



KAMPUS
PENGAYOMAN
PANCASILA

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SEMESTER I 2026

BPSDM HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM
REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum Semester I Tahun 2026 merupakan wujud akuntabilitas dan transparansi kinerja yang disajikan kepada publik sebagai kontrol atas kinerja pada tahun anggaran 2026 berupa output yang terukur secara jelas. BPSDM Hukum berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia bidang hukum yang menjalankan fungsi penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum, pengelolaan pendidikan tinggi kementerian di bidang hukum. Laporan Kinerja BPSDM Hukum disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BPSDM Hukum Semester I Tahun 2026 ini menjelaskan berbagai capaian dan permasalahan serta solusi yang mewarnai kinerja sepanjang periode semester I tahun 2026. Apresiasi layak diberikan kepada seluruh insan Kampus Pengayoman Pancasila yang telah bekerja keras dan memberikan dedikasi positif dalam pencapaian kinerja melalui sasaran program. Kedepan, kita lakukan perbaikan berkelanjutan untuk menjadikan BPSDM Hukum yang lebih **Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif (PASTI)** dan **Ber-AKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif)** sehingga mampu meningkatkan kepercayaan publik kedepannya.

Depok, 18 Juli 2026
Kepala BPSDM Hukum



Gusti Ayu Putu Suwardani



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	3
C. Maksud dan Tujuan	7
D. Aspek Strategis	8
E. Isu Strategis	9
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategis	11
B. Perjanjian Kinerja	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	18
B. Analisa Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	32
C. Realisasi Anggaran	33
D. Capaian Kinerja Anggaran	35
E. Capaian Kinerja Lainnya	37
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	44
B. Saran	45
LAMPIRAN	
Perjanjian Kinerja 2026	46
Reakreditasi Program Pelatihan	48

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) sebagai unit yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur bidang hukum terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan strategis. Pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Hukum pada Semester I Tahun 2026 berpedoman pada Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja Tahun 2026, serta kebijakan prioritas nasional dan kementerian.

Selama Semester I Tahun 2026, BPSDM Hukum telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang difokuskan pada pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengelolaan penilaian kompetensi, penguatan tata kelola organisasi, serta peningkatan kualitas layanan publik. Berbagai inovasi dan transformasi digital juga terus dikembangkan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Semester I Tahun 2026, secara umum target-target kinerja yang telah ditetapkan menunjukkan capaian yang baik. Indikator kinerja utama yang terkait dengan penyelenggaraan pengembangan kompetensi, penilaian kompetensi, pengembangan kurikulum, kerja sama pengembangan SDM, serta penguatan tata kelola organisasi berhasil dilaksanakan sesuai rencana dengan tingkat capaian yang berada pada kategori baik. Selain itu, tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap penyelenggaraan layanan BPSDM Hukum menunjukkan tren positif yang mencerminkan peningkatan kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, antara lain kebutuhan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran, penyesuaian kurikulum terhadap perkembangan isu hukum terkini, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan monitoring dan evaluasi pascapelatihan untuk memastikan implementasi hasil pengembangan kompetensi di unit kerja masing-masing.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, BPSDM Hukum telah melaksanakan langkah-langkah perbaikan melalui penyempurnaan kurikulum berbasis kebutuhan organisasi, penguatan sistem manajemen risiko, peningkatan kualitas layanan berbasis digital, pengembangan kapasitas tenaga pengajar dan asesor, serta peningkatan koordinasi dengan para pemangku kepentingan. Upaya tersebut diharapkan mampu mendukung pencapaian target kinerja pada Semester II Tahun 2026 secara lebih optimal.

Secara keseluruhan, kinerja BPSDM Hukum pada Semester I Tahun 2026 menunjukkan komitmen yang kuat dalam mendukung terwujudnya sumber daya manusia bidang hukum yang unggul, profesional, dan berintegritas. Capaian yang telah diperoleh menjadi modal penting untuk terus meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi dan memperkuat kontribusi BPSDM Hukum dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dan reformasi birokrasi.

Tabel Realisasi Perjanjian Kinerja Semester I Tahun 2026

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,6 (Indeks)	6,03 (Indeks)	91,3%
2	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,52 (Indeks)	3,92 (Indeks)	111,3%

REALISASI ANGGARAN BPSDM HUKUM

SEMESTER I TAHUN 2026



PAGU EFEKTIF
167.341.538.000
Rupiah



REALISASI ANGGARAN
73.216.203.463
Rupiah



PERSENTASE REALISASI
43,75%
dari Pagu Efektif

NO	BAGIAN / SATKER	PAGU EFEKTIF (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE (%)
1	Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional	2.345.093.000	1.268.181.996	54,08%
2	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	1.981.942.000	867.777.166	43,78%
3	Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	3.565.138.000	2.012.800.212	56,45%
4	Sekretariat BPSDM Hukum	81.443.626.000	36.262.307.015	44,50%
TOTAL REALISASI (SATKER BPSDM)		89.335.799.000	40.411.066.389	45,21%
7	BALAI PELATIHAN HUKUM BATAM	4.222.612.000	2.277.204.448	53,93%
8	BALAI PELATIHAN HUKUM SEMARANG	8.282.249.000	4.849.741.925	58,55%
9	BALAI PELATIHAN HUKUM BITUNG	4.437.243.000	2.577.067.837	58,06%
10	POLITEKNIK PENGAYOMAN INDONESIA	61.063.635.000	23.101.122.864	37,81%
TOTAL REALISASI (BPSDM ESELON I)		167.341.538.000	73.216.203.463	43,75%

RINGKASAN CAPAIAN



PAGU EFEKTIF
167,34
Miliar Rupiah



REALISASI ANGGARAN
73,22
Miliar Rupiah



PERSENTASE REALISASI
43,75%
dari Pagu Efektif

Data per 30 Juni 2026

BAB I

PENDAHULUAN

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



A. LATAR BELAKANG

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum merupakan elemen strategis dalam struktur Kementerian Hukum yang berperan sebagai unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok kementerian, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang hukum. Kedudukannya sebagai unit kerja setingkat eselon I menempatkan BPSDM Hukum sebagai aktor kunci dan ujung tombak dalam memastikan tersedianya aparatur hukum yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Peran strategis tersebut semakin signifikan jika dikaitkan dengan besarnya jumlah pegawai Kementerian Hukum yang mencapai lebih dari 7.000 orang dan tersebar pada unit kerja pusat maupun daerah, sehingga menuntut sistem pengembangan kompetensi yang terencana, berkelanjutan, dan adaptif.

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

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

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

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

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

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

FOKUS PENGEMBANGAN KOMPETENSI



**PELATIHAN
BERKUALITAS**



**PEMANFAATAN
TEKNOLOGI
INFORMASI**



**EVALUASI DAN
PENILAIAN
KOMPETENSI**



**KOLABORASI
DAN SINERGI**



**INOVASI DAN
KEBERLANJUTAN**

B. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI



Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) merupakan unsur pelaksana di lingkungan Kementerian Hukum yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum serta dipimpin oleh seorang Kepala Badan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 473 Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum, BPSDM Hukum mempunyai tugas **melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum.**



Fungsi BPSDM Hukum



Dalam melaksanakan tugas pengembangan sumber daya manusia bidang hukum, BPSDM Hukum didukung oleh empat unit organisasi yang saling terintegrasi dalam penyelenggaraan pelatihan, penilaian kompetensi, serta dukungan tata kelola organisasi.



Untuk memperkuat pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang hukum, BPSDM Hukum memiliki satuan kerja di bawahnya yang melaksanakan kegiatan pendidikan kedinasan serta menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum di wilayah

Satuan Kerja Pendukung



STRUKTUR ORGANISASI



Gusti Ayu Putu Suwardani

Kepala BPSDM Hukum



Jusman

Sekretaris BPSDM Hukum



Eva Gantini

**Plt. Kepala Pusat
Pengembangan
Pelatihan
Fungsional**



Mutia Farida

**Kepala Pusat
Pengembangan
Pelatihan Teknis dan
Kepemimpinan**



Eva Gantini

**Kepala Pusat
Penilaian Kompetensi**



Kusmiyati

**Direktur
Poltekpin**



Ivansyah Indra Z.

**Kepala Bapelkum
Batam**



Rinto Gunawan S.

**Kepala Bapelkum
Semarang**



Sudarsono

**Kepala Bapelkum
Bitung**

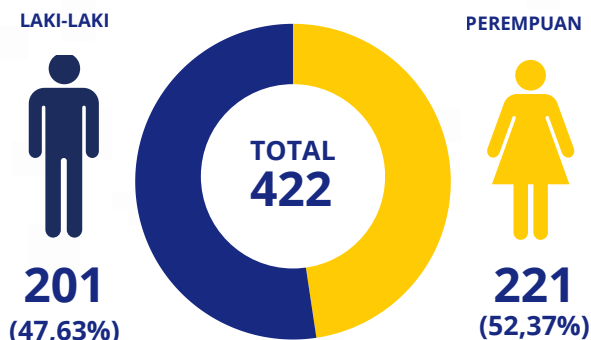
DATA PEGAWAI BPSDM HUKUM

JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN UNIT KERJA

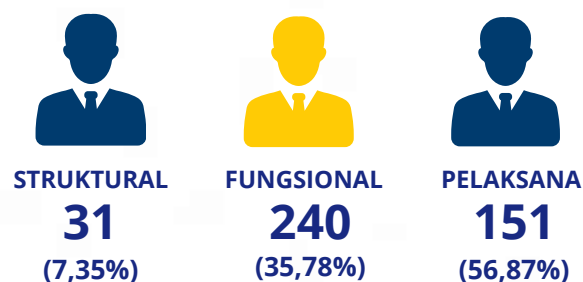
	Kepala BPSDM Hukum	1
	Sekretariat	150
	Pusbanglat Tekpim	32
	Pusbanglat Fungsional	34
	Puspenkom	69
	Poltekpin	81
	Bapelkum Batam	17
	Bapelkum Semarang	20
	Bapelkum Bitung	18

TOTAL 422

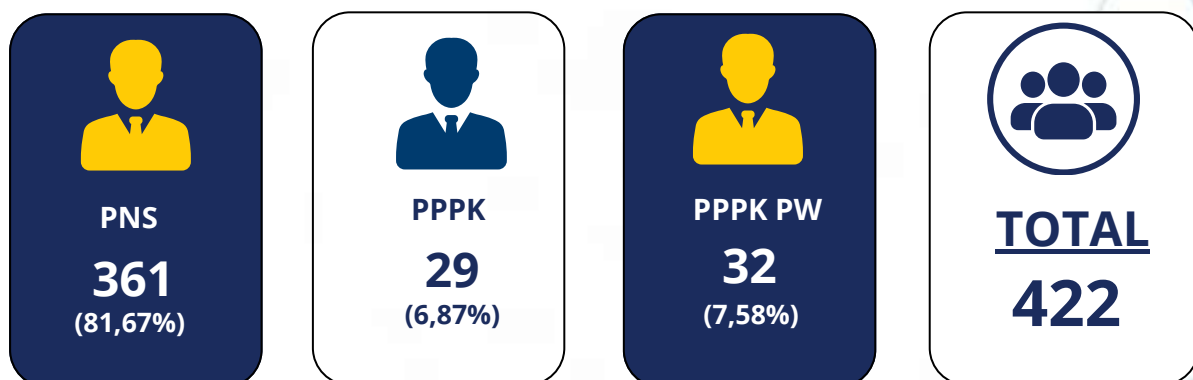
JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN JENIS KELAMIN



JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN



JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN



C. MAKSUD DAN TUJUAN

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

TUJUAN LAPORAN KINERJA

AKUNTABILITAS KINERJA



Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;

PERBAIKAN BERKELANJUTAN



Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

LANDASAN REGULASI



**Permen PANRB
Nomor 53
Tahun 2014**

- ✓ Perjanjian Kinerja
- ✓ Pelaporan Kinerja
- ✓ Tata Cara Reviu LKjIP

NILAI MANFAAT LKJIP



AKUNTABEL



TERUKUR



TRANSPARAN



ORIENTASI HASIL

D. ASPEK STRATEGIS

Pada tahun 2026, BPSDM Hukum memperkuat perannya sebagai center of excellence pengembangan SDM hukum sesuai Renstra 2025–2029. Aspek strategis ini menjadi dasar peningkatan kualitas penilaian kompetensi, pelatihan, serta pendidikan tinggi di bidang hukum melalui

1

Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi

Fokus pada standar kompetensi, kurikulum pelatihan, dan pengembangan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan jabatan melalui analisis dan evaluasi berbasis data.

2

Modernisasi Pembelajaran melalui Transformasi Digital

Percepatan digitalisasi melalui LMS, KMS, dan hybrid learning untuk pembelajaran yang lebih inklusif, mudah diakses, dan terukur.

3

Penguatan Penilaian Kompetensi ASN Hukum

Pengembangan sistem asesmen, peningkatan kualitas asesor dan instrumen, termasuk pengembangan asesmen kompetensi teknis hukum untuk mendukung talent mapping, pengisian jabatan berbasis merit, serta pengembangan karier pegawai.

4

Transformasi Pendidikan Kedinasan melalui Poltekpin

Penguatan kurikulum berbasis teknologi dan hukum modern, pemenuhan 9 kriteria akreditasi, kompetensi dosen, serta sarana prasarana guna menghasilkan lulusan yang unggul dan relevan.

5

Penjaminan Mutu dan Akreditasi Pengembangan SDM

Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pada pelatihan, asesmen, dan pendidikan tinggi melalui peningkatan kurikulum, SDM widyaiswara dan asesor, serta standar fasilitas.

6

Peningkatan Tata Kelola, Reformasi Birokrasi, dan Digitalisasi Layanan

Digitalisasi layanan, pemutakhiran data perencanaan–pelaporan, serta penyederhanaan proses bisnis untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas.

7

Pengembangan Balai Diklat sebagai Pengungkit Pemerataan Kompetensi

Peningkatan kapasitas layanan diklat, penguatan kurikulum berbasis kebutuhan wilayah, serta peningkatan sarana pembelajaran pada balai diklat untuk pengembangan SDM yang merata.

E. ISU STRATEGIS



Kesenjangan Kompetensi
SDM Hukum terhadap
Kebutuhan Organisasi



Perubahan Kebijakan
Manajemen ASN dan Jabatan
Fungsional



Kesiapan Digitalisasi
Pembelajaran dan Penilaian
Kompetensi



Kebutuhan Transformasi
Pendidikan Kedinasan
melalui Poltekpin



Ketidakmerataan Akses
Pengembangan SDM Hukum
di Daerah



Penguatan Kualitas Penilaian
Kompetensi dan Talent
Management



Kesiapan BPSDM dalam
Mendukung Reformasi
Birokrasi dan SAKIP



Keterbatasan SDM Pengajar,
Asesor, dan Fasilitator



Kebutuhan Penguatan
Kemitraan Strategis

PRIORITAS TRANSFORMASI BPSDM



Kompetensi



Digitalisasi



Talent
Management



Akuntabilitas



Kolaborasi

F. SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

Menyajikan gambaran singkat sebagai pengantar berkaitan dengan Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025

IKHTISAR EKSEKUTIF

Menyajikan ringkasan isi Laporan Kinerja BPSDM Hukum tahun 2025

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara singkat:

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



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Menjelaskan **Rencana Strategis** dan **Perjanjian Kinerja** sebagai dasar pelaksanaan kegiatan

 **Visi**

 **Misi**

 **Tujuan**



Sasaran Strategis



Kebijakan/Strategi

LAMPIRAN

- Perjanjian kinerja tahun 2026
- Prestasi dan penghargaan

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Menguraikan capaian kinerja organisasi, analisis pencapaian kinerja, serta keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala dan upaya yang dilakukan dalam mencapai target kinerja sesuai Perjanjian Kerja.



Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahunan



Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;



Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;



Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)



Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan



Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;



Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;



Analisis potensi risiko dan tindak pengendalian risiko

BAB IV PENUTUP

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

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



A. RENCANA STRATEGIS

1 VISI BPSDM HUKUM

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

VISI BPSDM HUKUM 2025-2029



Pusat **pengetahuan dan pembelajaran Hukum** dalam mewujudkan SDM Bidang Hukum yang **produktif, kompeten dan profesional** dalam mendukung Terwujudnya **supremasi hukum dalam menciptakan stabilitas** keamanan dan pertumbuhan ekonomi nasional Dalam rangka mewujudkan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas tahun

2045



Makna Visi



Pusat Pengetahuan dan Pembelajaran Hukum

BPSDM Hukum berperan sebagai hub strategis dalam ekosistem pengembangan SDM bidang hukum di Indonesia yang mengintegrasikan pengetahuan hukum terkini, best practices, serta inovasi pembelajaran untuk menghasilkan SDM hukum yang adaptif dan unggul.



SDM Bidang Hukum yang Produktif, Kompeten dan Profesional

Seluruh program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM dirancang untuk menghasilkan aparatur dan praktisi hukum yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu ; produktif, kompeten dan profesional



Supremasi Hukum

Supremasi hukum dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia yang berintegritas, kompeten, dan profesional dalam menjaga serta menegakkan prinsip-prinsip hukum di seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat.



Stabilitas Keamanan dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional

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



Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045

BPSDM Hukum menyadari bahwa pencapaian Indonesia Emas 2045 mensyaratkan fondasi hukum yang kuat, SDM hukum yang unggul, serta sistem pembangunan hukum yang berkelanjutan.

Misi BPSDM HUKUM menggambarkan upaya strategis yang dilakukan dalam mewujudkan Visi BPSDM HUKUM tahun 2025-2029. Misi BPSDM HUKUM selaras 40 dengan Misi Kementerian Hukum tahun 2025-2029 dalam mendukung Asta Cita Presiden tahun 2025-2029. 2 (dua) Misi BPSDM HUKUM tahun 2025-2029 adalah:

MISI #1

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

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

MISI #2

Mewujudkan Tata Kelola Organisasi BPSDM Hukum yang Akuntabel dan Profesional

- Penataan struktur organisasi yang optimal,
- Pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis hasil yang terukur
- Pengelolaan sumber daya secara tertib dan efisien
- Penerapan prinsip-prinsip good governance dalam setiap aspek penyelenggaraan organisasi
- sistem perencanaan berbasis data dan kebutuhan riil,
- Pengelolaan anggaran yang transparan
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara
- Pelaporan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan

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



Terwujudnya BPSDM Kementerian Hukum sebagai Corporate University



Terwujudnya tata kelola BPSDM yang akuntabel dan profesional

Sasaran Program merupakan target kinerja strategis yang ditetapkan pada tingkat Eselon I BPSDM Hukum. Sasaran Program beserta Indikator Kinerja Program merupakan penjabaran dari kinerja strategis sub sektor yang diturunkan dari kinerja strategis sektor

INTERMEDIATE OUTCOME 1.1.3



INTERMEDIATE OUTCOME 1.1.4



DIDIK Panca BELA Sila

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



Dalam rangka mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi, Kementerian Hukum menetapkan tata nilai “PASTI” sebagai pedoman dasar dalam bekerja dan berkinerja. Tata nilai ini diyakini relevan untuk membentuk aparatur yang berintegritas, berkinerja tinggi, serta adaptif terhadap dinamika perubahan. PASTI merupakan akronim dari Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif yang dimaknai sebagai berikut:



B. PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Berikut Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Hukum Tahun 2026.

NO.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,6 (Indeks)
2	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,52 (Indeks)



KOMITMEN KINERJA

Mewujudkan pengembangan SDM bidang hukum yang kompeten, profesional, dan berintegritas untuk mendukung kinerja Kementerian Hukum yang berdampak bagi masyarakat.



BERAKHLAK, PASTI, DAN INOVATIF

Bekerja dengan nilai BERAKHLAK dan PASTI untuk menghasilkan kinerja yang akuntabel, profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil.

PAGU ANGGARAN BPSDM HUKUM

No	BAGIAN/SATKER	PAGU EFEKTIF (Rp)
1	Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional	2.345.093.000
2	Pusat Penilaian Kompetensi	1.981.942.000
3	Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	3.565.138.000
4	Sekretariat BPSDM Hukum	81.443.626.000
5	BALAI PELATIHAN HUKUM BATAM	4.222.612.000
6	BALAI PELATIHAN HUKUM SEMARANG	8.282.249.000
7	BALAI PELATIHAN HUKUM BITUNG	4.437.243.000
8	POLITEKNIK PENGAYOMAN INDONESIA	61.063.635.000

**Total Pagu
BPSDM Hukum**

167.341.538.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan capaian kinerja BPSDM Hukum Semester I Tahun 2026 berdasarkan sasaran strategis yang telah ditetapkan, meliputi analisis, perbandingan target, realisasi, serta upaya strategis yang telah dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal.



Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum (BPSDM Hukum) untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja Tahun 2026. Pelaksanaan akuntabilitas kinerja menjadi bagian penting dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai instrumen untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya organisasi dikelola secara efektif, efisien, transparan, dan berorientasi pada hasil (*result oriented*).

Pada Semester I Tahun 2026, BPSDM Hukum melaksanakan berbagai program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia bidang hukum yang diarahkan untuk mendukung terwujudnya Corporate University Kementerian Hukum, meningkatkan kompetensi SDM bidang hukum, serta memperkuat tata kelola organisasi yang akuntabel dan profesional. Seluruh pelaksanaan program dilaksanakan berdasarkan Rencana Strategis BPSDM Hukum Tahun 2025–2029 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dengan memperhatikan prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, serta pengelolaan risiko.

Bab ini menyajikan hasil pengukuran dan evaluasi terhadap pencapaian sasaran program dan indikator kinerja BPSDM Hukum selama Semester I Tahun 2026. Analisis dilakukan secara komprehensif melalui perbandingan antara target dan realisasi kinerja, perkembangan capaian dibandingkan periode sebelumnya, kontribusi terhadap target jangka menengah, analisis keberhasilan maupun kendala yang dihadapi, efisiensi pemanfaatan sumber daya, kontribusi program dan kegiatan terhadap pencapaian sasaran organisasi, serta identifikasi risiko beserta langkah-langkah pengendaliannya. Dalam memudahkan proses monitoring capaian Perjanjian Kinerja, dilakukan klasifikasi capaian berdasarkan rentang nilai. Adapun klasifikasi capaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Capaian Kinerja	Warna	Interpretasi
> 100%		Melebihi Target
= 100%		Sesuai Target
< 100%		Tidak Mencapai Target

Melalui penyajian analisis kinerja yang objektif dan terukur, BPSDM Hukum berupaya memastikan bahwa setiap program dan kegiatan memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kompetensi sumber daya manusia bidang hukum serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Bab ini juga menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) sebagai upaya meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja organisasi sehingga target pembangunan sumber daya manusia bidang hukum dapat tercapai secara optimal sesuai arah kebijakan Kementerian Hukum dan Rencana Strategis BPSDM Hukum Tahun 2025–2029.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

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

Berikut disajikan capaian kinerja pada masing-masing sasaran program yang menjadi target program BPSDM Hukum:

SASARAN PROGRAM 1

Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum

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

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

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

Indikator Kinerja yang digunakan mengukur sasaran program Meningkatkan Kompetensi SDM Bidang Hukum adalah dengan mengukur Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum. Indikator kinerja ini menggambarkan upaya BPSDM Hukum dalam memperkecil kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi jabatan bidang hukum melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi. Penurunan indeks kesenjangan kompetensi mencerminkan keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran, terukur, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi. Pengukuran ini didapatkan dari hasil uji kompetensi dengan pendekatan pre-test dan post-test kepada peserta pelatihan bidang hukum yang diselenggarakan BPSDM Hukum.

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

- Tentukan Indeks Kesenjangan Kompetensi Awal/Sebelum Intervensi (IKKAW,i) dengan formulasi berikut:

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

- Tentukan Indeks Kesenjangan Kompetensi Akhir/Sesudah Intervensi (IKKSH,i) dengan formulasi berikut:

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

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

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

- Hitung rata-rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kelompok (RIKK) dengan formulasi berikut :

$$RIKK = \frac{\sum PIKK \text{ semua individu}}{\text{Jumlah individu}}$$

Dimana:

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

K_{AKS} : Kompetensi aktual sebelum intervensi

K_{AKD} : Kompetensi aktual sesudah intervensi

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

Untuk pengukuran capaian kinerja pada periode ini data nilai pre-test dan post-test diperoleh dari **laporan penyelenggaraan pelatihan bidang hukum yang diselenggarakan pada rentang waktu Januari-Juni 2026** yaitu:

1. Lokakarya KUHP
2. Pelatihan Fungsional Penyuluh Hukum Ahli Pertama
3. Pelatihan Fungsional Perancang PP Angkatan I dan II
4. Pelatihan Fungsional Pemeriksa Merek Ahli Pertama
5. Pelatihan Fungsional Analis Hukum Ahli Pertama
6. Pelatihan Teknis Pembentukan PP dan Penyusunan Peraturan Kebijakan
7. Pelatihan Teknis Dasar Pemeriksa Merek

Berdasarkan proses penghitungan data pre-test dan post-test menggunakan formulasi di atas, maka diperoleh nilai **Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum sebesar 6,03.**

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

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\% \\ \text{Capaian} &= \frac{6,03}{6,6} \times 100\% \\ \text{Capaian} &= \mathbf{91,3\%} \end{aligned}$$

 SASARAN PROGRAM: Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum		
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
 TARGET	 REALISASI	 CAPAIAN
6,6	6,03	91,3%

Pada Semester I Tahun 2026, Sasaran Program "Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum" diukur melalui Indikator Kinerja Program berupa Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum dengan target sebesar **6,60**. Hasil pengukuran menunjukkan realisasi sebesar **6,03**, sehingga capaian kinerja mencapai **91,3%** terhadap target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa upaya pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh BPSDM Hukum telah memberikan hasil yang positif dalam menurunkan kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum. Namun demikian, realisasi Semester I masih **belum memenuhi** target tahunan sehingga diperlukan percepatan pelaksanaan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi pada Semester II agar target kinerja dapat tercapai pada akhir tahun.

Program Penunjang Pencapaian Target Kinerja

Pencapaian indikator Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum didukung oleh pelaksanaan berbagai program pengembangan kompetensi yang terintegrasi, meliputi penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional, kepemimpinan, dan manajerial, pelaksanaan penilaian serta pemetaan kompetensi ASN, pengembangan standar kompetensi bidang hukum, penguatan sistem pembelajaran berbasis digital, serta peningkatan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Seluruh kegiatan tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan pendekatan berbasis kebutuhan kompetensi (*competency-based human resource development*), sehingga mampu mendukung penurunan kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum dan meningkatkan profesionalisme ASN Kementerian Hukum.

Potensi Risiko Yang Mungkin dan Telah Terjadi

Dalam pencapaian indikator Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, terdapat beberapa potensi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian target, baik yang bersifat operasional, fraud, maupun keuangan. Risiko tersebut antara lain:

1. Belum optimalnya perencanaan pelatihan;
2. Belum mutakhirnya data profil kompetensi ASN sebagai dasar penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi;
3. Keterbatasan anggaran yang berdampak pada jumlah peserta pelatihan;
4. Keterlambatan pelaksanaan kerja sama pengembangan kompetensi;
5. Ketidakesesuaian peserta dengan persyaratan pelatihan;
6. Kebijakan efisiensi anggaran pemerintah yang berpotensi mengurangi volume kegiatan pengembangan kompetensi.

Apabila risiko-risiko tersebut tidak dimitigasi secara memadai, pencapaian target penurunan indeks kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum dapat terhambat.

Pengendalian Risiko

Dalam rangka mengantisipasi potensi risiko yang dapat menghambat pencapaian indikator Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, BPSDM Hukum melaksanakan berbagai langkah pengendalian secara terencana dan berkelanjutan antara lain:

1. Penyusunan Training Needs Analysis (TNA) yang berbasis pada hasil pemetaan dan asesmen kompetensi;
2. Pemutakhiran profil kompetensi ASN secara berkala melalui sistem informasi kompetensi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam perencanaan pengembangan kompetensi;
3. Memperkuat koordinasi dengan seluruh unit kerja dalam penyusunan rencana pengembangan kompetensi;
4. Verifikasi dan validasi peserta secara cermat agar peserta yang mengikuti pelatihan telah memenuhi persyaratan serta sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensinya.
5. Pemanfaatan metode blended learning dan pembelajaran digital guna memperluas jangkauan peserta sekaligus meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pelatihan. Apabila terjadi kebijakan efisiensi anggaran, dilakukan prioritas terhadap program-program pengembangan kompetensi yang memiliki urgensi dan dampak strategis paling tinggi terhadap pencapaian sasaran organisasi.
6. Percepatan penyelesaian administrasi kerja sama dengan berbagai mitra strategis terus dilakukan agar pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi dapat berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Melalui langkah-langkah mitigasi tersebut, diharapkan risiko yang berpotensi menghambat penurunan indeks kesenjangan kompetensi dapat diminimalkan, sehingga pencapaian target kinerja pada akhir Tahun 2026 dapat diwujudkan secara optimal.

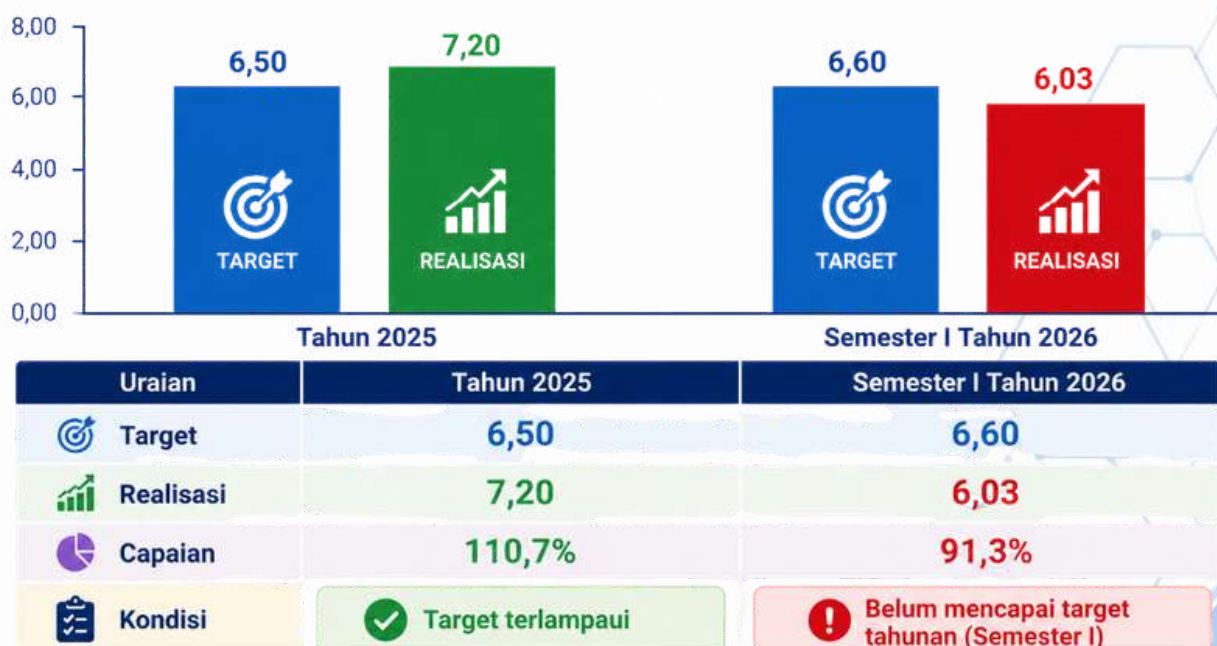
Dampak atas Kinerja Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum

Capaian Sasaran Program Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum melalui indikator kinerja Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum. Penurunan kesenjangan kompetensi menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan kompetensi semakin selaras dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan kompetensi jabatan, sehingga ASN bidang hukum memiliki kemampuan yang lebih memadai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Peningkatan kompetensi tersebut berkontribusi pada meningkatnya profesionalisme, integritas, dan adaptabilitas ASN dalam menghadapi dinamika regulasi, perkembangan teknologi, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Selain itu, hasil pemetaan dan pengembangan kompetensi yang lebih terarah menjadi dasar dalam penerapan sistem manajemen talenta, pengembangan karier, serta penyusunan program pengembangan kompetensi yang lebih efektif dan berbasis kebutuhan.

Meskipun hingga Semester I Tahun 2026 capaian indikator belum sepenuhnya mencapai target tahunan, hasil yang telah dicapai menunjukkan adanya kemajuan dalam mengurangi kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum. Dengan optimalisasi pelaksanaan program pengembangan kompetensi pada Semester II, diharapkan penurunan indeks kesenjangan kompetensi dapat semakin meningkat sehingga mampu mendukung terwujudnya ASN bidang hukum yang profesional, berintegritas, adaptif, dan berdaya saing, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan strategis Kementerian Hukum.

Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2025



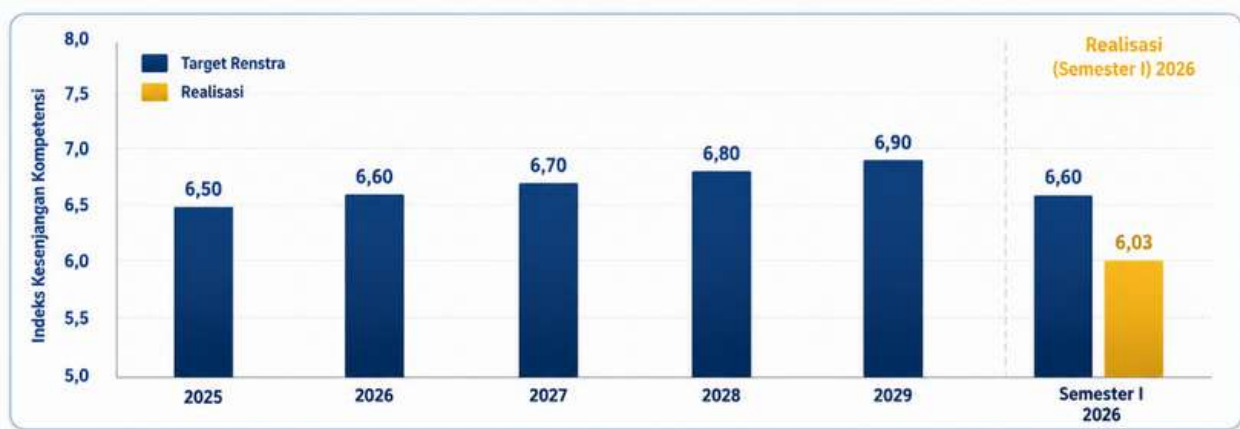
* Capaian = Realisasi / Target x 100%

Apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2025, kinerja indikator Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum pada Semester I Tahun 2026 menunjukkan adanya penurunan capaian. Pada Tahun 2025, indikator ini berhasil melampaui target yang ditetapkan dengan target sebesar 6,5, realisasi sebesar 7,2, dan capaian kinerja sebesar 110,7%. Sementara itu, pada Semester I Tahun 2026, dengan target tahunan sebesar 6,6, realisasi yang telah dicapai hingga Semester I adalah 6,03 atau 91,3% dari target tahunan.

Perbedaan capaian tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pengukuran kinerja Semester I yang belum mencerminkan keseluruhan pelaksanaan program pengembangan kompetensi selama satu tahun anggaran. Sebagian besar kegiatan strategis, seperti penyelenggaraan pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan kepemimpinan, serta tindak lanjut hasil pemetaan dan asesmen kompetensi, masih dijadwalkan untuk dilaksanakan pada Semester II. Oleh karena itu, capaian Semester I belum dapat dibandingkan secara langsung dengan capaian akhir Tahun 2025 yang merupakan hasil pelaksanaan program selama satu tahun penuh.

Meskipun demikian, realisasi Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan kompetensi telah berjalan sesuai arah yang direncanakan dan memberikan kontribusi terhadap penurunan kesenjangan kompetensi SDM bidang hukum. Pada Semester II, BPSDM Hukum akan mengoptimalkan penyelenggaraan program-program pengembangan kompetensi, mempercepat pelaksanaan kegiatan yang belum terlaksana, serta memperkuat monitoring dan evaluasi agar target indikator pada akhir Tahun 2026 dapat dicapai secara optimal.

Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah



Target Rata-rata penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum Tahun 2026 ditetapkan sebesar 6,60 sesuai dengan target Renstra 2025–2029. Hingga Semester I Tahun 2026, realisasi yang dicapai adalah 6,03. Capaian ini menunjukkan bahwa realisasi Semester I masih berada di bawah target tahunan (91,3%), sehingga diperlukan percepatan pelaksanaan program pengembangan kompetensi pada Semester II. Meskipun demikian, nilai realisasi tersebut mencerminkan tren yang masih berada dalam rentang sasaran Renstra dan menjadi dasar untuk mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan, pemetaan kompetensi, serta penguatan monitoring dan evaluasi agar target tahunan dapat tercapai pada akhir tahun 2026.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

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

Analisa Keberhasilan dan Kegagalan

Meskipun target tahunan belum tercapai, capaian Semester I sebesar 6,03 menunjukkan bahwa berbagai upaya peningkatan kompetensi SDM bidang hukum telah berjalan sesuai rencana. Beberapa faktor yang mendukung capaian tersebut antara lain:

1. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang tetap berjalan secara konsisten, baik melalui pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan kepemimpinan, maupun pembelajaran digital (blended learning);
2. Peningkatan pelaksanaan penilaian dan pemetaan kompetensi, sehingga kebutuhan pengembangan kompetensi dapat diidentifikasi secara lebih tepat sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi;
3. Penguatan koordinasi antarunit kerja dalam penyusunan kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi sehingga proses penyelenggaraan berjalan lebih efektif;
4. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem informasi pengembangan kompetensi yang mendukung perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring kegiatan pembelajaran;
5. Komitmen BPSDM Hukum dalam mendukung implementasi kebijakan prioritas nasional, seperti pelaksanaan pelatihan terkait KUHP dan KUHPA serta pengembangan kompetensi ASN bidang hukum.

Realisasi Semester I masih berada di bawah target tahunan sehingga capaian baru mencapai 91,3%. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Sebagian besar program pengembangan kompetensi bidang hukum dilaksanakan pada Semester II, sehingga dampaknya terhadap penurunan indeks belum sepenuhnya tercermin pada Semester I.
2. Keterbatasan kapasitas penyelenggaraan pelatihan, baik dari sisi jadwal, jumlah peserta, maupun sumber daya penyelenggara, menyebabkan belum seluruh kebutuhan pelatihan dapat dipenuhi pada Semester I.
3. Masih terdapat proses verifikasi dan penyesuaian kebutuhan pengembangan kompetensi yang memerlukan koordinasi lintas unit sehingga mempengaruhi percepatan pelaksanaan program.
4. Indeks merupakan indikator outcome, sehingga perubahan nilai indeks tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pelatihan yang dilaksanakan, tetapi juga oleh efektivitas pembelajaran, penerapan kompetensi di tempat kerja, serta waktu yang dibutuhkan agar hasil pengembangan kompetensi memberikan dampak yang terukur.

Kendala dan Hambatan

1 Pelaksanaan Program Belum Merata Sepanjang Tahun

Sebagian besar kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi telah dijadwalkan pada Semester II sehingga dampaknya terhadap penurunan indeks belum sepenuhnya tercermin pada Semester I.

2 Kebutuhan Lebih Besar Dibanding Kapasitas Penyelenggaraan

Kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang hukum masih lebih besar dibandingkan kapasitas penyelenggaraan pelatihan, sehingga belum seluruh kebutuhan yang telah diidentifikasi melalui pemetaan dan asesmen kompetensi dapat dipenuhi pada periode pelaporan ini.

3 Koordinasi dan Sinkronisasi Data Belum Optimal

Koordinasi dan sinkronisasi data kebutuhan pengembangan kompetensi antarunit kerja masih perlu diperkuat untuk memastikan keselarasan antara hasil pemetaan kompetensi dengan prioritas pelaksanaan pelatihan.

4 Efektivitas Dipengaruhi Komitmen Unit Kerja dan Peserta

Efektivitas pengembangan kompetensi dipengaruhi oleh komitmen unit kerja dan peserta baik dalam mengikuti pembelajaran maupun menerapkan kompetensi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

5 Keterbatasan Waktu Pelaksanaan Semester I

Sebagian kegiatan strategis dan program peningkatan kompetensi lainnya belum selesai dilaksanakan pada periode Semester I.

6 Indikator Outcome Memerlukan Waktu Untuk Hasil Terukur

Perubahan nilai indeks tidak hanya dipengaruhi jumlah pelatihan, tetapi juga efektivitas pembelajaran, penerapan kompetensi di tempat kerja, serta keberlanjutan pembinaan kompetensi di unit kerja.

SASARAN PROGRAM 2

Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

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

Sasaran Program Meningkatkan Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum diarahkan untuk memastikan seluruh layanan yang diselenggarakan BPSDM Hukum memberikan pengalaman layanan yang berkualitas, responsif, dan berdampak nyata bagi peserta. Kepuasan pengguna layanan menjadi indikator penting keberhasilan karena mencerminkan kesesuaian antara kebutuhan pemangku kepentingan dan kualitas layanan yang diberikan. Capaian sasaran ini diukur melalui Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, yang menggambarkan persepsi pengguna terhadap berbagai aspek layanan, seperti kemudahan akses, kejelasan informasi, kompetensi widyaiswara dan narasumber, relevansi materi, serta efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

Nilai IKM menjadi instrumen strategis untuk mendorong perbaikan mutu layanan secara berkelanjutan. Melalui peningkatan nilai IKM, BPSDM Hukum tidak hanya memenuhi standar pelayanan publik, tetapi juga memastikan layanan pengembangan kompetensi memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kapasitas, profesionalisme, dan kinerja SDM bidang hukum, sehingga berkontribusi pada penguatan tata kelola pemerintahan dan pembangunan SDM unggul. Pengukuran indikator kinerja ini menggunakan hasil Survei Persepsi Kualitas Pelayanan melalui Aplikasi 3AS Survey Management. Pengumpulan data dilakukan secara periodik setiap bulan dengan pengisian kuesioner secara mandiri oleh responden secara daring melalui laman <https://survei-bsk.kemenkum.go.id/>.

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



Persyaratan



Kompetensi Pelaksana



Sistem, mekanisme dan prosedur



Perilaku Pelaksana



Waktu penyelesaian



Penanganan Pengaduan



Biaya/Tarif



Sarana Prasarana



Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan

Hasil akhir realisasi indikator kinerja ini merupakan rata-rata akumulasi Survei Persepsi Kualitas Pelayanan pada BPSDM Hukum (sebagai satuan kerja), Poltekipin, Balai Diklat Hukum Kepri, Balai Diklat Hukum Jateng, dan Balai Diklat Sulut pada periode semester I. Namun, pada periode pengukuran ini nilai IKM Poltekipin belum dapat disajikan karena pada tahun 2026, Poltekipin masih berproses dalam transformasi kelembagaan sehingga belum memiliki akun aplikasi 3AS. Berikut rincian hasil Survei Persepsi Kualitas Pelayanan di lingkungan BPSDM Hukum dan satuan kerjanya yang diperoleh dari **Laporan Hasil Pelaksanaan Survey Persepsi Anti Korupsi dan Survey Persepsi Kualitas Pelayanan yang dilaksanakan** melalui aplikasi 3AS.

UNIT KERJA	NILAI 3AS (SKALA 4)	JUMLAH RESPONDEN
 BPSDM Hukum	3,89 ★★★★★	1.759 responden
 Balai Pelatihan Hukum Semarang	3,92 ★★★★★	282 responden
 Balai Pelatihan Hukum Batam	3,97 ★★★★★	399 responden
 Balai Pelatihan Hukum Bitung	3,92 ★★★★★	201 responden

KATEGORI NILAI 3AS (SKALA 4)	1,00 – 1,75 Tidak Baik	1,76 – 2,50 Kurang Baik	2,51 – 3,25 Baik	3,26 – 4,00 Sangat Baik
------------------------------	---------------------------	----------------------------	---------------------	----------------------------

Nilai hasil survey tersebut kemudian diolah untuk memperoleh realisasi indikator kinerja **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum** sesuai dengan formulasi yang telah ditentukan sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \text{IKM Bid. Hukum} &= \frac{\text{IKM BPSDM} + \text{IKM Batam} + \text{IKM Semarang} + \text{IKM Bitung}}{\text{Jumlah Satker}} \\
 &= \frac{3,89 + 3,92 + 3,97 + 3,92}{4} \\
 &= \mathbf{3,92}
 \end{aligned}$$

Dari hasil penghitungan diatas diperoleh informasi realisasi indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum periode semester I sebesar **3,92** dengan kategori **Sangat Baik**

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

$$\begin{aligned} \text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\% \\ \text{Capaian} &= \frac{3,92}{3,52} \times 100\% \\ \text{Capaian} &= \mathbf{111,3\%} \end{aligned}$$

 SASARAN PROGRAM: Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum		
 TARGET	 REALISASI	 CAPAIAN
3,52	3,92	111,3%

Pada Semester I Tahun 2026, BPSDM Hukum menetapkan target Kepuasan Layanan Pengembangan Kompetensi sebesar **3,52** (skala 4). Berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat yang dilaksanakan selama Semester I Tahun 2026, realisasi yang berhasil dicapai adalah **3,92**, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai **111,3%** dari target yang telah ditetapkan.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa kualitas layanan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan BPSDM Hukum telah melampaui target. Nilai IKM sebesar 3,92 berada pada kategori Sangat Baik, yang mencerminkan tingginya tingkat kepuasan masyarakat terhadap aspek pelayanan, mulai dari kemudahan memperoleh layanan, kompetensi penyelenggara, kecepatan pelayanan, sarana dan prasarana, hingga kualitas materi dan proses pembelajaran.

Meskipun capaian telah melampaui target, BPSDM Hukum tetap berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan melalui inovasi berkelanjutan, pemanfaatan hasil survei kepuasan sebagai dasar penyempurnaan layanan, penguatan mekanisme evaluasi, serta peningkatan respons terhadap kebutuhan para pemangku kepentingan. Dengan demikian, kualitas layanan pengembangan kompetensi diharapkan semakin mampu memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kompetensi SDM bidang hukum dan mendukung terwujudnya Corporate University Kementerian Hukum yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

Program Penunjang Pencapaian Target Kinerja

Pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum didukung melalui penyelenggaraan program pengembangan kompetensi yang berkualitas, peningkatan mutu pembelajaran, digitalisasi layanan, penguatan standar pelayanan, peningkatan sarana dan prasarana pelayanan, monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan serta penguatan tata kelola organisasi melalui implementasi Reformasi Birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), manajemen risiko, serta internalisasi nilai PASTI dan Core Values ASN BerAKHLAK dalam setiap proses pelayanan sehingga tercipta budaya kerja yang profesional, akuntabel, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan. Berbagai upaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan sehingga menghasilkan nilai IKM sebesar 3,92, melampaui target yang ditetapkan sebesar 3,52 dengan capaian kinerja 111%. Hal ini menunjukkan bahwa layanan pengembangan kompetensi BPSDM Hukum telah mampu memenuhi harapan pengguna layanan secara efektif, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Potensi Risiko Yang Mungkin atau Telah Terjadi

Dalam upaya mencapai sasaran Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, BPSDM Hukum menghadapi sejumlah potensi risiko yang dapat memengaruhi kualitas layanan dan tingkat kepuasan masyarakat. Risiko tersebut meliputi

1. Ketidaksesuaian persyaratan layanan dengan kebutuhan pengguna;
2. Ketidakjelasan alur serta waktu pelayanan;
3. Kualitas layanan yang belum optimal;
4. Kompetensi petugas layanan yang belum merata;
5. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, serta
6. Mekanisme pengelolaan pengaduan dan masukan yang belum sepenuhnya responsif.

Pengendalian Risiko

Dalam rangka menjaga pencapaian sasaran Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum, BPSDM Hukum menerapkan berbagai langkah pengendalian risiko secara preventif dan korektif. Pengendalian dilakukan melalui:

1. Penguatan proses verifikasi dan validasi persyaratan peserta sebelum pelaksanaan kegiatan;
2. Penyempurnaan standar operasional prosedur (SOP) layanan;
3. Peningkatan pengawasan terhadap penyelenggaraan layanan pengembangan kompetensi;
4. Memastikan kesesuaian penerapan tarif layanan dengan ketentuan yang berlaku melalui pemutakhiran regulasi,

5. Sosialisasi kepada pelaksana layanan;
6. Optimalisasi perencanaan kegiatan;
7. Penyesuaian prioritas program;
8. Pemanfaatan pembelajaran digital (blended learning);
9. Monitoring dan evaluasi realisasi anggaran secara berkala

Melalui langkah-langkah tersebut, potensi risiko yang dapat memengaruhi kepuasan pengguna layanan diharapkan dapat diminimalkan sehingga kualitas layanan pengembangan kompetensi tetap terjaga dan target Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dampak atas Kinerja Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Peningkatan kepuasan dan manfaat layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum memberikan dampak positif terhadap kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Hukum. Tingginya tingkat kepuasan masyarakat, yang tercermin dari capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 3,92 atau 111% dari target, menunjukkan bahwa layanan yang diberikan telah mampu memenuhi harapan pengguna dari aspek kualitas materi, kompetensi pengajar, kemudahan layanan, sarana prasarana, serta efektivitas proses pembelajaran.

Capaian tersebut turut meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap BPSDM Hukum sebagai penyelenggara pengembangan kompetensi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan pengguna. Selain itu, kualitas layanan yang semakin baik mendorong peningkatan partisipasi peserta, memperkuat budaya belajar (*learning culture*), serta mendukung percepatan transformasi *Corporate University* Kementerian Hukum.

Secara jangka panjang, peningkatan kepuasan dan manfaat layanan pengembangan kompetensi diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi ASN bidang hukum, peningkatan kinerja organisasi, serta terwujudnya pelayanan publik yang semakin berkualitas, akuntabel, dan berdampak bagi masyarakat sesuai dengan visi BPSDM Hukum sebagai pusat pengetahuan dan pembelajaran hukum.

Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Tahun 2025

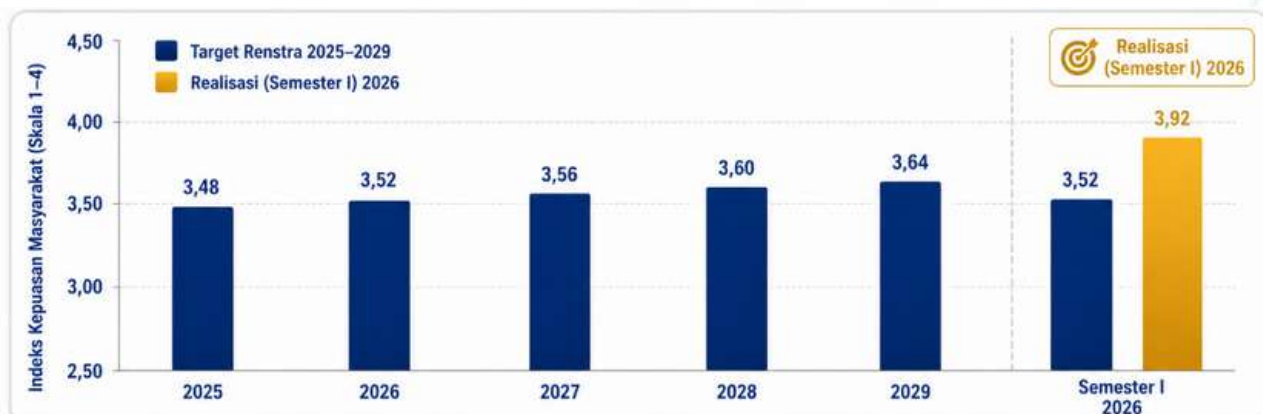
Dibandingkan dengan capaian Tahun 2025, kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum pada Semester I Tahun 2026 menunjukkan tren yang positif. Target IKM meningkat dari 3,48 pada Tahun 2025 menjadi 3,52 pada Tahun 2026 atau naik sebesar 1,15%, yang mencerminkan adanya peningkatan ekspektasi terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Sejalan dengan peningkatan target tersebut, realisasi IKM juga mengalami kenaikan dari 3,87 pada Tahun 2025 menjadi 3,92 pada Semester I Tahun 2026 atau meningkat sebesar 0,05 poin (sekitar 1,29%). Dengan demikian, persentase capaian kinerja turut meningkat, dari 111,2% pada Tahun 2025 menjadi 111,3% pada Semester I Tahun 2026.

Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa BPSDM Hukum tidak hanya mampu mempertahankan kualitas layanan pengembangan kompetensi, tetapi juga terus meningkatkan kepuasan pengguna layanan meskipun target kinerja semakin tinggi. Capaian ini merupakan hasil dari upaya perbaikan berkelanjutan melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan, penguatan pelayanan berbasis digital, optimalisasi sarana dan prasarana, serta penerapan budaya pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat sesuai dengan nilai PASTI dan Core Values ASN BerAKHLAK. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa kualitas layanan pengembangan kompetensi BPSDM Hukum semakin baik dan konsisten dalam memenuhi kebutuhan serta harapan para pemangku kepentingan.



Perbandingan Realisasi dan Capaian Dengan Target Jangka Menengah



Berdasarkan data Target Renstra 2025-2029 dan realisasi Semester I Tahun 2026, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum menunjukkan kinerja yang sangat baik. Target Renstra mengalami peningkatan secara bertahap dari 3,48 pada tahun 2025 menjadi 3,64 pada tahun 2029, yang mencerminkan komitmen BPSDM Hukum untuk terus meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Pada Semester I Tahun 2026, target IKM ditetapkan sebesar 3,52, sedangkan realisasi telah mencapai 3,92, atau setara dengan 111,4% dari target. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja layanan telah melampaui target yang ditetapkan, bahkan telah berada di atas target Renstra hingga tahun 2029 sebesar 3,64. Hal ini mengindikasikan bahwa berbagai upaya peningkatan kualitas pelayanan, perbaikan proses bisnis, pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan profesionalisme penyelenggara pelatihan telah memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan pengguna layanan.

Hasil tersebut juga menjadi indikator bahwa layanan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan BPSDM Hukum semakin responsif terhadap kebutuhan peserta dan pemangku kepentingan. Meskipun demikian, capaian yang tinggi ini perlu dipertahankan melalui evaluasi berkelanjutan, inovasi layanan, penguatan kualitas penyelenggaraan pelatihan, serta tindak lanjut atas masukan dari survei kepuasan masyarakat agar kualitas pelayanan tetap konsisten dan berkelanjutan pada periode-periode berikutnya.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Tidak ada standar nasional yang spesifik dan terukur secara tunggal untuk Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan pengembangan kompetensi SDM bidang hukum yang tersedia dalam data publik. Namun apabila merujuk pada PermenPAN/RB Nomor 14 Tahun 2017, nilai 3,92 (skala 1-4) yang apabila dikonversikan menjadi 98% secara nasional termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.

Analisa Keberhasilan dan Kegagalan

Pada Semester I Tahun 2026, BPSDM Hukum berhasil melampaui target Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan realisasi sebesar 3,92 dibandingkan target 3,52, sehingga tingkat capaian mencapai 111,3%. Capaian ini sedikit lebih tinggi dibandingkan Tahun 2025 yang mencapai 111,2%, menunjukkan bahwa kualitas layanan pengembangan kompetensi tetap terjaga dan mengalami peningkatan secara konsisten.

Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, melalui penyusunan kurikulum yang lebih relevan, metode pembelajaran yang interaktif, serta keterlibatan widyaiswara dan narasumber yang kompeten.
2. Optimalisasi layanan berbasis digital, seperti pemanfaatan Learning Management System (LMS), pendaftaran dan evaluasi pelatihan secara daring, serta penyediaan materi pembelajaran digital yang memudahkan peserta memperoleh layanan secara cepat dan efektif.
3. Peningkatan kualitas pelayanan kepada peserta, melalui penyempurnaan standar pelayanan, percepatan proses administrasi, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta respons yang cepat terhadap kebutuhan dan masukan pengguna layanan.
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan, termasuk pemanfaatan hasil Survei 3AS (Aman, Andal, Adaptif, dan Solutif) sebagai dasar perbaikan layanan. Evaluasi dilakukan secara berkala sehingga setiap kekurangan dapat segera ditindaklanjuti.

5. Penguatan budaya kerja organisasi melalui implementasi nilai PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif) serta *Core Values* ASN BerAKHLAK, yang mendorong seluruh pegawai memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pengguna.
6. Keberhasilan tersebut juga didukung oleh tingginya partisipasi responden dalam survei kepuasan. Hingga Semester I Tahun 2026, survei melibatkan 2.641 responden yang berasal dari BPSDM Hukum dan seluruh Balai Pelatihan Hukum, dengan seluruh unit memperoleh nilai di atas 3,89 (kategori Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas layanan telah dirasakan secara merata oleh para pengguna layanan.

B. ANALISA EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM Hukum pada Semester I Tahun 2026 telah diupayakan dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang tersedia, meliputi anggaran, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, teknologi informasi, serta jejaring kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan. Pemanfaatan sumber daya tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis secara efektif dan efisien, dengan tetap memperhatikan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sasaran Program 1 : Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum

Pencapaian Sasaran Program 1 dilaksanakan melalui optimalisasi pemanfaatan anggaran pengembangan kompetensi, tenaga pengajar (widyaiswara dan narasumber), asesor kompetensi, serta fasilitas pembelajaran yang dimiliki BPSDM Hukum. Efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan melalui penerapan metode blended learning, pemanfaatan *Learning Management System (LMS)*, penggunaan hasil pemetaan dan asesmen kompetensi sebagai dasar penyusunan kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*), serta sinergi antarunit kerja dalam penyelenggaraan pelatihan.

Pemanfaatan teknologi informasi mampu menekan biaya operasional penyelenggaraan pelatihan tanpa mengurangi kualitas layanan pembelajaran. Selain itu, penggunaan data hasil asesmen kompetensi sebagai dasar penentuan peserta pelatihan menjadikan program pengembangan kompetensi lebih tepat sasaran sehingga sumber daya yang digunakan memberikan manfaat yang lebih optimal.

Walaupun realisasi indikator Semester I masih mencapai 91,3% dari target tahunan, penggunaan sumber daya telah menunjukkan tingkat efisiensi yang baik karena sebagian besar kegiatan strategis memang direncanakan dilaksanakan pada Semester II. Dengan demikian, anggaran, SDM penyelenggara, dan sarana pendukung masih tersedia untuk mendukung percepatan pencapaian target pada akhir tahun.



Sasaran Program 2 : Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum

Dalam mendukung pencapaian Sasaran Program 2, BPSDM Hukum mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya melalui digitalisasi layanan, penyederhanaan proses bisnis pelayanan, peningkatan kompetensi petugas layanan, serta pemanfaatan berbagai kanal survei kepuasan masyarakat secara elektronik.

Efisiensi juga dilakukan melalui integrasi layanan administrasi pelatihan, pemanfaatan aplikasi survei kepuasan, serta penguatan koordinasi antarunit kerja sehingga proses pelayanan menjadi lebih cepat, mudah, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pengguna layanan. Pendekatan tersebut mampu meningkatkan kualitas pelayanan tanpa memerlukan penambahan sumber daya yang signifikan.

Hasil pengukuran Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat mencapai 3,92 atau 111,3% dari target sebesar 3,52, yang menunjukkan bahwa sumber daya yang digunakan telah memberikan hasil yang melebihi target kinerja. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan tidak hanya didukung oleh kecukupan anggaran, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan SDM, pemanfaatan teknologi informasi, serta komitmen seluruh unit kerja dalam memberikan pelayanan prima.



Digitalisasi Layanan
mempermudah akses dan
mempercepat proses pelayanan



Penyederhanaan Proses Bisnis
alur layanan lebih ringkas,
cepat dan transparan



Peningkatan Kompetensi Petugas Layanan
layanan lebih profesional,
ramah dan responsif



Pemanfaatan Kanal Survei Elektronik
mengukur kepuasan
masyarakat secara cepat
dan akurat

C. REALISASI ANGGARAN

Sampai dengan Semester I Tahun 2026, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum mengelola pagu anggaran sebesar **Rp.167.341.538.000** setelah dilakukan berbagai penyesuaian anggaran. Dari pagu efektif tersebut telah terealisasi anggaran sebesar **Rp.73.216.203.463** atau **43,75%** terhadap pagu efektif.

Realisasi anggaran terbesar berasal dari Sekretariat BPSDM Hukum sebesar Rp.36.262.307.015 atau 44,52% dari pagu efektif, yang mencerminkan pelaksanaan berbagai kegiatan dukungan manajemen, administrasi, serta operasional organisasi. Selanjutnya, Politeknik Pengayoman Indonesia merealisasikan anggaran sebesar Rp.23.101.122.864 atau 37,83% dari pagu efektif sebagai dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan vokasi di bidang hukum.

Pada satuan kerja teknis, Balai Pelatihan Hukum Semarang mencatat realisasi tertinggi sebesar 58,56%, diikuti Balai Pelatihan Hukum Bitung sebesar 58,08%, dan Balai Pelatihan Hukum Batam sebesar 53,93%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan kompetensi di wilayah telah berjalan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Untuk unit penyelenggara program di lingkungan pusat, Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan telah merealisasikan anggaran sebesar 56,46% dari pagu efektif, sedangkan Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional mencapai 54,08%. Adapun Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur terealisasi sebesar 43,78%, seiring dengan pelaksanaan tahapan asesmen kompetensi yang akan terus berlanjut pada Semester II.

Secara keseluruhan, tingkat realisasi anggaran Semester I Tahun 2026 menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM Hukum berjalan sesuai dengan tahapan perencanaan. Persentase realisasi sebesar 43,75% terhadap pagu efektif masih berada dalam koridor yang wajar mengingat sebagian besar kegiatan strategis, termasuk pelaksanaan pelatihan berskala besar, pendidikan kedinasan, pengembangan kompetensi prioritas nasional, serta penyelesaian kontrak pengadaan barang dan jasa dijadwalkan pada Semester II Tahun 2026. Oleh karena itu, BPSDM Hukum akan terus mengoptimalkan percepatan pelaksanaan kegiatan, pengendalian penyerapan anggaran, serta monitoring dan evaluasi secara berkala agar target kinerja dan target realisasi anggaran pada akhir Tahun 2026 dapat tercapai secara optimal, efektif, dan akuntabel.

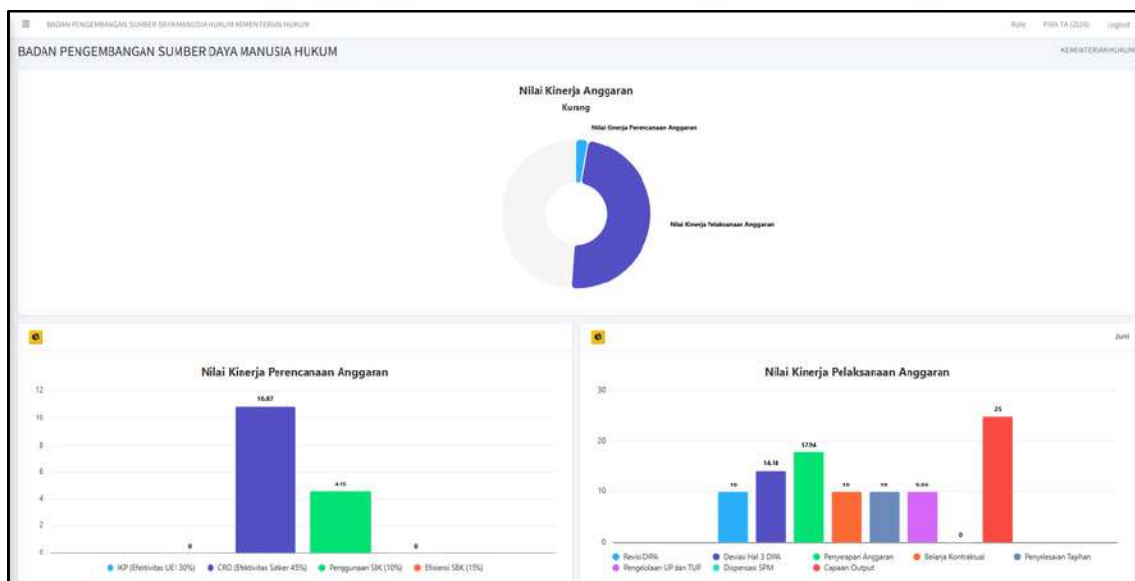
No	BAGIAN/SATKER	PAGU (Rp)	PAGU EFEKTIF (Rp)	% REALISASI DARI PAGU EFEKTIF
1	 Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional	2.512.046.000	2.345.093.000	54,08%
2	 Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur	2.070.984.000	1.981.942.000	43,78%
3	 Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	3.565.138.000	3.565.138.000	56,46%
4	 Sekretariat BPSDM Hukum	81.443.626.000	81.443.626.000	44,52%
7	 BALAI PELATIHAN HUKUM BATAM	4.222.612.000	4.222.612.000	53,93%
8	 BALAI PELATIHAN HUKUM SEMARANG	8.282.249.000	8.282.249.000	58,56%
9	 BALAI PELATIHAN HUKUM BITUNG	4.437.243.000	4.437.243.000	58,08%
10	 POLITEKNIK PENGAYOMAN INDONESIA	61.063.635.000	61.063.635.000	37,83%
TOTAL REALISASI (BPSDM Eselon I)		167.597.533.000	167.341.538.000	43,75%

Realisasi anggaran Semester I Tahun 2026 masih dipengaruhi oleh penjadwalan sebagian besar kegiatan strategis, seperti penyelenggaraan pelatihan, pendidikan kedinasan, dan pengembangan kompetensi, yang direncanakan dilaksanakan pada Semester II. Selain itu, beberapa paket pengadaan barang dan jasa masih berada pada tahap persiapan, pemilihan penyedia, maupun pelaksanaan kontrak sehingga pembayaran belum dapat direalisasikan. Proses administrasi pencairan anggaran yang memerlukan verifikasi dokumen, penyesuaian jadwal kegiatan, serta mekanisme progress payment juga turut memengaruhi tingkat penyerapan anggaran. Dengan demikian, kendala yang dihadapi lebih disebabkan oleh tahapan pelaksanaan kegiatan (timing) daripada keterbatasan kemampuan pelaksanaan anggaran. Oleh karena itu, BPSDM Hukum terus melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan, pengadaan barang dan jasa, serta penguatan monitoring dan koordinasi agar target realisasi anggaran Tahun 2026 dapat tercapai secara optimal.

D. CAPAIAN KINERJA ANGGARAN

1 NILAI KINERJA ANGGARAN

Dalam rangka penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja dan memudahkan Satuan Kerja dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program secara mandiri, Kementerian/Lembaga memantau Capaian Kinerja pada aplikasi berbasis website Kementerian Keuangan yaitu Aplikasi Monitoring Evaluasi Anggaran yang dapat diakses <https://monev.kemenkeu.go.id/>. Sub Komponen penilaian yang dilakukan dengan melihat dari 3 Variabel yaitu: Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran, Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran dan Progress Capaian Output. Berikut tangkapan layar nilai kinerja anggaran BPSDM Hukum pada aplikasi Monev Keuangan. Pada saat penyusunan laporan kinerja ini, aplikasi Monev Keuangan dalam tahap penarikan data sehingga Nilai Kinerja Anggaran tidak bisa diperoleh.



Berdasarkan dashboard Nilai Kinerja Anggaran BPSDM Hukum periode Juni 2026, kinerja anggaran secara keseluruhan masih berada pada kategori "Kurang". Penilaian tersebut merupakan hasil akumulasi antara Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran, dengan kontribusi terbesar berasal dari aspek pelaksanaan anggaran.

Pada aspek Perencanaan Anggaran, indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah CRO (Efektivitas Satker) dengan nilai 10,87, diikuti Penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) sebesar 4,55. Sementara itu, indikator IKP (Efektivitas UE1) dan Efisiensi SBK belum memberikan nilai pada periode penilaian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas perencanaan anggaran pada tingkat satuan kerja telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat ruang perbaikan pada efektivitas perencanaan di tingkat unit eselon I serta aspek efisiensi penggunaan standar biaya.

Pada aspek Pelaksanaan Anggaran, capaian tertinggi diperoleh pada indikator Capaian Output dengan nilai maksimal 25, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan mampu menghasilkan output sesuai target. Indikator Penyerapan Anggaran juga menunjukkan kinerja yang baik dengan nilai 17,94, disusul Deviasi Halaman III DIPA sebesar 14,14. Sementara itu, indikator Revisi DIPA, Belanja Kontraktual, dan Penyelesaian Tagihan masing-masing memperoleh nilai 10, serta Pengelolaan UP dan TUP sebesar 9,96. Namun demikian, indikator Dispensasi SPM belum memperoleh nilai sehingga masih menjadi faktor yang memengaruhi capaian kinerja pelaksanaan anggaran secara keseluruhan.

Secara umum, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran BPSDM Hukum telah menghasilkan output yang optimal dan penyerapan anggaran yang relatif baik. Namun, masih diperlukan upaya peningkatan pada aspek perencanaan anggaran, efektivitas pengelolaan DIPA, serta pemenuhan indikator administrasi pelaksanaan anggaran agar Nilai Kinerja Anggaran dapat meningkat dan mencapai kategori yang lebih baik pada periode berikutnya.

2 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang selanjutnya disingkat IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN dan/atau pengelola fiskal untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Berikut Nilai IKPA BPSDM Hukum pada periode semester I tahun 2026:

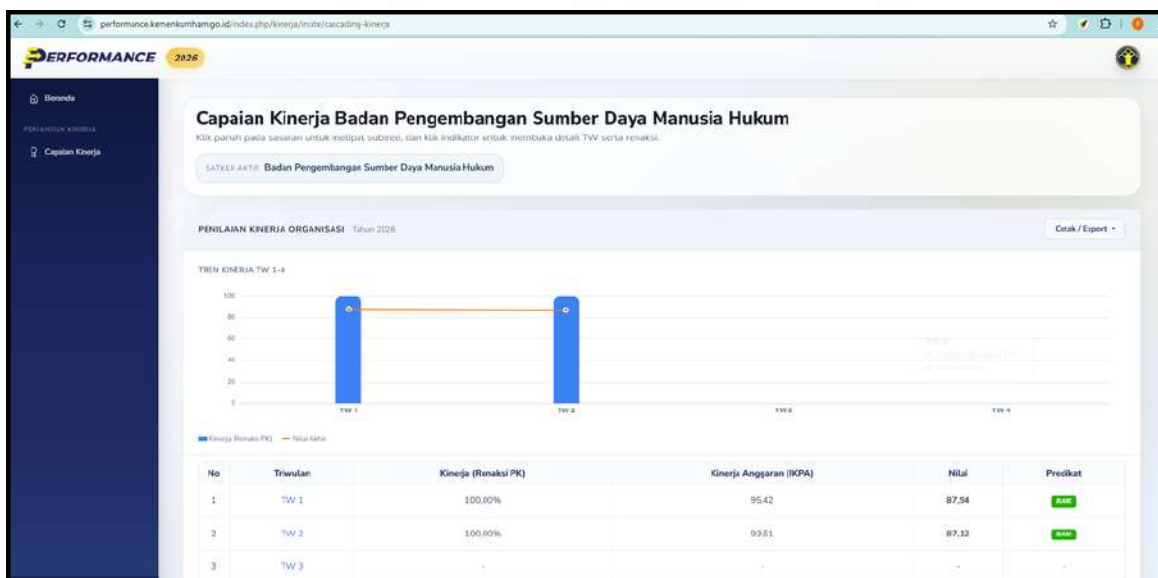


Berdasarkan Indikator Pelaksanaan Anggaran (IPA) Eselon I per Juni 2026, BPSDM Hukum memperoleh Nilai Akhir IPA sebesar **97,04** dengan konversi bobot 100% dan tanpa dispensasi SPM. Capaian ini didukung oleh kualitas perencanaan anggaran yang baik (97,13), kualitas pelaksanaan anggaran (97,34), serta kualitas hasil pelaksanaan anggaran yang optimal dengan capaian output 100%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran BPSDM Hukum telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga mampu mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

E. CAPAIAN KINERJA LAINNYA

1 Pemantauan Aplikasi E-Performance

E-performance Kementerian Hukum adalah aplikasi sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang bertujuan untuk memudahkan proses pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja unit kerja. Aplikasi ini menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/sub kegiatan dalam pencapaian Target Kinerja, dan monitoring serta evaluasi pencapaian kinerja dan keuangan. Sebagai salah satu Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Hukum, BPSDM Hukum memiliki kewajiban untuk mengunggah data capaian kinerjanya pada aplikasi e-performance secara berkala. Berikut tangkapan layar akun BPSDM Hukum pada aplikasi e-performance periode semester I tahun 2026:

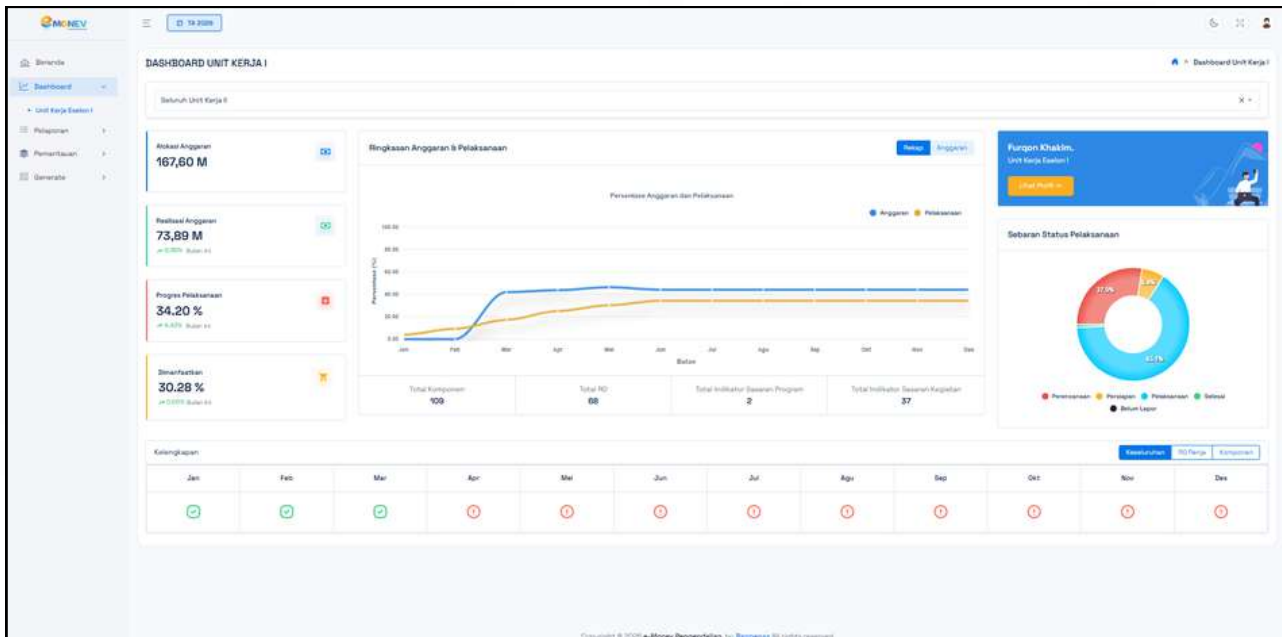


Berdasarkan hasil pengukuran kinerja melalui aplikasi e-Performance Kementerian Hukum Tahun 2026, capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum menunjukkan hasil yang baik pada Semester I Tahun 2026. Pada Triwulan I, BPSDM Hukum memperoleh Kinerja (Renaksi PK) sebesar 100,00% dengan Nilai IKPA sebesar 95,42, sehingga menghasilkan nilai akhir 87,94 dengan predikat "Baik". Selanjutnya, pada Triwulan II, capaian Kinerja (Renaksi PK) tetap mencapai 100,00%, dengan Nilai IKPA sebesar 93,61 dan nilai akhir 87,12, yang juga memperoleh predikat "Baik". Capaian tersebut menunjukkan bahwa seluruh rencana aksi Perjanjian Kinerja telah terlaksana sesuai target, didukung oleh pengelolaan anggaran yang baik serta pelaksanaan program dan kegiatan yang berjalan efektif.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran kinerja Semester I Tahun 2026 menunjukkan konsistensi BPSDM Hukum dalam mempertahankan kualitas pelaksanaan program, efektivitas pengelolaan anggaran, serta akuntabilitas kinerja organisasi. Capaian ini menjadi dasar bagi BPSDM Hukum untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan program pada triwulan berikutnya guna mencapai target kinerja tahunan secara optimal.

2 Pemantauan Aplikasi e-Monev BAPPENAS

Aplikasi e-Monev Bappenas adalah aplikasi pelaporan realisasi hasil pemantauan pelaksanaan intervensi pemerintah pusat (Renja K/L) sekaligus pemantauan pelaksanaan RKP melalui output prioritas Kementerian/Lembaga, yang dapat diakses melalui <https://e-monev.bappenas.go.id>. Berikut tangkapan layar penginputan data kinerja BPSDM Hukum pada aplikasi e-Monev BAPPENAS periode semester I tahun 2026



Berdasarkan *dashboard* aplikasi e-Monev Bappenas Tahun Anggaran 2026, pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM Hukum pada Semester I Tahun 2026 menunjukkan perkembangan yang baik. Dari total alokasi anggaran sebesar Rp.167,60 miliar, telah terealisasi Rp. 73,89 miliar atau sekitar 44% dari pagu anggaran. Sejalan dengan itu, progres pelaksanaan kegiatan mencapai 34,20%, sedangkan tingkat pemanfaatan hasil kegiatan mencapai 30,28%.



Secara umum, hasil pemantauan menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM Hukum berjalan sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan. Capaian ini menjadi dasar untuk terus melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan pada Semester II agar target fisik, keuangan, dan keluaran program dapat tercapai secara optimal hingga akhir Tahun Anggaran 2026.

3 Capaian Prioritas Nasional

BPSDM Hukum sebagai Unit Eselon I Kementerian Hukum yang memiliki tugas dan fungsi pengembangan kompetensi aparatur di bidang Hukum turut serta dalam pelaksanaan Prioritas Nasional Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan sesuai dengan RPJMN 2025-2029. Dukungan terhadap pelaksanaan Prioritas Nasional tersebut diwujudkan dalam Layanan Manajemen SDM Internal, melalui kegiatan Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Pusat dan Daerah dengan target output sebanyak 120 serta Peningkatan Kapasitas Aparatur Negara, melalui kegiatan *Training of Facilitator* (ToF) Implementasi KUHP dan KUHP dengan target output sebanyak 246 orang. Berdasarkan data pelatihan yang telah dilaksanakan BPSDM Hukum, berikut capaian pelaksanaan pelatihan Prioritas Nasional semester I tahun 2026

	 Pelatihan	 Tanggal Pelaksanaan	 Capaian Output
1	ToF Implementasi KUHP dan KUHP Akt. XIII	 31 Maret - 17 April	 30
2	ToF Implementasi KUHP dan KUHP Akt. XIII	 31 Maret - 17 April	 29
3	ToF Implementasi KUHP dan KUHP Akt. XIII	 20 April - 8 Mei	 30
4	ToF Implementasi KUHP dan KUHP Akt. XIII	 20 April - 8 Mei	 30
5	Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Ahli Pertama Angkatan XI	 1 April - 20 Mei	 30
TOTAL			 149

Pada Semester I Tahun 2026, BPSDM Hukum menyelenggarakan empat angkatan *Training of Facilitator* (ToF) Implementasi KUHP dan KUHP. Dari empat angkatan yang diselenggarakan, tiga angkatan berhasil menghasilkan 30 peserta, sedangkan satu angkatan menghasilkan 29 peserta, sehingga total output yang dicapai sebanyak **119** peserta. Selain ToF Implementasi KUHP dan KUHP, BPSDM Hukum juga menyelenggarakan Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Ahli Pertama Angkatan XI. Pelatihan ini berhasil menghasilkan **30** peserta yang telah memenuhi kompetensi dasar sebagai Analisis Hukum Ahli Pertama. Secara keseluruhan, kedua jenis pelatihan tersebut menghasilkan **149** peserta. Capaian ini menunjukkan komitmen BPSDM Hukum dalam mendukung implementasi regulasi nasional sekaligus meningkatkan kompetensi SDM bidang hukum secara terarah dan berkelanjutan.

3 Inovasi Pelayanan

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi dan mendukung transformasi digital, BPSDM Hukum terus mengembangkan berbagai inovasi pembelajaran pada Semester I Tahun 2026. Inovasi tersebut diarahkan untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan sesuai dengan konsep *Corporate University* Kementerian Hukum.

1. **SIT IN Virtual Implementasi ToF KUHP dan KUHP**, yaitu platform pembelajaran daring yang memungkinkan peserta mengikuti proses pembelajaran secara mandiri melalui materi digital, studi kasus, video pembelajaran, serta praktik terbaik implementasi KUHP dan KUHP. Hingga Semester I Tahun 2026, platform ini telah menjangkau 653 peserta, menghasilkan 250 peserta lulus, dan mendukung penyelenggaraan 4 angkatan ToF Implementasi KUHP dan KUHP.
2. **BPSDM Hukum Mobile Apps** sebagai platform layanan digital terpadu yang mengintegrasikan berbagai layanan pengembangan kompetensi, meliputi pelatihan, *e-learning*, MOOC, *Community of Practice* (CoP), penilaian kompetensi, sertifikat digital, serta informasi jadwal kegiatan. Kehadiran aplikasi ini memberikan kemudahan akses layanan secara cepat, efisien, dan terintegrasi bagi seluruh pengguna.
3. **Community of Interest** (CoI) sebagai wadah kolaborasi alumni *Training of Trainers* Implementasi KUHP dan KUHP. Melalui platform ini, peserta dapat berbagi praktik baik (*best practices*), mendiskusikan perkembangan regulasi, serta merumuskan solusi implementasi secara kolaboratif sehingga pembelajaran tidak berhenti setelah pelatihan selesai.
4. **Aplikasi E-SIKAP** sebagai instrumen digital untuk penilaian sikap dan perilaku peserta pelatihan. Aplikasi ini mendukung proses evaluasi secara objektif, transparan, dan akuntabel melalui sistem berbasis data, sehingga hasil penilaian dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Berbagai inovasi tersebut menunjukkan komitmen BPSDM Hukum dalam mewujudkan transformasi digital layanan pengembangan kompetensi, meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat kolaborasi antar pemangku kepentingan, serta mendukung terwujudnya Kampus Pengayoman Pancasila sebagai pusat pengetahuan dan pembelajaran hukum yang modern, inovatif, dan berdaya saing.



Sit-In ToF Implementasi KUHP dan KUHP



Aplikasi E-SIKAP



BPSDM Mobile Apps



Community Of Interest

4 Transformasi Organisasi Poltekipin

1 PROSES MIGRASI DATA



Migrasi Data PDDIKTI Poltekipin Jurusan Keimigrasian dan Ilmu Pemasarakatan ke Poltekimpas telah selesai 01 April 2026.

1. Pemindahan data Dosen dari PDDikti Poltekipin ke Poltekimpas;
2. Pemindahan data Taruna dari PDDikti Poltekipin Jurusan Keimigrasian dan Ilmu Pemasarakatan ke Poltekimpas.

2 KEGIATAN AUDIENSI



Pembahasan awal pengembangan kurikulum Jurusan Hukum Terapan dilaksanakan 13 – 16 April 2026 ke Unit Eselon I Kementerian Hukum:

1. Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum
2. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan
3. Direktorat Jenderal Hukum Kekayaan Intelektual
4. Badan Pembinaan Hukum Nasional



Memastikan kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan praktis di lingkungan kerja serta meningkatkan kualitas lulusan yang kompeten dan relevan.

3 RANCANGAN STATUTA POLTEKPIN



- Progres: Verifikasi dan Finalisasi Substansi Perubahan Statuta bersama Biro Perencanaan dan Organisasi Kemenkum.
- Biro Perencanaan akan mengajukan ijin prinsip Statuta kepada Biro Hukum.
- Surat telah disampaikan Menteri Hukum kepada Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.
- Menunggu pembahasan dari Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.

4 PERCEPATAN PENGALOKASIAN ANGGARAN POLTEKPIN DAN POLTEKIMPAS



- Penandatanganan Kesepakatan BAP Pemisahan Anggaran antara Poltekipin dan Poltekimpas.
- Nota dinas kepada Kepala BPSDM Hukum untuk fasilitasi revisi pemisahan anggaran diteruskan ke Sekretaris Jenderal dan Menteri Hukum.
- 26 Juni 2026: Rapat koordinasi dengan DJA Kementerian Keuangan dan Bappenas.

Realisasi Anggaran (sebelum pemisahan)

37,83%

Realisasi Anggaran (setelah pemisahan)

60,25%

5 INVENTARISASI BMN



- 21 Februari 2026: Penandatanganan BAST antara Sekretaris Jenderal Kemenkum dan Sekretaris Jenderal Kemenkum.
- KM Hukum No. SEK-15.PB.05.05 tanggal 27 Februari 2026 tentang Penghapusan BMN (gedung, jalan, dan instalasi) karena perubahan status penggunaan kepada Kemenkum.
- Aset BMN STB Poltekim dan Poltekipin direncanakan dilikuidasi dan dialihkan menjadi aset Poltekimpas.

6 PELANTIKAN DIREKTUR, WAKIL DIREKTUR DAN PEJABAT MANAJERIAL POLTEKPIN



Maret 2026 telah dilaksanakan pelantikan Direktur, Wakil Direktur, serta Pejabat Manajerial Poltekipin sebagai tonggak awal pembentukan organisasi, memperkuat tata kelola, dan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Poltekipin secara efektif, profesional, dan akuntabel.

7 BENCHMARKING SEKOLAH KEDINASAN



April 2026, Poltekipin melakukan benchmarking ke sekolah kedinasan:

- ✓ Polstat-STIS
- ✓ STMKG
- ✓ PKN STAN



Mempelajari sistem pengasuhan sebagai dasar review Peraturan Kehidupan Mahasiswa (Perdupsis).

8 REVIEW PERATURAN KEHIDUPAN MAHASISWA POLTEKPIN



- Review ketentuan Perdupsis dalam mendukung pendidikan vokasi yang berkualitas dan pembentukan karakter mahasiswa.
- Penyesuaian regulasi internal dalam menghadapi penerimaan mahasiswa baru dan perubahan kelembagaan.
- Pembaruan Perdupsis disesuaikan dengan pola pengasuhan yang tidak semi militer dan lebih humanis.

9 PROSES PENGEMBANGAN KURIKULUM



- Pengembangan kurikulum berbasis Outcome-Based Education (OBE) dan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL).
- Diawali benchmarking ke Politeknik STIA-LAN Jakarta.
- Dilanjutkan audiensi dengan para pemangku kepentingan.



Mewujudkan kurikulum yang relevan, adaptif, dan sesuai kebutuhan dunia kerja.

10 PENYUSUNAN PAGU INDIKATIF TAHUN ANGGARAN 2027



- Penyusunan Pagu Indikatif TA 2027 sebagai dasar perencanaan kebutuhan anggaran.
- Selaras dengan prioritas program dan kebijakan Kementerian Hukum.
- Memastikan alokasi anggaran efektif, efisien, dan akuntabel untuk penguatan kelembagaan dan peningkatan kualitas pendidikan vokasi.

11 SUPERVISI SIAKAD PADA POLTEKPIN



- Juni 2026, Poltekipin melaksanakan supervisi pengembangan dan implementasi Sistem Informasi Akademik (SIAKAD).
- Fokus pada pembaruan menu dan modul aplikasi SIAKAD.
- Optimisasi fitur untuk mendukung tata kelola akademik berbasis digital yang terintegrasi, akurat, dan efisien.



Terus bertransformasi, berkolaborasi, dan berinovasi mewujudkan Kampus Pengayoman Pancasila yang unggul dan berdaya saing.



Webinar Internasional “Merajut Keberagaman Nilai Pancasila Sebagai Pemersatu Bangsa”



Penguatan Tata Kelola Organisasi





PENYAMPAIAN STATUS AKREDITASI

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM KEMENTERIAN HUKUM

Sesuai Peraturan LAN Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan, LAN sebagai pembina pelatihan ASN memiliki tugas untuk melakukan akreditasi Lembaga Pelatihan Pemerintah. Akreditasi ini bertujuan untuk memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) serta memberikan saran perbaikan guna peningkatan kualitas pelayanan dan penyelenggaraan pelatihan.

DASAR SURAT



Nomor Surat
3335/K.1/PDP.09



Sifat
Segera



Lampiran
1 (satu) berkas



Tanggal
30 Juni 2026



Berdasarkan hasil Penilaian Akhir Akreditasi yang telah dilakukan pada tanggal 30 Juni 2026, **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Kementerian Hukum (BPSDM Hukum)** memperoleh hasil sebagaimana terlampir disertai catatan rekomendasi untuk perbaikan ke depan.

HASIL PENILAIAN AKREDITASI PELATIHAN TAHUN 2026

No	Jenis Pelatihan	Penilaian Akreditasi (Tahun 2026)
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II	91,154 (A)
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	91,558 (A)
3	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	91,621 (A)
4	Pelatihan Dasar CPNS	91,438 (A)

MAKNA NILAI AKREDITASI



Kategori A (Unggul)

Menunjukkan kualitas penyelenggaraan pelatihan sangat baik dan telah memenuhi standar akreditasi yang ditetapkan LAN.

KOMITMEN KAMI



Kami akan terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan di lingkungan BPSDM Hukum sesuai ketentuan yang berlaku demi terwujudnya ASN yang kompeten dan berdaya saing.



KAMPUS
PENGAYOMAN
PANCASILA

BAB IV

PENUTUP

Menguraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja
serta langkah strategis sebagai tindak lanjut
untuk peningkatan kinerja ke depan



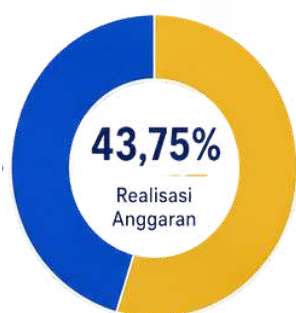
A. KESIMPULAN

Pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum pada Semester I Tahun 2026 secara umum telah berjalan dengan baik dan menunjukkan capaian yang positif. Hal tersebut tercermin dari terlaksananya berbagai program pengembangan kompetensi, penilaian kompetensi, penguatan tata kelola organisasi, transformasi pembelajaran digital, pengembangan *Corporate University* bidang hukum, serta penataan kelembagaan Politeknik Pengayoman Indonesia.

Pada Sasaran Program Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum, realisasi Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum mencapai 6,03 dari target tahunan sebesar 6,60, dengan capaian 91,3%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sampai dengan Semester I, peningkatan kompetensi telah berlangsung dengan baik, meskipun masih diperlukan percepatan pelaksanaan program pada Semester II agar target tahunan dapat dicapai secara optimal. Sementara itu, Sasaran Program Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum menunjukkan hasil yang sangat baik. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan pengembangan kompetensi mencapai 3,92 dari target sebesar 3,52, sehingga capaian kinerja mencapai 111,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas layanan BPSDM Hukum telah mampu memenuhi dan melampaui harapan pengguna layanan.



Dari sisi anggaran, sampai dengan akhir Semester I Tahun 2026, realisasi anggaran BPSDM Hukum mencapai Rp. Rp.73.216.203.463,- atau 43,75% dari pagu efektif Rp.167.341.538.000,-. Tingkat realisasi tersebut dipengaruhi oleh sebagian kegiatan strategis yang dijadwalkan pada Semester II, proses pengadaan barang dan jasa yang masih berjalan, serta penyesuaian jadwal pelaksanaan kegiatan. Meskipun demikian, kualitas pengelolaan anggaran tetap terjaga, yang tercermin dari nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran sebesar 97,04 serta capaian output yang tetap mendukung target kinerja organisasi.



Pemanfaatan pembelajaran daring, webinar, MOOC, *blended learning*, *Learning Management System*, serta berbagai inovasi digital turut mendukung efisiensi penggunaan sumber daya tanpa mengurangi kualitas layanan. Hal ini menunjukkan bahwa BPSDM Hukum mampu menjaga keseimbangan antara efektivitas pencapaian kinerja dan efisiensi pengelolaan anggaran.

Meskipun demikian, pelaksanaan kinerja Semester I masih menghadapi beberapa kendala, antara lain sebagian kegiatan strategis yang baru akan dilaksanakan pada Semester II, proses pengadaan yang masih berlangsung, penyesuaian kelembagaan, keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan kemampuan digital peserta, serta perlunya percepatan tindak lanjut atas hasil evaluasi dan survei kepuasan. Kendala tersebut menjadi bahan perbaikan dalam pelaksanaan program pada periode berikutnya.

B. SARAN

Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja pada Semester II Tahun 2026, perlu dilakukan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Mempercepat pelaksanaan kegiatan strategis yang belum terealisasi, khususnya program pengembangan dan penilaian kompetensi yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian target indeks kesenjangan kompetensi.
2. Memperkuat koordinasi antarunit kerja dalam penyusunan jadwal, penetapan peserta, penyediaan data dukung, pengadaan barang dan jasa, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi.
3. Mengoptimalkan pemanfaatan hasil pemetaan kompetensi dan Training Needs Analysis sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi yang tepat sasaran.
4. Meningkatkan kualitas dan jangkauan pembelajaran digital melalui penguatan LMS, MOOC, *blended learning*, *Community of Practice*, serta pengembangan konten pembelajaran yang relevan dan interaktif.
5. Menindaklanjuti hasil Survei 3AS dan masukan pengguna layanan melalui rencana aksi perbaikan yang terukur, sehingga kualitas dan manfaat layanan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.
6. Mempercepat realisasi anggaran dengan tetap memperhatikan prinsip efektivitas, efisiensi, kepatuhan, serta kualitas output dan outcome program.
7. Memperkuat penerapan manajemen risiko, pengendalian internal, dan pemantauan indikator risiko utama agar potensi hambatan dapat diidentifikasi dan ditangani lebih dini.
8. Melanjutkan transformasi kelembagaan Politeknik Pengayoman Indonesia melalui penyelesaian regulasi, penguatan tata kelola akademik, pengembangan kurikulum, digitalisasi layanan akademik, serta pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan.
9. Meningkatkan kolaborasi dengan unit eselon I Kementerian Hukum, kementerian/lembaga, perguruan tinggi, organisasi profesi, dan mitra strategis untuk memperluas manfaat layanan pengembangan kompetensi.

Dengan pelaksanaan langkah-langkah tersebut, diharapkan seluruh target kinerja BPSDM Hukum Tahun 2026 dapat tercapai secara optimal serta memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kompetensi SDM bidang hukum dan kinerja Kementerian Hukum.

LAMPIRAN

DOKUMEN PENDUKUNG

Memuat Perjanjian Kinerja, Prestasi dan Penghargaan,
serta dokumen pendukung lainnya.



Perjanjian Kinerja Tahun 2026



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM

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

Nama : Gusti Ayu Putu Suwardani
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : Supratman Andi Agtas
Jabatan : Menteri Hukum

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

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

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

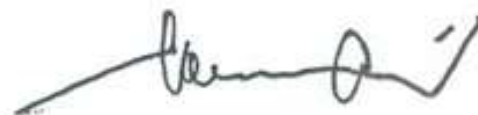
Jakarta, 08 Januari 2026

Pihak Kedua,
Menteri Hukum



Supratman Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum



Gusti Ayu Putu Suwardani
NIP 196610261990012001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DENGAN
MENTERI HUKUM**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Bidang Hukum	Rata-Rata Penurunan Indeks Kesenjangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	6,6 (Indeks)
2	Meningkatnya Kepuasan dan Manfaat Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Layanan Pengembangan Kompetensi SDM Bidang Hukum	3,52 (Indeks)

No.	Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen		Rp. 190.398.140.000,-
1.	Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional	Rp. 3.383.807.000,-
2.	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur	Rp. 2.505.005.000
3.	Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan	Rp. 5.016.400.000
4.	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum	Rp. 104.856.883.000
5.	Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan	Rp. 61.721.129.000
6.	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Rp.16.298.723.000

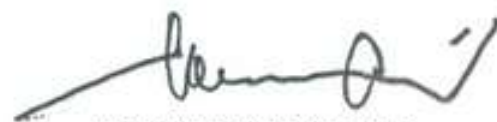
Jakarta, 08 Januari 2026

Pihak Kedua,
Menteri Hukum



Supratman Andi Agtas

Pihak Pertama,
Kepala Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Hukum



Gusti Ayu Putu Suwardani
NIP 196610261990012001

Hasil Akreditasi Kelembagaan



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 3335/K.1/PDP.09
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Penyampaian Status Akreditasi
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Hukum Kementerian Hukum

Jakarta, 30 Juni 2026

Yth. Menteri Hukum
di
Tempat

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan, LAN selaku instansi pembina pelatihan ASN memiliki tugas untuk melakukan Akreditasi Lembaga Pelatihan Pemerintah. Akreditasi ini bertujuan untuk memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) serta memberikan saran perbaikan guna peningkatan kualitas pelayanan dan penyelenggaraan pelatihan.

Salah satu proses dalam akreditasi adalah Penilaian Akhir Akreditasi, yang menjadi sarana pengambilan keputusan dari rangkaian proses penilaian. Untuk **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Kementerian Hukum (BPSDM Hukum)** telah dilakukan Penilaian Akhir Akreditasi pada tanggal 30 Juni 2026 dengan hasil sebagaimana terlampir disertai catatan rekomendasi untuk perbaikan ke depan.

Demikian kami sampaikan, kami sangat mengapresiasi upaya Bapak Menteri beserta seluruh jajaran dalam menerapkan standar penyelenggaraan pelatihan sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan hasil akreditasi ini, kami berharap kualitas penyelenggaraan pelatihan di lingkungan BPSDM Hukum akan semakin meningkat.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,



Muhammad Taufiq

Tembusan:
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Kementerian Hukum

**HASIL PENILAIAN
AKREDITASI LEMBAGA PELATIHAN
TAHUN 2026**

- A. Lembaga Pelatihan** : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum
Kementerian Hukum
- B. Program Pelatihan** : Pelatihan Kepemimpinan Nasional : **91,154 (A)**
Tingkat II
Pelatihan Kepemimpinan Administrator : **91,558 (A)**
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas : **91,621 (A)**
Pelatihan Dasar CPNS : **91,438 (A)**

C. Catatan Hasil Akreditasi

Nilai Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS mengalami kenaikan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan yaitu :

I. Catatan yang harus dipertahankan

1. Mempertahankan komitmen dalam menyusun dan melaksanakan perencanaan program pelatihan yang terstruktur, terukur, dan kolaboratif melalui pelibatan pemangku kepentingan secara berkelanjutan guna memastikan program pelatihan tetap responsif terhadap kebutuhan organisasi, kebutuhan pengembangan kompetensi, dan dinamika lingkungan strategis.
2. Mempertahankan dan memperkuat peran Tim Penjaminan Mutu sebagai instrumen pengendalian mutu yang secara aktif mengawal seluruh tahapan penyelenggaraan pelatihan untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang berlaku serta mendorong peningkatan mutu secara berkelanjutan.
3. Mempertahankan kualitas pengelolaan sarana dan prasarana pelatihan yang telah mendukung penyelenggaraan pembelajaran secara optimal, meliputi ruang kelas, fasilitas akomodasi, jaringan internet, lingkungan kampus yang bersih, nyaman, dan asri, serta layanan kesehatan yang memadai.
4. Mempertahankan konsistensi pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan secara berkala, sistematis, dan terdokumentasi sebagai dasar pengukuran efektivitas dan dampak pelatihan serta penyempurnaan program secara berkelanjutan.
5. Mempertahankan pengelolaan pembiayaan pelatihan yang akuntabel, efektif, efisien, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna mendukung keberlanjutan penyelenggaraan pelatihan yang bermutu.

II. Rekomendasi Perbaikan

1. Perencanaan Program Pelatihan
Mengoptimalkan mekanisme evaluasi dan umpan balik dari peserta, alumni, dan pemangku kepentingan sebagai bahan penyempurnaan perencanaan



**KAMPUS
PENGAYOMAN
PANCASILA**

“

**Mewujudkan Sumber Daya Manusia
Bidang Hukum yang Kompeten, Berintegritas,
dan Berkarakter Pancasila**

”



**BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM
KEMENTERIAN HUKUM**



Jl. Raya Gandul Cinere Depok Jawa Barat



(021) 525 3004



bpsdm.kemenkum.go.id