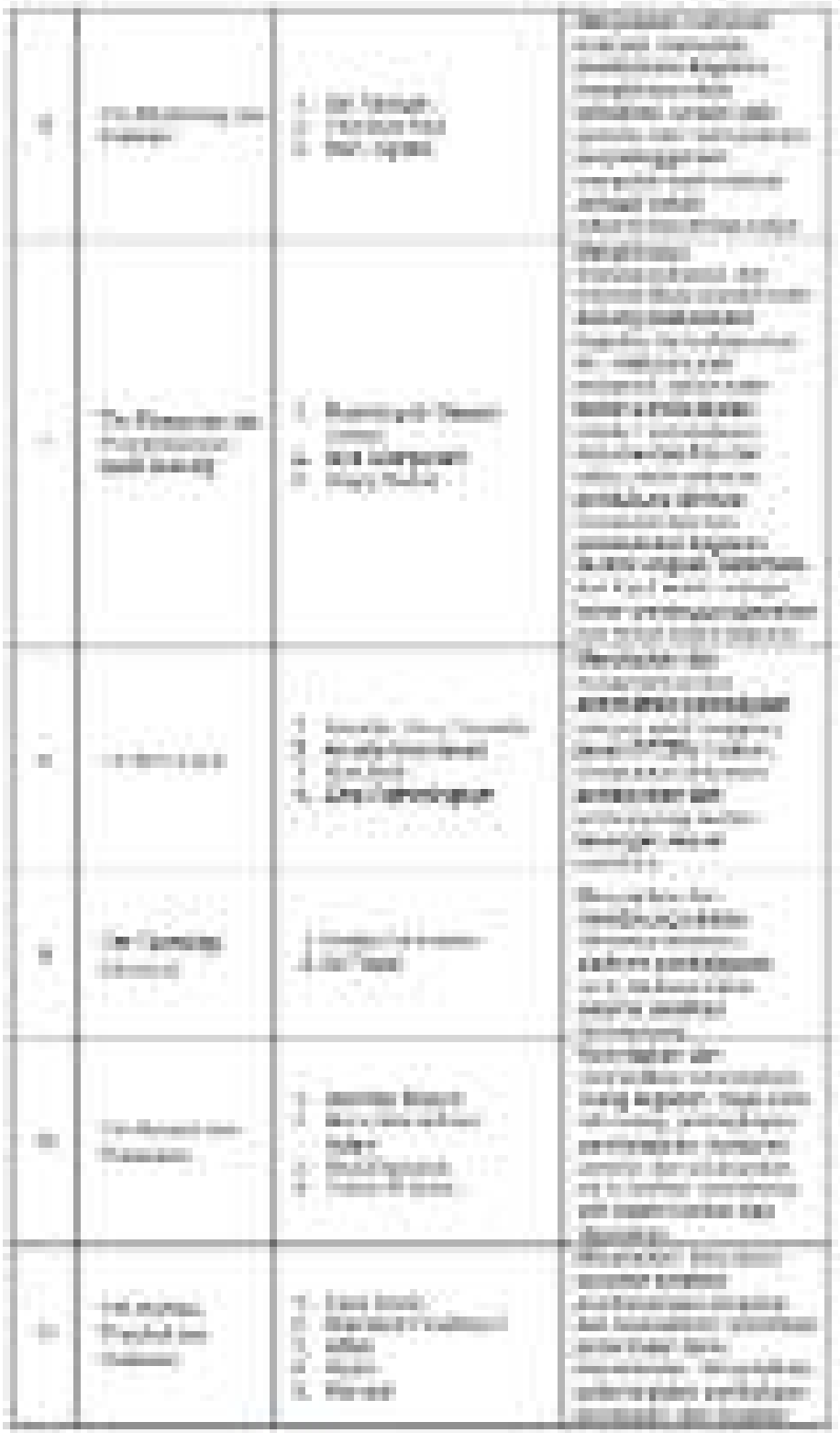


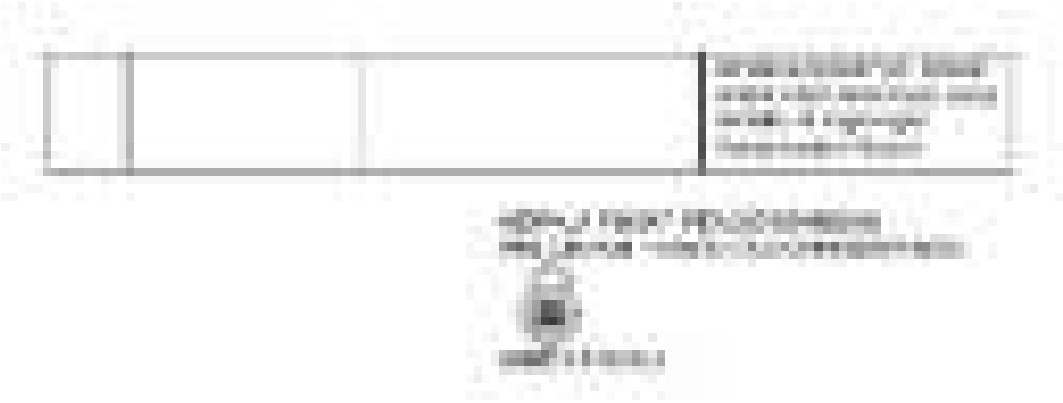
SK TIM KERJA PENYELENGGARAAN *IN HOUSE TRAINING* PENGUATAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL MELALUI LITERASI KEAGAMAAN LINTAS BUDAYA TAHUN 2026











SK TIM KERJA PENYELENGGARAAN WEBINAR SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PIDANA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2025 TENTANG KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM ACARA PIDANA TAHUN ANGGARAN 2026









SK TIM KERJA PENYELENGGARAAN BIMBINGAN TEKNIS *LEARNING MANAGEMENT SYSTEM* (LMS) DI LINGKUNGAN BPSDM HUKUM TAHUN ANGGARAN 2026







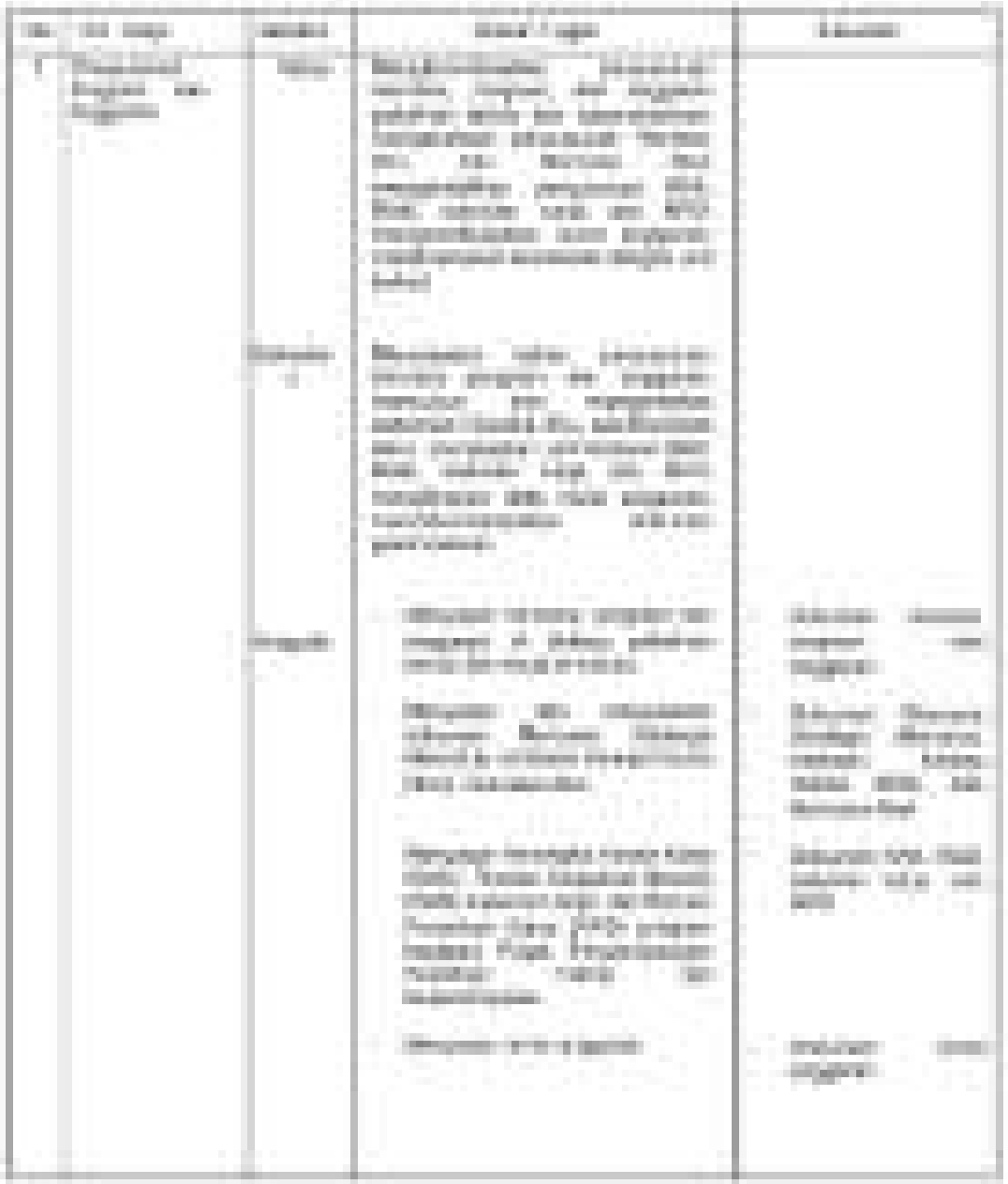
SK PERUBAHAN KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN NOMOR SDM.2-1.OT.01.01 TAHUN 2026 TENTANG PENETAPAN TIM KERJA DI LINGKUNGAN PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN TAHUN ANGGARAN 2026



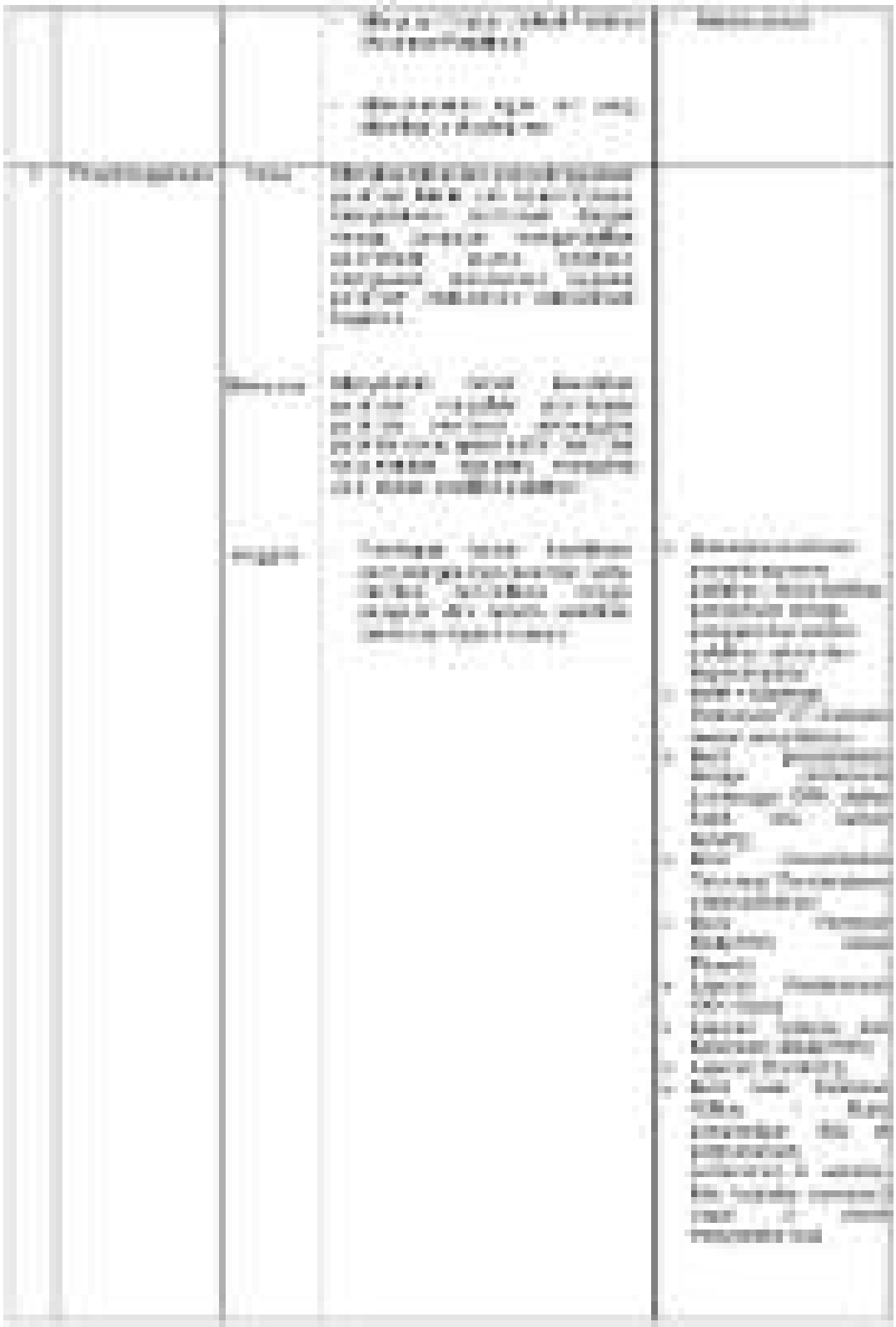


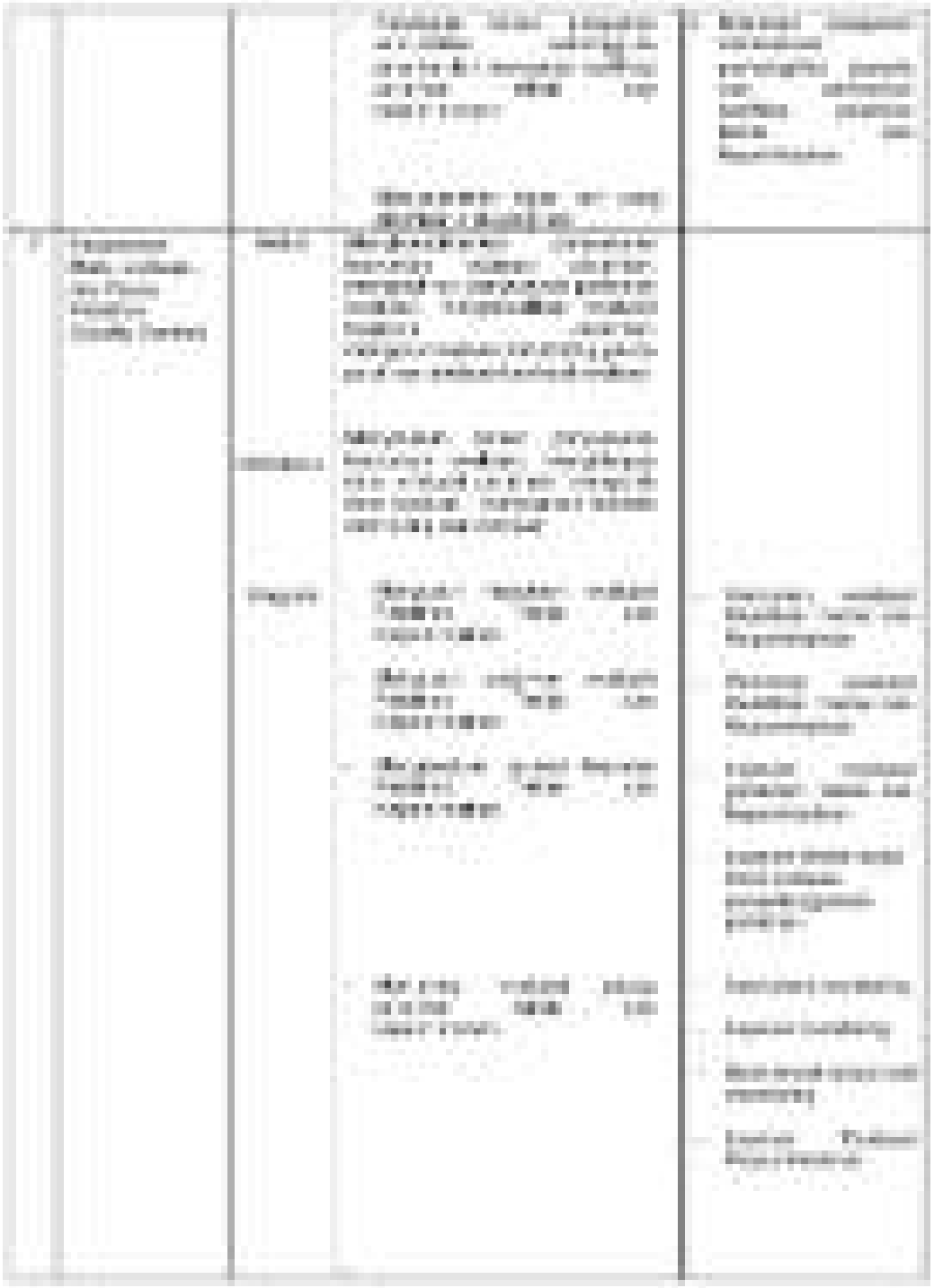


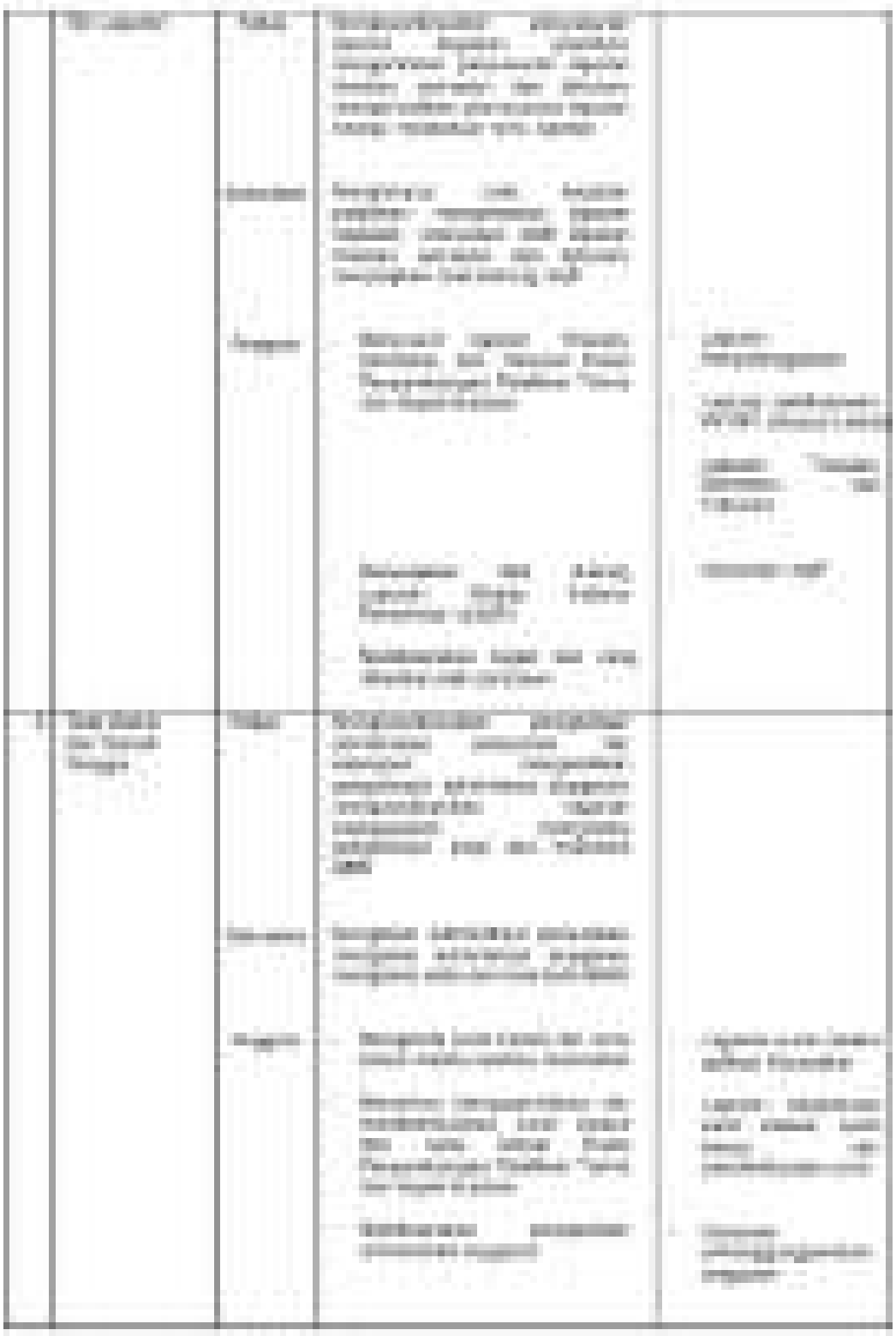






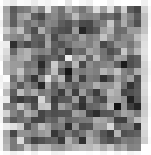








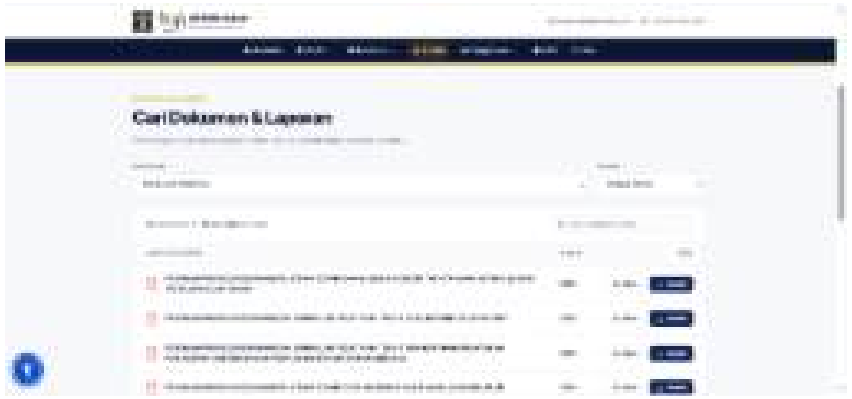






***EVIDENCE MILESTONE* JANGKA PENDEK**

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
Pemaparan Inovasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital	Pembentukan dan Rapat Awal Tim Efektif beserta Mentor terkait rancang bangun e-standarisasi	Lembar Persetujuan Mentor dan SK Tim Efektif	 
Pengembangan Sistem dan	Membangun repositori	Repositori kurikulum berbasis web (*Digital*	https://bpsdm.kemenkum.go.id/unduh?kategori=kurikulum-pelatihan&tahun=&cari=#pencarian-dokumen

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
Platform	kurikulum berbasis web	*Standardization Core*) sebanyak 110 jenis pelatihan, saat ini sudah **ter*publish* sebanyak 33 jenis pelatihan teknis**	 
	Membangun aplikasi dasbor pengolahan data	Aplikasi dasbor pengolahan data kinerja elektronik (*E*-	https://bpsdm.dasepsamsulbahri.web.id/e-standarisasi/management/pedomans

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	kinerja elektronik.	*Standarisasi*)	 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Pemaparan hasil rancang bangun repositori kurikulum berbasis web dan aplikasi dashboard E-Standardisasi kepada Tim Efektif	Simulasi dan pengecekan awal penggunaan repositori kurikulum berbasis web dan aplikasi dashboard E-Standardisasi	 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			
	Simulasi penggunaan repositori kurikulum berbasis web dan aplikasi *dashboard* E-Standardisasi	1. Video tutorial 2. Repositori kurikulum berbasis web dan aplikasi *dashboard* E-Standardisasi dapat digunakan	Video tutorial : https://drive.google.com/file/d/1Uu7P8_MlGf629lmm14UZb8cUAIkfrdSm/view?usp=sharing 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			
	Konsultasi tentang Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan Melalui Aplikasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Digital dengan Bapak Kepala BPSDM Hukum	Persetujuan Pimpinan BPSDM Hukum terkait alur dan mekanisme Pengelolaan Dokumen Standar Pelatihan Melalui Aplikasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Digital	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			
Pemaparan dan Konsultasi Inovasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital ke *Stakeholders* Internal dan Eksternal	Pemaparan dan Konsultasi Inovasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital ke Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia sebagai Tim Ahli dan Pakar	Dukungan Lisan Bapak Prof. Dr. Asep N. Mulyana, S.H., M.Hum. selaku **Wakil Jaksa Agung** Republik Indonesia	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Pemaparan dan Konsultasi Inovasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital ke Asesor SDM Aparatur Ahli Utama BPSDM Hukum sebagai Tim Ahli dan Pakar	Dukungan Lisan Ibu Gusti Ayu Putu Suwardani, Bc.IP., S.H., M.Si.. selaku Asesor SDM Aparatur Ahli Utama BPSDM Hukum	 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			
	Pemaparan dan Konsultasi Inovasi E-Standarisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital ke Tim Kerjasama Sekretariat BPSDM Kementerian Hukum sebagai Stakeholders Internal	Repositori Kurikulum Pelatihan Teknis dan Aplikasi E-Standarisasi merupakan **media marketing** dan ***branding*** bagi Tim Kerjasama untuk **mempromosikan** BPSDM Hukum ke Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah dan stakeholder eksternal lainnya	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			
Uji Coba, Reviu Akhir, dan Penyusunan Legalitas serta SOP Aplikasi E-Standardisasi	Uji Coba, Reviu Akhir, dan Penyusunan Legalitas serta SOP Aplikasi E-Standardisasi diselenggarakan secara luring dan daring di Ruang Kelas 1.03 BPSDM Hukum. Stakeholders yang hadir ialah: 1. Pejabat Manajerial dan Non Manajerial	1. Menindaklanjuti seluruh masukan 2. Finalisasi Fitur, alur proses, hak akses, serta mekanisme pengelolaan dokumen standar pelatihan 3. Sinkronisasi E-standardisasi dengan fitur E-kompetensiku, E-Sikap, E-Registrasi, E-Learning/MOOC 4. Penyusunan mekanisme	 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	serta pelaksana pada Pustekpim, Sekretariat, dan Pusat Penilaian Kompetensi 2. Perwakilan Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Dirjen AHU, Dirjen KI, Dirjen PP, Bapelkum, BPHN 3. Perwakilan Biro SDM dan Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal 4. Perwakilan Pusat Data dan Informasi Hukum 5. Perwakilan Sekretariat Badan Strategi Kebijakan Hukum 6. Perwakilan Pusat Strategi	monitoring dan evaluasi pemanfaatan 5. SOP dan Pedoman Aplikasi E-Standardisasi	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Kebijakan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Pembinaan Hukum 7. Perwakilan Pusat Strategi Kebijakan Pelayanan Hukum 8. Perwakilan Pusat Strategi Kebijakan Tata Kelola Hukum 9. Perwakilan Pusat Strategi Evaluasi dan Publikasi Kebijakan Hukum 10. Perwakilan Balai Pelatihan Hukum Batam, Bitung dan Semarang		

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			  

Sosialisasi Strategi Penguatan Standardisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standardisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital	1. Reorientasi Penjaminan Mutu 2. Akselerasi E=Standardisasi 3. Redesain Proses Bisnis Lintas Ekosistem 4. Integrasi Data melalui Dashboard Pimpinan 5. Perluasan Akses Pembinaan JFLintas Sektor 6. Peta Jalan Implementasi Tiga Tahap	Penyamaan Persepsi terkait Strategi Penguatan Standardisasi Penjaminan Mutu Kurikulum Melalui E-Standardisasi dan Akselerasi Metode Pembelajaran Berbasis Digital yang diikuti oleh **98 partisipan dari seluruh elemen Unit kerja utama** Kementerian Hukum, yaitu : 1. Sekretariat Jenderal 2. Ditjen AHU 3. Ditjen KI 4. Ditjen PP 5. BPHN 6.BSK Hukum 7. BPSDM Hukum serta **3 Balai Pelatihan Hukum,** yaitu : 1. Balai Pelatihan Hukum Batam 2. Balai Pelatihan Hukum Bitung 3. Balai Pelatihan Hukum Semarang	

AKSELERASI METODE PEMBELAJARAN DIGITAL

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
Akselerasi Metode Pembelajaran Digital	Memberikan masukan terhadap desain pembelajaran aplikasi Jelajah melalui Rapat Koordinasi dan Penyamaan Persepsi Rencana Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural melalui *Platform* MOOC	Saran dan masukan terhadap desain pembelajaran aplikasi jelajah	https://drive.google.com/file/d/1ElFJ1gBvRFTfCUfN5drpj2RMTj_hjl9j/view?usp=sharing 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Memberikan masukan terhadap desain pembelajaran aplikasi E-Standardisasi melalui Rapat Finalisasi Rapermen Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA)	Saran dan masukan terhadap desain dan akselerasi penyusunan kurikulum pembelajaran melalui aplikasi. Hasil Rapat ialah: 1. Penyelarasan Nomenklatur 2. Struktur Kurikulum dan Beban Belajar 3. Fleksibilitas Metode Pembelajaran 4. Perluasan Tenaga Pelatihan dan Kriteria Peserta 5. Akuntabilitas Evaluasi Berbasis Bukti 6. Target Harmonisasi Regulasi	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Memberikan masukan terhadap desain pembelajaran aplikasi E-Standardisasi melalui Rapat Pengarahan Peserta Program Sit-in Virtual Training of Facilitator (ToF) KUHP & KUHAP Angkatan 18 & 19	Saran dan masukan terhadap desain dan akselerasi penggunaan media pembelajaran, seperti ekosistem MOOC, *Linktree, Community of Interest (CoI)*	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Memberikan masukan terhadap desain pembelajaran aplikasi E-Standardisasi melalui Rapat Penilaian Ahli (*Expert Judgement*) dalam Reviu dan Pengembangan Kurikulum dan Pedoman Pelatihan Terpadu Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA)	Saran dan masukan terhadap pengembangan kurikulum dan pedoman pelatihan Terpadu SPPA. Hasilnya ialah: 1. Kurikulum dan Bahan Ajar 2. Metode Pembelajaran 3. Kunjungan Lapangan dan Sertifikasi ToT 4. Keterpaduan Peserta dan Kendala Anggaran 5. Penyederhanaan Materi:	

***EVIDENCE* PENGEMBANGAN POTENSI DIRI**

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
Pengembangan Potensi Diri	Berpartisipasi pada SK Tim Kerja Penyelenggaraan Webinar Kesehatan Mental Pegawai Tahun Anggaran 2026	• SK Tim Kerja Penyelenggaraan Webinar Kesehatan Mental Pegawai Tahun Anggaran 2026 • Terselenggaranya kegiatan *Sharing Session* Kesehatan Mental bagi Pegawai Tahun Anggaran 2026 dengan tema “Mengelola Pikiran, Menjaga Energi, Meningkatkan Kinerja” pada Selasa, 22 September 2026 secara daring diikuti oleh Peserta dari *Zoom* (962 org) dan *Youtube* (1.066 kali dilihat). Kegiatan ini di moderator oleh WI Dr. Wiharyani dengan Narasumber: 1. Dannissa Azizah Rahmadiyanti, S.Psi., M.Sc. 2. Kristania Ruth Pratiknyo, S.Psi., M.Psi 3. Astrid Wulandari, S.Psi., M.Psi.	https://drive.google.com/file/d/1P5bM85t_FQh7npvv3RxwW0N0hLDJvKaT/view?usp=drive_link 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			
	Berpartisipasi pada SK Tim Kerja	• SK Tim Kerja di Lingkungan Pusat	https://drive.google.com/file/d/1XyaC4UJBy-lPpEBVIMgh0qKLLB-kr6Hg/view?usp=drive_link

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	di Lingkungan Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Tahun Anggaran 2026	Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Tahun Anggaran 2026 • Terselenggaranya penyusunan Standardisasi dan Metode Pelatihan untuk seluruh Kegiatan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusbanglat Tekpim	
	Berpartisipasi pada SK Tim	• SK Tim Penyelenggaraan	https://drive.google.com/file/d/1LYvBdeFvYkCwRG9pNv6Z3rn23nvG_mhS/view?usp=drive_link

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Penyelenggaraan Bimbingan Teknis *Learning Management System* (LMS) di Lingkungan BPSDM Hukum Tahun Anggaran 2026	Bimbingan Teknis *Learning Management System* (LMS) di Lingkungan BPSDM Hukum Tahun Anggaran 2026 • Terselenggaranya Bimbingan Teknis *Learning Management System* (LMS) di Lingkungan BPSDM Hukum Tahun Anggaran 2026. Kegiatan ini dilaksanakan pada Jumat, 18 September 2026 melalui 4 sesi *zoom meeting* yang akan diikuti oleh 30 operator LMS.	

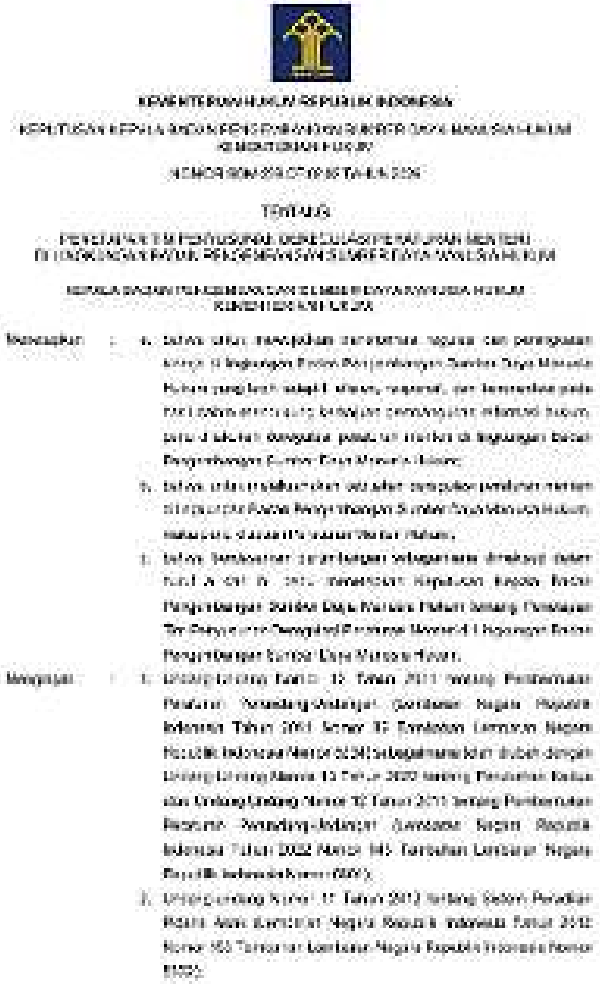
Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Berpartisipasi pada SK Tim Kerja Penyelenggaraan *In-House Training* Penguatan Kompetensi Sosial Kultural Melalui Literasi Keagamaan Lintas Budaya Tahun 2026	• SK Tim Kerja Penyelenggaraan *In-House Training* Penguatan Kompetensi Sosial Kultural Melalui Literasi Keagamaan Lintas Budaya Tahun 2026 • Terselenggaranya kegiatan *In-House Training* Penguatan Kompetensi Sosial Kultural Melalui Literasi Keagamaan Lintas Budaya Tahun 2026. Kegiatan ini dilaksanakan pada Senin, 10 Agustus 2026 bertempat di *Guest House* BPSDM dengan jumlah peserta onsite 40 orang dan online 6 orang yang berasal dari Poltekpin, Biro Perencanaan, BPSDM, dan Balai Pelatihan Hukum. Narasumber kegiatan ini ialah: 1. Mr. Brett Scharffs – *Director, International Center for Law and Religion Studies*,	https://drive.google.com/file/d/1DW3-HwPlBRhI0EYiqKl3QmyT32cB5hCn/view?usp=drive_link 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
		2. Rex E. Lee *Chair and Professor of Law, BYU Law School*; 3. Prof. M. Amin Abdullah – Guru besar Filsafat UIN Yogyakarta; 4. Gusti Ayu Putu Suwardani, Bc.IP., S.H., M.Si – Asesor SDM Aparatur Utama BPSDM Hukum; 5. Yogi Suwarno, Ph.D – Direktur Penguatan Kapasitas JF Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN LAN RI; 6. Mutia Farida – Kepala Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan BPSDM Hukum;	

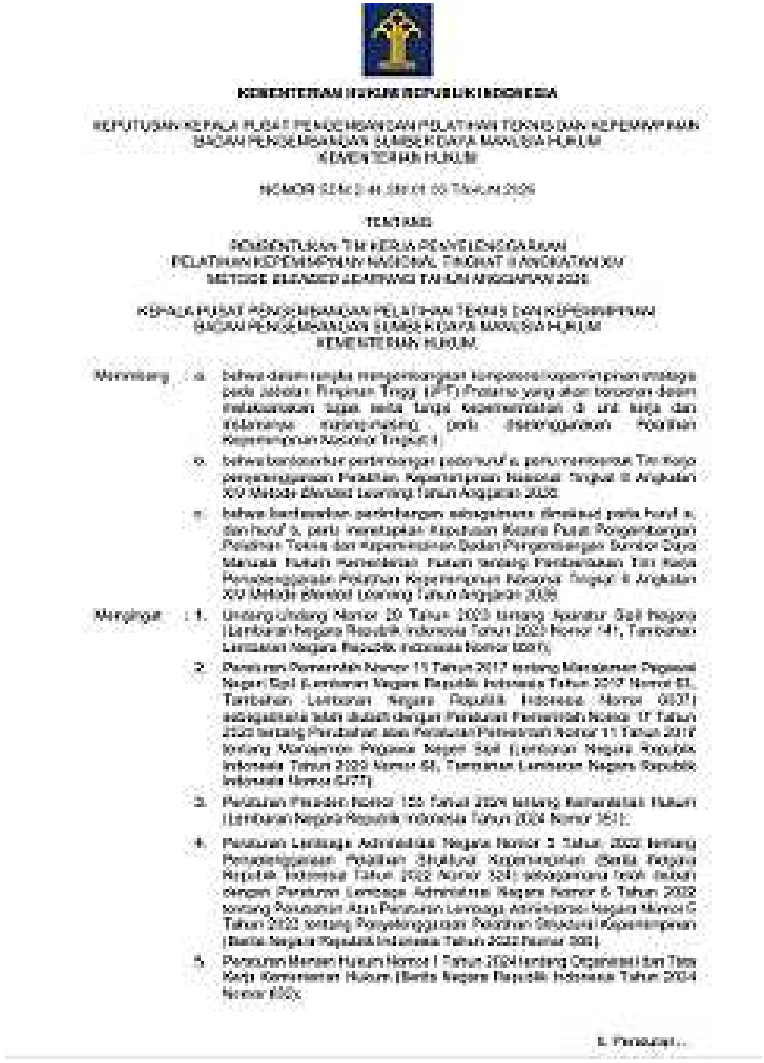
Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Berpartisipasi pada SK Tim Kerja Penyelenggaraan Webinar Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Tahun Anggaran 2026	• SK Tim Kerja Penyelenggaraan Webinar Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Tahun Anggaran 2026 • Terselenggaranya kegiatan Webinar Sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Tahun Anggaran 2026 pada Kamis, 10 September 2026 dengan jumlah peserta 561 orang (Zoom Meeting) dan 3.142 kali tayangan (Youtube). Peserta terdiri dari Alumni ToF KUHP dan	https://drive.google.com/file/d/1ZTOCfzuW63gfLUK4Fcd-jKuwqJwroJvX/view?usp=drive_link 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
		KUHAP, Alumni Program Sit-In Virtual ToF KUHP dan KUHAP, aparat penegak hukum, akademisi, praktisi hukum, serta peserta umum Webinar KUHAP Tahun 2026. Narasumber kegiatan tersebut ialah 1. Dr. H. Prim Haryadi, S.H., M.H. Ketua Kamar Pidana Mahkamah Agung Republik Indonesia 2. Prof. Dr. Asep Nana Mulyana, S.H., M.Hum. Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia	

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Berpartisipasi pada SK Tim Penyusunan Deregulasi Peraturan Menteri di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum	• SK Tim Penyusunan Deregulasi Peraturan Menteri di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum • Terselenggaranya Rapat Persiapan Review dan Pengembangan Kurikulum serta Pedoman Pelatihan pada Permenkumham No 31 Tahun 2016, yang membahas mengenai : 1. Pemisahan Regulasi Pelatihan 2. Restrukturisasi Kurikulum Pelatihan 3. Pembaruan Metode Pembelajaran 4. Fleksibilitas Pengaturan Teknis 5. Dukungan Lintas Instansi	https://drive.google.com/file/d/1Ll1cEqEuV9irIAafnmVE_-li_BshfkEn/view?usp=drive_link 

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
			

Tahap Utama	Kegiatan	Output	Evidence
	Berpartisipasi pada SK Tim Kerja Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XIV Metode *Blended Learning* Tahun Anggaran 2026	• SK Tim Kerja Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XIV Metode *Blended Learning* Tahun Anggaran 2026 • Terselenggaranya Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XIV Metode *Blended Learning* Tahun Anggaran 2026.	

KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM

NOMOR [illegible] TAHUN 2026

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM KERJA PENYELENGGARAAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II ANGKATAN XIV
METODE BLENDED LEARNING TAHUN ANGGARAN 2026

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PELATIHAN TEKNIS DAN KEPEMIMPINAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengembangkan kompetensi kepemimpinan strategis pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang akan bertugas dalam melaksanakan tugas serta tanga kepemerintahan di unit kerja dan instansinya menyelenggarakan perlu diselenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, perlu membentuk Tim Kerja penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XIV Metode Blended Learning Tahun Anggaran 2026;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Kementerian Hukum tentang Pembentukan Tim Kerja Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XIV Metode Blended Learning Tahun Anggaran 2026

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor [illegible]);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

3. Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 361);

4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 324) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 888);

5. Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 652);

5. Peraturan...

EVIDENCE PUBLIKASI DAN *BRANDING* AKSI PERUBAHAN

1. Publikasi dan *branding* Aksi Perubahan melalui Instagram dengan link: https://www.instagram.com/p/DdntEeqCYaP/?stkn=MTNmejY3Z2tnemNzMw==



2. Publikasi dan *branding* Aksi Perubahan melalui Instagram dengan link: https://www.instagram.com/p/Dd5tJtXMe5Q/?stkn=MTRvYWx4N3R1NXJqMw==



3. Publikasi dan *branding* Aksi Perubahan melalui Instagram dengan link: https://www.instagram.com/p/DdoRSZZgOIz/?stkn=bnExdmRpa2M2dnk0



4. Publikasi dan *branding* Aksi Perubahan melalui Instagram dengan link: https://www.instagram.com/p/DWxqcbWmWmZ/?stkn=ZWF1MXE4MGpvaDBh



5. Publikasi dan *branding* Aksi Perubahan melalui Instagram dengan link: https://www.instagram.com/p/DeGtGTSGa69/?img_index=1

