



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK
INDONESIA



RENCANA STRATEGIS

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

2020 - 2024



1 | www.bpsdm.go.id



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya, Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2020-2024 telah selesai disusun. Renstra ini di susun sesuai dengan RPJMN dan Visi serta Misi Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Renstra ini juga disusun dengan mengacu pada agenda pembangunan nasional sesuai Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020—2024.

Menyadari bahwa BPSDM Hukum dan HAM mempunyai amanah untuk menjadi *leading sector* di bidang pengembangan sumber daya manusia Hukum dan HAM, maka BPSDM Hukum dan HAM berusaha untuk dapat memenuhi kompetensi berbagai kebutuhan unit kerja pengembangan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan HAM. Renstra ini juga mencantumkan usaha dari BPSDM Hukum dan HAM dalam menjawab tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM, BPSDM Hukum dan HAM memandang perlu adanya suatu transformasi organisasi dari institusi perumus kebijakan dan penyelenggaraan program pengembangan SDM menjadi *Kemenkumham Corporate University*.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dan berkontribusi dalam proses penyusunan Renstra BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2020-2024 ini.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 20 Januari 2021
Kepala BPSDM Hukum dan HAM

ASEP KURNIA



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	iii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kondisi Umum BPSDM Kementerian Hukum dan HAM	1
1.3 Tugas dan Fungsi	3
1.4 Organisasi	4
1.5 Potensi dan Permasalahan	5
1.5.1 Identifikasi Isu-isu Strategis Lingkungan Eksternal.....	5
1.5.2 Peluang dan Tantangan	6
1.5.3 Identifikasi Isu-isu Strategis Internal.....	7
1.5.4 Kekuatan dan Kelemahan	8
1.5.5 Peta Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (SWOT)	9
2. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	10
2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan HAM	11
2.1.1 Visi Kementerian Hukum dan HAM	11
2.1.2 Misi Kementerian Hukum dan HAM	11
2.1.3 Tujuan Kementerian Hukum dan HAM	15
2.1.4 Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan HAM.....	16
2.2 Tujuan BPSDM Hukum dan HAM.....	18
2.3 Sasaran Strategis BPSDM Hukum dan HAM	18
3. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	21
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Hukum dan HAM.....	21
3.1.1 Kebijakan Pokok Kementerian Hukum dan HAM.....	21
3.1.2 Kebijakan Lintas Bidang di Kementerian Hukum dan HAM.....	22
3.2 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM Hukum dan HAM	22
3.2.1 Kebijakan Umum BPSDM Hukum dan HAM.....	22
3.2.2 Strategi Induk BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024.....	23
3.3 Kerangka Regulasi.....	26
3.4 Kerangka Kelembagaan	27
4. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN BPSDM HUKUM DAN HAM	29
5. PENUTUP	31

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing dan Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik merupakan dua dari agenda pembangunan dalam RPJMN 2020-2024

Pemerintah sangat berkeyakinan bahwa manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Dan oleh karenanya Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, melalui:

- 1) Pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan;
- 2) Penguatan pelaksanaan perlindungan sosial;
- 3) Peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta;
- 4) Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas;
- 5) Peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda;
- 6) Pengentasan kemiskinan; dan
- 7) Peningkatan produktivitas dan daya saing.

Selain hal tersebut, Pemerintah juga menyadari bahwa Negara wajib terus hadir dalam melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara. Kesadaran ini ditindaklanjuti dengan terus berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui:

- 1) Reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas,
- 2) Meningkatkan Hak Hak Politik Dan Kebebasan Sipil,
- 3) Memperbaiki sistem peradilan, penataan regulasi dan tata kelola keamanan siber,
- 4) Mempermudah akses terhadap keadilan dan sistem anti korupsi.
- 5) Mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri

Sejalan dengan pembangunan aparatur negara berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan melanjutkan *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2010 – 2025, berbagai kebijakan ditujukan untuk mewujudkan 8 area perubahan di dalam Reformasi Birokrasi Nasional, meliputi mental aparatur, kelembagaan, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, peraturan perundang-undangan, serta pelayanan publik.

Mengacu kepada berbagai hal tersebut, yang dituangkan dalam Narasi RPJMN 2020-2024, maka dengan sendirinya sumber daya manusia aparatur di bidang Hukum dan HAM sangat dituntut untuk senantiasa mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya sebagai aparatur di bidang Hukum dan HAM, dalam upaya mendukung Reformasi Birokrasi Nasional.

1.2 Kondisi Umum BPSDM Kementerian Hukum dan HAM

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 70 menyatakan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi dimaksud dapat berupa Pendidikan dan Pelatihan, seminar, kursus, penataran Bimbingan Teknis (Bimtek) dan praktik kerja di instansi lain serta pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama satu tahun.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden RI No. 91 Tahun 2006 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara RI, tanggal 02 Nopember 2006, ditugaskan melakukan pengembangan SDM bagi Aparatur Hukum dan HAM.

Dengan menyadari amanahnya untuk menjadi *leading sector* di bidang pengembangan sumber daya manusia Hukum dan HAM, maka BPSDM Hukum dan HAM dituntut untuk dapat memenuhi kompetensi berbagai kebutuhan unit kerja pengembangan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan HAM. Selain hal tersebut, BPSDM Hukum dan HAM harus mampu mengantisipasi tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM. Hal ini merupakan tantangan bagi BPSDM Hukum dan HAM untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas agar lebih berkualitas, cerdas, terampil dan bermartabat melalui pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional serta melaksanakan *assesment* kompetensi terhadap seluruh pegawai dan penguatan unit kediklatan.

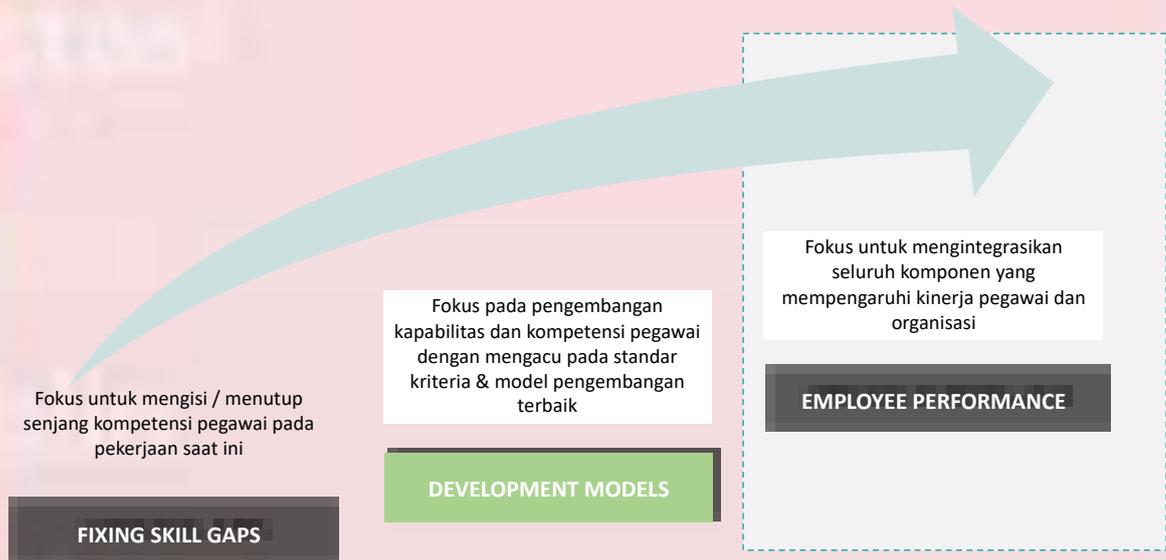
Dan dalam upaya mengantisipasi tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM, BPSDM Hukum dan HAM memandang perlu adanya suatu transformasi organisasi dari institusi perumus kebijakan dan penyelenggaraan program pengembangan SDM menjadi Kemenkumham Corporate University. Dalam konteks kelembagaan *Corporate University* tersebut, BPSDM Hukum dan HAM berupaya melaksanakan programnya dengan berpedoman pada pendekatan *competency-based human resources management system* (CBHRM), serta dengan mengacu kepada visi, misi dan sasaran Kementerian Hukum dan HAM, sasaran pengembangan organisasi, profil dan model kompetensi SDM yang dibutuhkan untuk pelaksanaan berbagai strategi tersebut, seperti diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1: Penurunan Visi-Misi Kementerian Hukum dan HAM ke Strategi Pengembangan SDM

Dalam menyusun strategi pengembangan SDM Hukum dan HAM, maka BPSDM Hukum dan HAM berupaya melaksanakan programnya dengan berpedoman pada pendekatan *competency-based human resources management system* (CBHRM), sebagai suatu pendekatan mutakhir dalam manajemen sumber daya manusia, yang mengintegrasikan strategi organisasi dengan sistem manajemen SDM. Sistem ini mencakup pengembangan model kompetensi yang berkaitan dengan strategi pengembangan SDM (*competency based training and development*), sehingga kompetensi yang akan dikembangkan akan tepat sesuai dengan strategi dan kebijakan di bidang Hukum dan HAM baik *soft skill, social skill and mental skill*.

Strategi pengembangan yang akan diimplementasikan di *Corporate University* Kementerian Hukum dan HAM mendatang akan diupayakan untuk tidak hanya berfokus pada mengisi / menutup senjang kompetensi pegawai pada pekerjaan saat ini (*fixing skills gap*). Tetapi juga dalam rangka mengintegrasikan seluruh komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, seperti diilustrasikan dalam kontinum pembelajaran *Corporate University* di bawah.



Gambar 2: Kontinum Pembelajaran *Corporate University*

Pengembangan SDM di bidang hukum dan HAM yang dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM dilakukan melalui penyelenggaraan pengembangan Diklat Teknis dan Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan HAM, Balai Diklat dan pendidikan kedinasan pada Politeknik Ilmu Pemasaryakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim), serta melakukan penilaian kompetensi bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

1.3 Tugas dan Fungsi

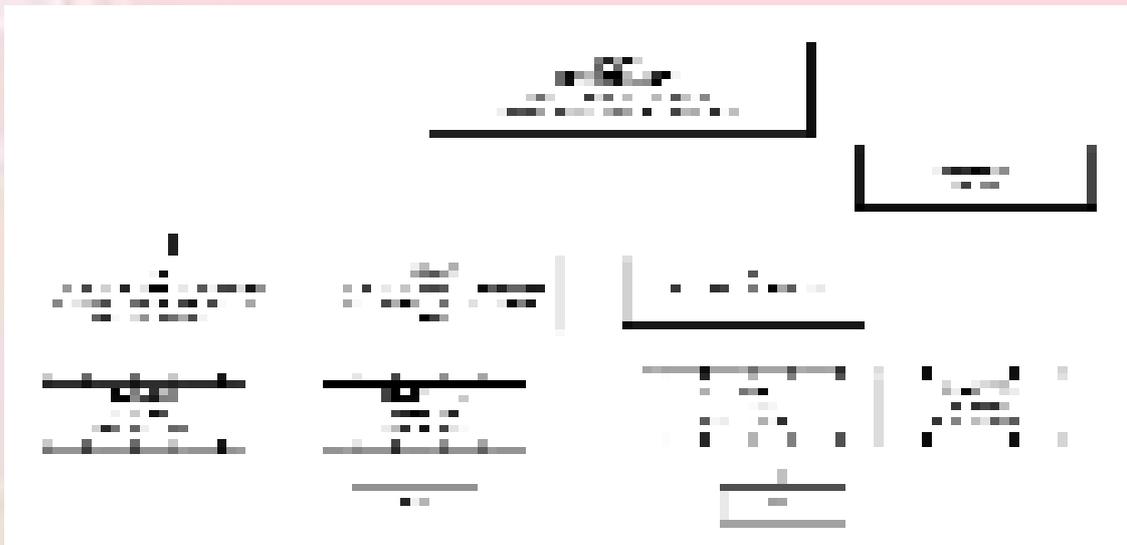
Kedudukan, Tugas dan Fungsi BPSDM Hukum dan HAM merupakan salah satu unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang pengembangan sumber daya manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri. BPSDM Hukum dan HAM sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

Tugas: *Melaksanakan Pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia.*

Fungsi:

- Penyusunan kebijakan teknis, program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri

1.4 Organisasi



Gambar 1: Struktur BPSDM Hukum dan HAM

Amanah pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang dimandatkan kepada BPSDM Hukum dan HAM tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1191, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia menyelenggarakan fungsi:

- penyusunan kebijakan teknis, program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Peningkatan kualitas SDM aparatur negara ini merupakan upaya Kementerian Hukum dan HAM untuk menjawab tantangan masa kini yang dihadapi oleh organisasi seperti tingginya jumlah pegawai, tingginya jumlah pegawai generasi milenial, era disrupsi dan perkembangan era industry 4.0. Di sisi lain, tingginya jumlah pegawai tersebut belum diikuti dengan ketersedianya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Tantangan dan keterdesakan lingkungan kerja yang sukses memanfaatkan teknologi, membuktikan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia tidak bisa lagi hanya mengandalkan sistem konvensional. Pembentukan budaya kerja dalam lingkup sebagai organisasi pembelajar juga harus dikembangkan.



1.5 Potensi dan Permasalahan

Kementerian Hukum dan HAM memiliki 5 (lima) potensi dan permasalahan yang dikelompokkan dalam 5 (lima) Bidang yaitu :

1. Pembentukan dan Penataan Regulasi;
2. Pelayanan Publik di Bidang Hukum;
3. Penegakkan Hukum
4. Peningkatan Kesadaran Hukum dan Pemajuan HAM, dan
5. Tata Kelola Pemerintah.

BPSDM Hukum dan HAM memiliki andil besar dalam peningkatan kompetensi SDM dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM, dengan menerapkan strategi penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang teintegrasi (CorpU) maka seluruh ASN dilingkungan Kemnetrian Hukum dan HAM dapat melakukan akselerasi kinerjanya dengan optimal dan meminimalisir potensi dan permasalahan dengan baik.

1.5.1 Identifikasi Isu-isu Strategis Lingkungan Eksternal

Upaya pembangunan hukum di Indonesia selama lima tahun terakhir terus dilakukan. Namun indeks *Rule of Law* Indonesia selama kurun waktu lima tahun terakhir (2013-2018) menunjukkan penurunan. Menurut indeks tersebut, dimensi pembangunan hukum Indonesia masih cenderung lemah, dikaitkan dengan kondisi sistem peradilan (pidana dan perdata), penegakan peraturan, serta ketiadaan praktik korupsi. Permasalahan pembangunan bidang hukum yang dihadapi saat ini, antara lain adalah kondisi terlalu banyaknya peraturan perundang- undangan (*hyper regulation*), regulasi yang tumpang tindih, inkonsisten, multitafsir, dan disharmoni yang berdampak pada ketidakpastian hukum.

Di sisi lain, pelaksanaan sistem peradilan, baik pidana maupun perdata dalam mengawal penegakan hukum masih belum secara optimal dalam memberikan kepastian hukum dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, disharmoni regulasi, tata kelola dan kerangka regulasi yang belum efektif yang dipicu oleh keterbatasan profesionalisme dan kompetensi SDM, serta belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik merupakan beberapa isu strategis dalam pembangunan sistem hukum yang mantap. Hal ini setidaknya diindikasikan oleh beberapa hal, di antaranya:

- Rendahnya *skill* ASN;
- Kelembagaan belum efektif dan akuntabel;
- Kualitas pelayanan publik belum merata.

Sementara itu, sistem peradilan yang masih diwarnai oleh sistem pemidanaan yang lebih mengedepankan pemenjaraan, serta lemahnya pengelolaan data penanganan perkara pidana, juga merupakan isu tersendiri dalam pembangunan sistem hukum nasional.

Hal tersebut pada akhirnya akan memberikan tantangan dalam menyediakan SDM yang Kompeten dan Profesional, di samping memberikan peluang bagi BPSDM Hukum dan HAM dalam menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi secara lebih luas, khususnya dalam menyediakan SDM perancang yang kompeten dan professional, serta dalam menyiapkan SDM aparatur penegak hukum untuk meningkatkan pemahamannya akan sistem peradilan restoratif.

Pada aspek keuangan atau disiplin anggaran, kebijakan optimalisasi penggunaan dana APBN telah memberikan tantangan kepada organisasi untuk menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi SDM yang efektif, serta tantangan dalam menyediakan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan program pengembangan kompetensi SDM.

Pada sisi demografi, didapatkan indikasi bahwa produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan *Global Human Capital Index* oleh *World Economic Forum* (WEF) 2017, peringkat

SDM Indonesia berada pada posisi 65 dari 130 negara, tertinggal dibandingkan Malaysia (peringkat 33), Thailand (peringkat 40), dan Vietnam (peringkat 64). Meskipun produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan, yaitu dari 81,9 juta rupiah/orang pada tahun 2017 menjadi 84,07 juta rupiah/orang pada tahun 2018, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan Singapura dan Malaysia.

Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal. Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas dan daya saing Indonesia masih tertinggal. Dua hal tersebut di atas dapat dipandang sebagai peluang bagi BPSDM Hukum dan HAM untuk menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi secara lebih luas, sekaligus tantangan untuk menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi secara efektif.

Pada sisi budaya, tingginya toleransi dan permisivitas masyarakat Indonesia terhadap perilaku korupsi akan menjadi tantangan tersendiri bagi seluruh institusi pemerintahan dalam menanamkan mindset anti korupsi bagi aparatur sipil negara. Dalam konteks Kementerian Hukum dan HAM, tantangan tersebut akan sangat berarti bagi pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM di masa mendatang.

Di lingkungan internal Kementerian Hukum dan HAM, trend peningkatan jumlah SDM KemenKumHAM dari berbagai latar belakang dan dengan kompetensi yang beragam, serta proporsi Jumlah SDM KemenKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat, juga menjadi peluang tersendiri bagi BPSDM Hukum dan HAM untuk memanfaatkan dan mengembangkan berbagai latar belakang dan kompetensi yang sebelumnya telah dimiliki oleh SDM KemenKumHAM. Namun demikian, tentunya akan dibutuhkan berbagai penyesuaian untuk merespon kebutuhan pengembangan untuk mengakomodir keberagaman latar belakang dan kompetensi tersebut.

Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Dan oleh karenanya sangat dibutuhkan upaya untuk menyelarasukannya dengan pembangunan nasional. Hal ini juga akan memberikan peluang bagi BPSDM Hukum dan HAM dalam memanfaatkan teknologi informasi digital yang berkembang tersebut untuk mengembangkan berbagai program pengembangan kompetensi SDM. Namun demikian berbagai penyesuaian dalam hal infrastruktur teknologi informasi, serta pemenuhan kebutuhan SDM yang memiliki kompetensi tersebut, akan pula menjadi tantangan bagi BPSDM Hukum dan HAM.

1.5.2 Peluang dan Tantangan

Dari berbagai isu strategis yang teridentifikasi di lingkungan eksternal yang dipaparkan pada bagian 1.5.1 tersebut, dapat disarikan beberapa peluang dan tantangan yang dihadapi oleh BPSDM Hukum dan HAM sebagai berikut:

Peluang:

1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik
2. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal
3. Trend peningkatan jumlah SDM KemenKumHAM dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam
4. Proporsi jumlah SDM KemenKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat
5. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan

Tantangan atau Ancaman:

1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik
2. Kebijakan optimalisasi penggunaan dana APBN



3. Produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan
4. Tingginya permisivitas masyarakat terhadap praktik korupsi
5. Trend peningkatan jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam
6. Proporsi jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat
7. KemenKumHAM menjadi institusi pembina beberapa jabatan fungsional dengan BPSDM Hukum dan HAM yang melakukan pengembangan kompetensi jabatan fungsional tersebut
8. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan
9. Disharmoni Regulasi, Tata Kelola dan Kerangka Regulasi yang belum efektif yang dipicu oleh keterbatasan profesionalisme dan kompetensi SDM
10. Isu strategis terkait sistem peradilan (Sistem Pemidanaan masih mengedepankan pemenjaraan dan lemahnya pengelolaan data penanganan perkara pidana)

1.5.3 Identifikasi Isu-isu Strategis Internal

Dalam konteks internal kelembagaan BPSDM Hukum dan HAM sendiri terdapat beberapa isu strategis yang pada akhirnya mendorong teridentifikasinya kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Pada sisi sumber daya manusia dan organisasi, belum terpetakannya profil kompetensi yang disandingkan dengan analisis jabatan dan beban kerja telah memicu kendala yang cukup berarti, sehingga mengakibatkan:

- Beban kerja yang belum merata
- Kompetensi pegawai yang belum merata
- Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi

Di samping hal tersebut, terdapat pula beberapa kompetensi yang masih sangat membutuhkan upaya peningkatan lebih lanjut, seperti; Teknologi Informasi, Desain Program Pembelajaran (pengembangan kurikulum dan metoda pembelajaran), Manajemen Penyelenggaraan Program Pelatihan, serta kebutuhan yang cukup mendesak pula atas peningkatan etos dan budaya kerja professional.

Berbagai hal tersebut pada akhirnya telah memicu pencapaian kinerja organisai yang belum optimal, serta tidak terlaksananya berbagai program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi dengan metodologi yang mutakhir.

Hingga saat ini Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dan Politeknik Imigrasi masih dipandang sebagai sekolah kedinasan dengan jumlah peminat yang cukup tinggi. Hal ini setidaknya memberikan kekuatan dan kepercayaan diri kepada BPSDM Hukum dan HAM sebagai lembaga pendidikan pencetak Aparatur Penegak Hukum yang terpercaya.

Namun demikian, dari sisi pembelajar atau pengguna jasa, jumlah pegawai KemenKumHAM yang banyak (sekitar 60 ribu orang), dan beragamnya jenis kompetensi sesuai tugas dan fungsi yang diemban berbagai unit kerja eselon I dan II, telah mendorong kebutuhan akan strategi pengembangan kompetensi yang spesifik. Sementara itu masih terdapatnya beberapa program pelatihan yang tidak dilengkapi oleh modul dan bahan ajar telah menjadi suatu kelemahan yang dapat mengakibatkan tidak optimalnya kualitas program pembelajaran.

Pada sisi sarana dan prasarana, meskipun didukung oleh prasarana dengan luas yang cukup memadai, kondisi fisik sarana dan prasarana yang belum memadai (belum terealisasinya *Smart Office* dan *Smart Class Room*, kondisi asrama yang masih kurang memadai, dan minimnya fasilitas pendukung yang berkualitas) telah

memicu pelaksanaan proses pembelajaran yang kurang maksimal. Infrastruktur teknologi informasi yang kurang memadai juga turut memperburuk kondisi ini.

Namun demikian, keberadaan 3 Balai Diklat Kementerian Hukum dan HAM di 3 regional (Indonesia bagian barat, tengah, dan timur), telah mendukung upaya penyelenggaraan berbagai program diklat klasikal yang tepat sasaran dan efisien.

Dalam hal metodologi pembelajaran sendiri, telah dimilikinya program pembelajaran berbasis *e-learning*, serta ketersediaan instrumen evaluasi pembelajaran dan paska pelatihan (meskipun masih membutuhkan upaya pemutakhiran agar memberikan hasil yang maksimal), telah menjadi suatu kekuatan BPSDM Hukum dan HAM yang mendorong peningkatan jumlah pegawai yang mendapatkan program pengembangan kompetensi, serta dapat terukurnya peningkatan kompetensi peserta pelatihan, dan kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Namun demikian, dalam hal metodologi ini pula didapatkan indikasi bahwa masih belum terjadi kesesuaian antara metodologi pembelajaran dengan kebutuhan pegawai KemenKumHAM serta alokasi anggaran. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada:

1. kualitas program pengembangan kompetensi pegawai KemenKumHAM yang belum maksimal,
2. belum meratanya pengembangan kompetensi pegawai KemenKumHAM, berdasarkan UU ASN No 5 Tahun 2014 dan PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN.

1.5.4 Kekuatan dan Kelemahan

Dari berbagai isu strategis yang teridentifikasi di internal organisasi BPSDM Hukum dan HAM yang dipaparkan pada bagian 1.2.3 tersebut, dapat disarikan beberapa kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh BPSDM Hukum dan HAM sebagai berikut:

Kekuatan:

1. Politeknik Ilmu Pemasaryakatan dan Politeknik Imigrasi masih merupakan sekolah kedinasan dengan jumlah peminat yang tinggi
2. Keberadaan Balai Diklat Hukum dan HAM pada 3 regional, yaitu Indonesia Barat, Tengah, dan Timur, yang mendukung program pembelajaran secara efisien
3. Memiliki program pembelajaran berbasis *e-learning* sehingga jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dengan meningkat
4. Memiliki instrumen evaluasi pembelajaran dan paska pelatihan, sehingga peningkatan kompetensi peserta pelatihan, dan kualitas penyelenggaraan pelatihan dapat terukur

Kelemahan:

1. Belum terpetakannya profil kompetensi SDM internal yang disandingkan dengan analisis jabatan dan beban kerja
2. Terdapat beberapa kompetensi SDM internal BPSDM yang masih perlu ditingkatkan
3. Etos dan budaya kerja profesional yang harus ditingkatkan
4. Masih terdapat beberapa program pelatihan yang tidak dilengkapi dengan bahan ajar dan modul
5. Jumlah ASN KemenKumHAM yang banyak serta jenis kompetensi yang sangat beragam dan belum merata, sehingga membutuhkan strategi pengembangan kompetensi yang spesifik
6. Sarana dan prasarana fisik, serta infrastruktur pendukung Teknologi Informasi yang kurang memadai
7. Strategi pengalokasian anggaran yang belum optimal, sehingga *Implementasi Money Follows Program* belum terlaksana
8. Instrumen evaluasi yang memerlukan beberapa pemutakhiran agar memberikan hasil yang lebih maksimal

1.5.5 Peta Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (SWOT)

Dari berbagai peluang dan ancaman yang diturunkan dari analisis atas isu-isu strategis lingkungan eksternal, dan kekuatan dan kelemahan yang diturunkan dari analisis isu-isu strategis internal, maka kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman BPSDM Hukum dan HAM dapat dipetakan sesuai ilustrasi berikut.

Tabel 2: Peta Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman BPSDM Hukum dan HAM

Kekuatan:	Kelemahan:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Politeknik Ilmu Pemasarakatan dan Politeknik Imigrasi masih merupakan sekolah kedinasan dengan jumlah peminat yang tinggi 2. Keberadaan Balai Diklat Hukum dan HAM pada 3 regional, yaitu Indonesia Barat, Tengah, dan Timur, yang mendukung program pembelajaran secara efisien 3. Memiliki program pembelajaran berbasis e-learning sehingga jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dengan meningkat 4. Memiliki instrumen evaluasi pembelajaran dan paska pelatihan, sehingga peningkatan kompetensi peserta pelatihan, dan kualitas penyelenggaraan pelatihan dapat terukur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terpetakannya profil kompetensi SDM internal yang disandingkan dengan analisis jabatan dan beban kerja 2. Terdapat beberapa kompetensi SDM internal BPSDM yang masih perlu ditingkatkan 3. Etos dan budaya kerja profesional yang harus ditingkatkan 4. Masih terdapat beberapa program pelatihan yang tidak dilengkapi dengan bahan ajar dan modul 5. Jumlah ASN KemenKumHAM yang banyak serta jenis kompetensi yang sangat beragam dan belum merata, sehingga membutuhkan strategi pengembangan kompetensi yang spesifik 6. Sarana dan prasarana fisik, serta infrastruktur pendukung Teknologi Informasi yang kurang memadai 7. Strategi pengalokasian anggaran yang belum optimal, sehingga Implementasi <i>Money Follows Program</i> belum terlaksana 8. Instrumen evaluasi yang memerlukan beberapa pemutakhiran agar memberikan hasil yang lebih maksimal 9. Aktivitas pengembangan kompetensi yang belum memaksimalkan peran Teknologi Informasi
Peluang:	Ancaman:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik 2. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal 3. Trend peningkatan jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam 4. Proporsi jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat 5. Proporsi jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM untuk mendapatkan pelatihan penjenjangan jabatan fungsional 6. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik 2. Kebijakan optimalisasi penggunaan dana APBN 3. Produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan 4. Tingginya permisivitas masyarakat terhadap praktik korupsi 5. Trend peningkatan jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam 6. Proporsi jumlah SDM di lingkungan KemenKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat 7. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan 8. Disharmoni regulasi, tata kelola dan kerangka regulasi yang belum efektif yang dipicu oleh keterbatasan profesionalisme dan kompetensi SDM 9. Isu strategis terkait sistem peradilan (Sistem Pemidanaan masih mengedepankan pemenjaraan dan Lemahnya pengelolaan data penanganan perkara pidana)



2. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Visi dan Misi Kementerian atau Lembaga berpedoman kepada Visi dan Misi Presiden terpilih dalam RPJMN. Visi yang terdapat di dalam rencana strategis Kementerian atau Lembaga merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai oleh Kementerian atau Lembaga tersebut pada akhir periode perencanaan. Dalam mewujudkan visi tersebut dirumuskan Misi Kementerian atau Lembaga yang berupa rumusan umum upaya yang dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Sementara itu, tujuan didefinisikan sebagai penjabaran dari Visi yang dilengkapi dengan sasaran strategis sebagai ukuran kinerjanya.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJM Nasional 2020-2024, telah ditetapkan bahwa visi pembangunan nasional untuk tahun 2020-2024 dibawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin adalah:

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

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

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

Adapun 5 (lima) arahan utama yang ditetapkan Presiden sebagai strategi dalam pelaksanaan misi nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045 (Indonesia Maju) adalah:

1. Membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global;
2. Melanjutkan pembangunan infrastruktur untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru, dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat;
3. Menyederhanakan segala bentuk regulasi dengan pendekatan *Omnibus Law*, terutama menerbitkan 2 (dua) undang-undang. Pertama, UU Cipta Lapangan Kerja. Kedua, UU Pemberdayaan UMKM;
4. Memprioritaskan investasi untuk penciptaan lapangan kerja, memangkas prosedur dan birokrasi yang panjang, dan menyederhanakan eselonisasi; dan
5. Melakukan transformasi ekonomi dari ketergantungan SDA menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern yang mempunyai nilai tambah tinggi bagi kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan HAM

2.1.1 Visi Kementerian Hukum dan HAM

Sebagai bagian dari pemerintah, maka untuk mendukung terwujudnya visi, pelaksanaan misi, arahan Presiden dan agenda pembangunan, maka ditetapkan Visi Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024 adalah:

“Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

Dalam konteks organisasi BPSDM Hukum dan HAM sebagai unit kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, Visi dan Misi yang dituangkan dalam rencana strategis ini akan identik dan mengikuti Visi dan Misi Kementerian Hukum dan HAM.

Sejalan dengan penetapan visi Kementerian tersebut, BPSDM Hukum dan HAM sebagai unit kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM akan menjalankan peran serta menyelenggarakan tugas dan fungsinya dalam upaya pencapaian visi Kementerian tersebut, khususnya dalam berbagai aspek penyiapan dan pengembangan SDM aparatur.

2.1.2 Misi Kementerian Hukum dan HAM

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Kementerian Hukum dan HAM melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden nomor 6 yaitu penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya, misi nomor 7 yaitu perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada setiap warga negara dan misi nomor 8 yaitu pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya. Ketiga misi Presiden tersebut diterjemahkan kedalam 7 (tujuh) misi Kementerian Hukum dan HAM sebagai berikut:

1. Membentuk peraturan perundang-undangan yang berkualitas dan melindungi kepentingan nasional

Kementerian Hukum dan HAM menjadi salah satu kementerian yang bertanggungjawab terhadap perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peraturan perundang-undangan. Sejalan dengan hal tersebut, maka Kementerian Hukum dan HAM akan berupaya seoptimal mungkin untuk mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas dan melindungi kepentingan nasional, sehingga menjadi bagian dari misi yang harus disukseskan.

Makna kualitas dalam misi ini adalah bahwa peraturan perundang-undangan yang dihasilkan harus sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan dan asas materi muatan HAM. Tidak hanya itu, dalam misi ini juga terkandung salah satu peran strategis Kementerian Hukum dan HAM yaitu melakukan pembinaan hukum nasional secara terus menerus dan berkesinambungan sehingga produk hukum yang telah dibentuk dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sehingga mampu menciptakan kesejahteraan masyarakat dan melindungi kepentingan nasional sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Melalui misi ini pemerintah akan memastikan bahwa:

- a. Peraturan perundang-undangan yang dibentuk harus mendukung agenda penyederhanaan regulasi dengan memperhatikan analisis dampak regulasi (*regulatory impact analysis / RIA*) dan analisis biaya dan manfaat (*cost and benefit analysis / CBA*) guna mengurangi 11umpeng tindih regulasi (membentuk 1 (satu) regulasi baru dengan mencabut 2 (dua) aturan yang masih berlaku dan substansinya mengatur hal yang sama).



- b. Regulasi yang dibentuk harus berorientasi tujuan dan mengutamakan kualitas dibandingkan kuantitas.
- c. Terdapat proses integrasi, monitoring dan evaluasi peraturan perundang-undangan.
- d. Tersedia akses dan partisipasi publik dalam penyusunan dan pembentukan peraturan perundang-undangan secara optimal dengan dukungan *database* peraturan perundang-undangan berbasis teknologi informasi
- e. Terlaksana harmonisasi dan sinergitas kebijakan dan peraturan perundang-undangan.
- f. Dari sisi substansi, peraturan perundang-undangan yang dibentuk harus sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat dan mendukung program kerja pemerintah.

2. Menyelenggarakan pelayanan publik dibidang hukum yang berkualitas

Sejalan dengan visi misi Presiden, Kementerian Hukum dan HAM juga bertanggungjawab memberikan layanan publik dibidang hukum secara adil dan berkepastian hukum sehingga dapat memberikan manfaat kepada masyarakat.

Pelayanan publik di bidang hukum yang diberikan Kementerian Hukum dan HAM meliputi layanan keimigrasian, layanan administrasi hukum umum dan layanan kekayaan intelektual maupun layanan yang terkait dengan kemanusiaan dan/atau penegakan hukum, misalnya layanan pemasyarakatan, dan layanan akses keadilan bagi masyarakat miskin melalui bantuan hukum.

Kualitas pelayanan publik bidang hukum menjadi salah satu focus Kementerian Hukum dan HAM yang harus dijaga konsistensinya, karena melalui pelayanan public bidang imigrasi, administrasi hukum umum, dan kekayaan intelektual yang berkualitas, Kementerian Hukum dan HAM berkontribusi dalam menyumbang pendapatan negara melalui penerimaan Negara bukan pajak (PNBP) sekaligus memperbaiki peringkat kemudahan berusaha (*ease of doing business/EODB*) sehingga mampu meningkatkan investasi di Indonesia.

Layanan dibidang hukum lainnya yaitu implementasi otoritas pusat dan layanan pemasyarakatan juga berkontribusi dalam hal pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan korupsi di negeri ini. Demikian juga layanan terhadap akses keadilan bagi masyarakat juga harus terjaga kualitasnya karena diharapkan mampu berkontribusi positif, sehingga negara hadir ditengah masyarakat dapat terlaksana dengan baik melalui hadirnya pemberian bantuan hukum bagi masyarakat miskin yang berhadapan dengan hukum.

Untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas pelayanan publik asas-asas umum pemerintahan yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik, Kementerian Hukum dan HAM akan melaksanakan dan memperkuat transformasi pelayanan publik, melalui pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu secara berkesinambungan.

3. Mendukung Penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual, keimigrasian, administrasi hukum umum dan pemasyarakatan yang bebas dari korupsi, bermartabat dan terpercaya.

Penegakan hukum yang dilakukan Kementerian Hukum dan HAM selain harus adil dan berkepastian hukum, tentunya harus memenuhi kemanfaatan. Penegakan hukum yang dilakukan Kementerian Hukum dan HAM, yaitu:



- a. Penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual dilakukan untuk melindungi hak kekayaan intelektual yang ada di Indonesia. Dengan terlindunginya hak kekayaan intelektual tersebut, diharapkan mendorong inovasi dan kreativitas sehingga mampu berkontribusi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional.
- b. Penegakan hukum di bidang keimigrasian diarahkan untuk menjaga stabilitas keamanan negara melalui penindakan atas pelanggaran dokumen keimigrasian sekaligus melindungi kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) melalui pengawasan lalu lintas manusia di perbatasan NKRI.
- c. Penegakan hukum di bidang Pemasarakatan dilakukan dengan membentuk Warga Binaan Pemasarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. Dalam proses Peradilan Pidana, Pemasarakatan dalam hal ini Rumah Tahanan Negara dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara adalah sebagai "Check and Balance" dalam Mendukung Penegakan Hukum, Perlindungan HAM dan Penyelamatan Aset Negara dengan Fungsi Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan yang ditahan serta keselamatan dan keamanan benda-benda yang disita untuk keperluan barang bukti dan benda-benda yang dinyatakan dirampas untuk negara berdasarkan putusan pengadilan.
- d. Penegakan hukum di bidang administrasi hukum umum diarahkan untuk mendukung terjalannya kerjasama penegakan hukum dalam hubungan internasional (bantuan timbal balik dalam masalah pidana, ekstradisi dan pemindahan narapidana). Kerjasama secara internasional dalam penegakan hukum telah terbukti membantu keberhasilan penegakan hukum nasional terhadap kejahatan yang sifatnya lintas batas (*transnational crimes*). Proses ini dilakukan berdasarkan asas resiprositas yang memperhatikan kepentingan politik yang sama (*mutual interest*), keuntungan yang sama (*mutual advantages*), tujuan yang sama (*mutual goals*), dan penghormatan atas asas *state sovereignty*.

Upaya peningkatan kualitas penegakan hukum yang dilakukan kedepan adalah mendukung adanya penerapan pendekatan keadilan restoratif, melalui optimalisasi penggunaan regulasi yang tersedia dalam peraturan perundang-undangan serta penyediaan, pengelolaan serta berbagi pakai data antar penegak hukum, termasuk di dalamnya penguatan pengelolaan database di internal lembaga penegak hukum.

4. Melaksanakan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Yang Berkelanjutan.

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri setiap manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dihormati, dipenuhi, dilindungi, ditegakkan, dan dimajukan dengan tujuan menciptakan kesejahteraan, kedamaian, ketenteraman, dan keadilan bagi seluruh masyarakat. Upaya tersebut menjadi kewajiban dan tanggung jawab negara, terutama pemerintah, tetapi dalam pelaksanaannya memerlukan peran serta masyarakat.

Kementerian Hukum dan HAM menjadi salah satu Kementerian yang merumuskan, menetapkan dan melaksanakan kebijakan di bidang hak asasi manusia. Upaya untuk memajukan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan HAM dilakukan dengan berbagai upaya dan kebijakan sehingga hal tersebut dilakukan secara berkelanjutan sebagai suatu sistem. Keberhasilan dari misi ini dapat dilihat dari meningkatnya kesadaran terhadap kewajiban dan hak asasi manusia, menurunnya tingkat pelanggaran HAM, meningkatnya partisipatif pemerintah pusat dan daerah dalam mengimplementasikan Rencana Aksi Nasional HAM (RANHAM) dan Kabupaten/Kota Peduli HAM dan Pelayanan Publik Ramah HAM. Kementerian Hukum dan HAM akan berperan aktif dalam pelaksanaan RANHAM generasi ke V (2020-2024) yang fokus pada penyelesaian isu-isu HAM dari kelompok rentan, yakni perempuan, anak, penyandang disabilitas dan masyarakat hukum adat.



Selain itu, Kementerian Hukum dan HAM sebagai salah satu institusi negara yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang hukum dan HAM, mempunyai tanggung jawab untuk menghormati dan memenuhi pelayanan yang ramah terhadap hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan HAM sebagai satu-satunya institusi negara yang mempunyai mandate untuk pemenuhan, perlindungan, dan pemajuan HAM sudah menjadi terdepan dalam memberikan pelayanan publik berbasis HAM baik pelayanan di pusat maupun di daerah.

5. Melaksanakan peningkatan kesadaran hukum masyarakat

Misi kelima Kementerian Hukum dan HAM adalah melaksanakan peningkatan kesadaran hukum. Sebagaimana diketahui bahwa peningkatan kesadaran hukum masyarakat dan aparaturnya bertujuan untuk mewujudkan budaya hukum yang positif di Indonesia. Hal tersebut penting dalam proses pembangunan sistem hukum nasional, karena budaya hukum merupakan salah satu subsistem dari sistem hukum. Aspek-aspek yang terkandung dalam konsep budaya hukum adalah aspek nilai dan aspek sikap.

Pada pelaksanaannya, norma atau kaidah yang dituliskan dalam peraturan perundang-undangan atau aturan kebijakan (*beleid regel*), tidak sepenuhnya bisa dijalankan dan ditegakkan menurut logika hukum melainkan sangat dipengaruhi oleh kepentingan, persepsi, sikap dan budaya masyarakat yang tercermin dalam kepercayaan, nilai, pemikiran dan harapannya.

Oleh karena itu kedepan peningkatan kesadaran hukum yang dilaksanakan Kementerian Hukum dan HAM diarahkan untuk:

- a. membangun kesadaran hukum masyarakat terhadap persoalan kolektif yang dihadapi untuk menghasilkan aksi-aksi kolektif yang dapat memperbaiki kualitas kehidupan mereka (*collective undertakings*).
- b. membangun kesadaran hukum individu maupun kelompok untuk membangun kekuatan individu dan masyarakat agar mampu mengapresiasi diri di dalam hubungannya dengan kekuatan besar yang melemahkannya (*self expression*).
- c. membangun kesadaran hukum dalam suatu komunitas agar setiap individu di dalam berhubungan dengan satu sama lain atas dasar ikatan "kewajiban bersama" (*mutual obligation*) untuk mempertahankan integritas, pluralisme, harmonisasi, dan keutuhan NKRI.

Dengan munculnya kesadaran hukum, maka masyarakat akan dapat memahami hak dan kewajibannya ketika berhadapan dengan hukum dan termasuk hak mendapatkan akses keadilan bagi masyarakat yang tidak mampu dengan bantuan hukum. Hal ini sejalan dengan Revolusi mental yang digaungkan pemerintah sebagai gerakan kebudayaan yang meneguhkan Indonesia sebagai negara-bangsa majemuk, memiliki keragaman suku, adat-istiadat, budaya, bahasa, dan agama, yang membentuk satu kesatuan dalam keragaman *Bhinneka Tunggal Ika*.

Kekuatan bangsa Indonesia terletak pada perbedaan dan keragaman, bukan pada persamaan dan keseragaman untuk memperkuat *Bhinneka Tunggal Ika*. Oleh karena itu kesadaran sebagai negara-bangsa yang majemuk harus ditanamkan sejak dini di dalam keluarga, diperkuat di dalam sistem pendidikan, dan terus dipupuk dan dirawat di dalam sistem sosial-kemasyarakatan.

6. Ikut serta menjaga stabilitas keamanan melalui peran keimigrasian dan pemasyarakatan

Pada misi keenam ini Kementerian Hukum dan HAM berperan ikut menjaga stabilitas keamanan khususnya dari sisi keimigrasian dan pemasyarakatan. Di bidang keimigrasian, terdapat dua fungsi imigrasi yang terkait dalam upaya menjaga stabilitas keamanan negara yaitu fungsi pengawasan dan pengamanan negara. Upaya dimaksud dilakukan dengan 2 (dua) pendekatan, yakni *preventive/soft* dan *preemptive/hard*. Pertama, dengan cara mengedepankan upaya pencegahan melalui penguatan fungsi intelijen keimigrasian dan pengawasan keimigrasian dalam wadah *Timpora* baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah, serta penguatan fungsi pemeriksaan keimigrasian di Perwakilan RI di luar negeri, TPI dan PLBN, maupun di Unit Pelaksana Teknis Keimigrasian seluruh Indonesia. Kedua, dengan peningkatan kualitas penindakan hukum keimigrasian yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dengan

menjunjung tinggi nilai-nilai Hak Asasi Manusia dalam pelaksanaan penindakan pelanggaran hukum keimigrasian yang telah terjadi.

Peran Pemasarakatan dalam upaya turut serta menjaga stabilitas keamanan negara adalah dengan menciptakan kondisi keamanan dan ketertiban di Lapas dan Rutan seluruh Indonesia serta dengan mewujudkan ketaatan hukum mantan narapidana sehingga mereka tidak mengulangi tindak pidananya yang akan berdampak pada terjaganya stabilitas keamanan negara.

7. **Melaksanakan tata laksana pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi dan kelembagaan.**

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

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM akan mendukung kebijakan yang dilaksanakan Pemerintah, antara lain:

- a. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional.
- b. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi.
- c. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran.

2.1.3 Tujuan Kementerian Hukum dan HAM

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi dan juga merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi. Berdasarkan visi, misi serta memperhatikan tata nilai yang ditetapkan, maka tujuan yang hendak dicapai oleh Kementerian Hukum dan HAM dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama tahun 2020-2024 sesuai misinya adalah sebagai berikut :

1. Misi membentuk peraturan perundang-undangan yang berkualitas dan melindungi kepentingan nasional, bertujuan untuk; **mewujudkan peraturan perundang-undangan yang harmonis yang sejalan dengan kebutuhan hukum masyarakat dan kebijakan pemerintah; dan terciptanya ketertiban dan keamanan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.**
2. Misi menyelenggarakan pelayanan publik dibidang hukum yang berkualitas, bertujuan untuk **mewujudkan layanan Kementerian Hukum dan HAM yang Prima.**
3. Misi mendukung penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual, keimigrasian, administrasi hukum umum dan pemasarakatan yang bebas dari korupsi, bermartabat dan terpercaya, bertujuan untuk **mendorong inovasi kreativitas masyarakat melalui peningkatan permohonan kekayaan intelektual, meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional melalui kemudahan pemberian ijin pendirian badan usaha, sekaligus memenuhi hak-hak warga binaan pemasarakatan serta membentuk Warga Binaan Pemasarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab serta Memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan yang ditahan serta keselamatan dan keamanan benda-benda yang disita**

untuk keperluan barang bukti dan benda-benda yang dinyatakan dirampas untuk negara dan mencegah penyalahgunaan dokumen keimigrasian oleh WNI dan WNA yang melintas dan tinggal di Indonesia.

4. Misi melaksanakan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia yang berkelanjutan, bertujuan untuk **terlindunginya hak asasi manusia**.
5. Misi melaksanakan peningkatan kesadaran hukum masyarakat, bertujuan untuk **meningkatkan nilai-nilai dan sikap kesadaran hukum masyarakat serta akses keadilan**.
6. Misi ikut serta menjaga stabilitas keamanan melalui peran kemigrasian dan pemasyarakatan, bertujuan untuk **menciptakan wilayah perbatasan yang aman dari perlintasan WNA/WNI yang tidak mempunyai dokumen sesuai prosedur dan menciptakan keamanan dan ketertiban di seluruh Lapas/Rutan**.
7. Misi melaksanakan tata laksana pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi dan kelembagaan, bertujuan untuk **mewujudkan ASN Kementerian Hukum dan HAM yang kompeten dan terlaksananya reformasi Birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM**.

2.1.4 Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan HAM

Sasaran strategis adalah merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kementerian Hukum dan HAM sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa tujuan yang hendak dicapai serta visi misi yang akan diwujudkan.

Dari hasil inventarisasi strategi yang telah dilakukan, maka Kementerian Hukum dan HAM menetapkan sasaran strategis tahun 2020-2024 yang dituangkan dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 3: Sasaran Strategis 2020-2024 Kementerian Hukum dan HAM
(Sumber: Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024)

Perspektif	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
Pemangku Kepentingan	Sasaran Strategis 1 (SS1): Memastikan terpenuhinya peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan azas pembentukan peraturan perundang-undangan	Indeks kualitas perundang-undangan
	Sasaran Strategis 2 (SS2): Mengoptimalkan peran dalam penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM	1. Persentase institusi pusat yang melaksanakan program aksi HAM 2. Persentase institusi daerah yang melaksanakan program aksi HAM
Bisnis Proses Internal	Sasaran Strategis 3 (SS3): Memberikan pelayanan publik di bidang hukum sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Publik Bidang Hukum
	Sasaran Strategis 4 (SS4): Melaksanakan penegakkan hukum yang mampu menjadi pendorong inovasi dan kreativitas dalam pertumbuhan ekonomi nasional	1. Persentase permintaan bantuan timbal balik dalam masalah pidana dan ekstradisi yang berhasil ditindaklanjuti 2. Persentase peningkatan penyelesaian pelanggaran kekayaan intelektual secara tuntas 3. Persentase mantan narapidana yang terampil dan bersertifikat 4. Persentase tahanan mendapatkan perlindungan dan perawatan

Perspektif	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
		5. Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang dikeluarkan berdasarkan putusan yang berkuat hukum tetap
	Sasaran Strategis 5 (SS5): Ikut berperan serta dalam menjaga stabilitas keamanan dan kedaulatan NKRI	1. Persentase menurunnya residivis 2. Persentase penegakkan hukum Keimigrasian yang maksimal
	Sasaran Strategis 6 (SS6): Meningkatnya kesadaran hukum masyarakat	1. Presentase desa/kelurahan sadar hukum yang terbentuk di masing-masing wilayah 2. Persentase permohonan bantuan hukum yang dilayani sesuai dengan peraturan perundang-undangan
Pembelajaran dan Pertumbuhan	Sasaran Strategis 7 (SS7): Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM	1. Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan 2. Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya
	Sasaran Strategis 8 (SS8): Membangun budaya kerja yang berorientasi kinerja dan pelayanan	1. Nilai Reformasi Birokrasi 2. Nilai SAKIP 3. Nilai Maturitas SPIP 4. Opini Atas Laporan Keuangan 5. Indeks Persepsi Korupsi
	Sasaran Strategis 9 (SS9): Meningkatkan efektivitas organisasi	Indeks efektivitas organisasi
	Sasaran Strategis 10 (SS10): Meningkatkan pemanfaatan TI untuk layanan hukum dan HAM	Nilai Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
Anggaran (Keuangan)	Sasaran Strategis 11 (SS11): Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien	1. Nilai SMART 2. Nilai IKPA

Serta diilustrasikan dalam suatu peta strategi seperti tertuang dalam gambar di bawah.



Gambar 3: Peta Strategi Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024
(Sumber: Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024)

2.2 Tujuan BPSDM Hukum dan HAM

Amanah Menteri Hukum dan HAM yang tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI telah dengan tegas menyatakan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Dalam peraturan yang sama juga dijelaskan bahwa BPSDM Hukum dan HAM Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- b. Pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- c. Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- e. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Dengan mengacu kepada tugas dan fungsi yang diamanahkan tersebut, serta dengan memperhatikan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Kementerian Hukum dan HAM tahun 2020-2024, maka sangat terlihat jelas indikasi bahwa BPSDM Hukum dan HAM memiliki peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia aparatur bidang Hukum dan HAM sesuai dengan kualitas, kompetensi dan kapabilitas yang diharapkan untuk menjalankan upaya pencapaian sasaran strategis Kementerian Hukum dan HAM.

Salah satu sasaran Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 adalah *Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia di bidang Hukum dan HAM* (Sasaran Strategis 7, perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan). Dan sebagai implementasi dari bentuk pelaksanaan amanah tugas dan fungsi, serta dukungan bagi upaya pencapaian sasaran strategis tersebut, maka BPSDM Hukum dan HAM menetapkan tujuan strategisnya sebagai berikut:

Meningkatkan kinerja organisasi Kementerian Hukum dan HAM melalui pengembangan SDM berbasis Corporate University

2.3 Sasaran Strategis BPSDM Hukum dan HAM

Sasaran BPSDM Hukum dan HAM merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan secara spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun atau sepanjang pelaksanaan rencana strategis 2020-2024 ini. Dan dialokasikan secara tahunan melalui serangkaian program dan kegiatan.

Sasaran strategis disusun melalui pendekatan 4 perspektif *Balanced Scorecard*, yaitu:

1. Perspektif Pemangku Kepentingan
2. Perspektif Proses Internal
3. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan
4. Perspektif Keuangan atau Disiplin Anggaran

Sasaran strategis pada perspektif Pemangku Kepentingan mengacu kepada posisi seperti apa yang harus dicapai oleh organisasi di mata para pemangku kepentingannya dalam upaya mencapai tujuan strategisnya.



Sasaran strategis pada perspektif Proses Internal akan mengacu kepada bagaimana atau seperti apa yang seharusnya dicapai oleh organisasi dalam hal proses bisnis internalnya dalam upaya mencapai tujuan strategisnya.

Sasaran strategis pada perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan mengacu kepada bagaimana atau seperti apa yang seharusnya dicapai dalam hal atribut, karakteristik, atau kinerja SDM dan kelembagaan organisasi dalam upaya mencapai tujuan strategisnya.

Sementara itu, sasaran strategis pada perspektif Keuangan atau Disiplin Anggaran akan mengacu kepada bagaimana seharusnya kinerja organisasi dalam hal keuangan atau disiplin anggaran.

Sasaran strategis BPSDM Hukum dan HAM dalam empat perspektif tersebut dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4: Sasaran Strategis 2020-2024 BPSDM Hukum dan HAM

Perspektif	Sasaran Strategis
Pemangku Kepentingan	Menjadi unit utama yang dapat bekerjasama dalam pengembangan kompetensi SDM di bidang Hukum dan HAM dengan pemangku kepentingan
Proses Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi berbasis TI 2. Menyelenggarakan program pendidikan, pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi yang berstandar global dan terakreditasi 3. Mengelola pelatihan yang melibatkan 3 Pilar Pelatihan (WI, Penyelenggara, dan Pengelola) 4. Memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang mutakhir 5. Memiliki infrastruktur teknologi informasi untuk pendidikan dan pelatihan SDM yang berkualitas
Pembelajaran dan Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki SDM fungsional dan penunjang yang berkompentensi tinggi dan terkareidasi 2. Membentuk organisasi yang optimal dan efektif dalam menjalankan fungsi dan peran 3. Menjalin kerjasama sinergis dengan institusi pendidikan dan pelatihan terbaik
Disiplin Anggaran	Memanfaatkan anggaran yang optimal, tepat sasaran dan akuntabel

dan dapat diilustrasikan melalui peta strategi pada gambar berikut.



Visi Kementerian Hukum dan HAM

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

Misi Kementerian Hukum dan HAM

1. Membentuk peraturan perundang-undangan yang berkualitas dan melindungi kepentingan nasional.
2. Menyelenggarakan pelayanan publik dibidang hukum yang berkualitas
3. Mendukung Penegakan hukum di bidang kekayaan intelektual, keimigrasian, administrasi hukum umum dan masyarakatan yang bebas dari korupsi, bermartabat dan terpercaya
4. Melaksanakan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Yang Berkelanjutan.
5. Melaksanakan peningkatan kesadaran hukum masyarakat
6. Ikut serta menjaga stabilitas keamanan melalui peran keimigrasian dan masyarakatan
7. Melaksanakan tata laksana pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi dan kelembagaan.

Tujuan Strategis BPSDM Hukum dan HAM:

Meningkatkan kinerja organisasi Kementerian Hukum dan HAM melalui pengembangan SDM berbasis Corporate University

Perspektif Pemangku Kepentingan

PK.I

Menjadi unit utama yang dapat berkerjasama dalam pengembangan kompetensi SDM di Bidang Hukum dan HAM dengan pemangku kepentingan

Perspektif Proses Internal

PI.1

Menyelenggarakan program pelatihan, pengembangan dan penilaian berbasis teknologi informasi

PI.2

Menyelenggarakan program pendidikan, pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi yang berstandar global dan terakreditasi

PI.3

Mengelola pelatihan yang melibatkan 3 Pilar Pelatihan (WI, Penyelenggara, dan Pengelola)

PI.4

Memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang mutakhir

PI.5

Memiliki infrastruktur TI untuk pendidikan dan pelatihan SDM yang berkualitas

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

PP.I

Memiliki SDM Fungsional dan penunjang yang berkompentensi tinggi dan terakreditasi

PP.2

Membentuk organisasi yang optimal dan efektif dalam menjalankan fungsi dan peran

PP.3

Menjalin kerjasama sinergis dengan institusi pendidikan dan pelatihan terbaik

DA.I

Memanfaatkan anggaran yang optimal, tepat sasaran dan akuntabel

Gambar 4: Peta Strategi BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

3. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Hukum dan HAM

3.1.1 Kebijakan Pokok Kementerian Hukum dan HAM

Kementerian menetapkan beberapa kebijakan pokok dalam Rencana Strategis 2020-2024, yang disusun berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai dari visi dan misi Kementerian Hukum dan HAM. Kebijakan pokok tersebut adalah:

- a. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang harmonis yang sejalan dengan kebutuhan hukum masyarakat dan kebijakan pemerintah
- b. Mewujudkan layanan Kementerian Hukum dan HAM yang Prima
- c. Mendorong inovasi kreativitas masyarakat melalui peningkatan permohonan kekayaan intelektual
- d. Mengkontribusi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional melalui kemudahan pemberian ijin pendirian badan usaha
- e. Untuk mewujudkan warga Binaan Pemasarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab serta memberikan jaminan perlindungan hak asasi tahanan yang ditahan serta keselamatan dan keamanan benda-benda yang disita untuk keperluan barang bukti dan benda-benda yang dinyatakan dirampas untuk negara
- f. Mencegah penyalahgunaan dokumen keimigrasian oleh WNI dan WNA yang melintas dan tinggal di Indonesia, dilaksanakan dengan strategi pencegahan penyalahgunaan dokumen keimigrasian baik bagi WNI dan WNA yang melintas masuk dan tinggal di Indonesia melalui penguatan dan pengembangan SIMKIM dalam rangka membaca dan menganalisa keabsahan dokumen keimigrasian, selain itu juga dilakukan pendekatan preventif yakni dengan menguatkan fungsi intelijen keimigrasian dan fungsi pengawasan keimigrasian dalam wadah Timpora baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah. Dan melakukan penindakan keimigrasian secara berkualitas yang bebas korupsi, bermartabat dan menjunjung HAM.
- g. Terlindunginya hak asasi manusia
- h. Meningkatkan nilai-nilai dan sikap kesadaran hukum masyarakat serta akses keadilan
- i. Menciptakan wilayah perbatasan yang aman dari perlintasan WNA/WNI yang tidak mempunyai dokumen sesuai prosedur
- j. Menciptakan keamanan dan ketertiban di seluruh Lapas/Rutan
- k. Terwujudnya Kementerian Hukum dan HAM menjadi organisasi yang solid, bertanggung jawab, efisien dan efektif dan dapat bersinergi secara konstruktif

Khusus pada kebijakan (k) *Terwujudnya Kementerian Hukum dan HAM menjadi organisasi yang solid, bertanggung jawab, efisien dan efektif dan dapat bersinergi secara konstruktif*, Kementerian Hukum dan HAM juga telah menurunkannya ke dalam 4 (empat) strategi utama, yaitu:

1. Strategi pelaksanaan fungsi administrative fasilitatif
2. Strategi untuk pengawasan intern
3. Strategi bagi penelitian dan pengembangan hukum dan HAM
4. Strategi pengembangan SDM

Lebih lanjut, strategi pengembangan SDM sesuai dengan amanah Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 dituangkan dalam bentuk:

- Melaksanakan pengembangan kompetensi dengan strategi Kementerian Hukum dan HAM *Corporate University*;

- Mengintegrasikan pengembangan kompetensi melalui strategi pengembangan Kementerian Hukum dan HAM *Corporate University* dengan seluruh Unit Eselon I dan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM.

3.1.2 Kebijakan Lintas Bidang di Kementerian Hukum dan HAM

Terdapat beberapa program Prioritas Nasional, sebagai agenda pembangunan jangka menengah yang tertuang di dalam RPJMN 2020-2024, di mana Kementerian Hukum dan HAM turut terlibat berkontribusi atas pencapaiannya Bersama-sama dengan kementerian atau lembaga lain, di antaranya adalah:

- Prioritas Nasional VII yaitu memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik, di mana Kementerian Hukum dan HAM menjadi salah satu penggerak utama pencapaiannya,
- Prioritas Nasional I : Penguatan ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas,
- Prioritas Nasional III : Peningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, dan
- Prioritas Nasional IV : Pembangunan kebudayaan dan karakter bangsa.

Khusus pada Prioritas Nasional III (Peningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing), Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024 telah melimpahkan amanat kepada BPSDM Hukum dan HAM, khususnya dalam meningkatkan sumber daya manusia aparatur di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM agar memiliki kualitas yang tinggi dan berdaya saing.

Dalam konteks internal Kementerian Hukum dan HAM, BPSDM Hukum dan HAM akan senantiasa terlibat di berbagai kebijakan dan implementasi strategi Kementerian yang tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024. Selain secara khusus pada kebijakan (k) *Terwujudnya Kementerian Hukum dan HAM menjadi organisasi yang solid, bertanggung jawab, efisien dan efektif dan dapat bersinergi secara konstruktif*, BPSDM Hukum dan HAM tentunya akan terlibat dalam peran yang signifikan dalam hal penyediaan SDM yang berkompeten sesuai dengan tuntutan kebijakan dan strateginya.

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM Hukum dan HAM

3.2.1 Kebijakan Umum BPSDM Hukum dan HAM

Arah kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dalam lima tahun mendatang akan berlandaskan pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, sebagai penjabaran dari Visi, Program Aksi Presiden dan Wakil Presiden terpilih, serta mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM.

Sasaran pembangunan dalam RPJMN 2020-2024, yang merupakan sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sasaran RPJMN 2020-2024 tersebut dijabarkan menjadi tujuh agenda pembangunan, di mana salah satunya menyebutkan Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 70 menyatakan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi dimaksud dapat berupa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), seminar, kursus, penataran Bimbingan Teknis (Bimtek) dan praktik kerja di instansi lain serta pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama satu tahun.

Selain itu Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 203 ayat (1), (3), (4), dan (4a) juga disebutkan:

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
- (2) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikuti sertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan;
- (3) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun;
- (4) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*).

Dan dalam mendukung arah kebijakan umum pembangunan bidang hukum nasional sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2020-2024, serta arah kebijakan Kementerian Hukum dan HAM, maka kebijakan umum BPSDM Hukum dan HAM adalah:

1. Pembangunan SDM bidang hukum dan HAM yang yang berkompentensi tinggi melalui rumusan kebijakan penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM
2. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan sosio-kultural SDM Hukum dan HAM melalui rumusan kebijakan dan penyelenggaraan program pengembangan terintegrasi dalam skema *Corporate University*

3.2.2 Strategi Induk BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

Melengkapi hasil analisis atas isu-isu strategis eksternal dan internal organisasi, analisis kekuatan-kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT) yang telah disampaikan pada bagian 1 juga menghasilkan suatu ilustrasi atas pilihan-pilihan strategis organisasi BPSDM Hukum dan HAM dalam upaya memanfaatkan kekuatannya, baik untuk menangkap peluang maupun untuk menghadapi ancaman, ataupun strategi dalam upaya mengantisipasi kelemahan yang dimiliki melalui pemanfaatan peluang maupun dengan mengantisipasi ancaman. Analisis atas berbagai pilihan strategis, yang didasari atas kekuatan-kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT) dapat diilustrasikan melalui TOWS matrix di bawah.

Dengan mengacu kepada TOWS matrix tersebut, terdapat beberapa alternatif strategi yang dapat dijalankan oleh BPSDM Hukum dan HAM. Didapatkan pula indikasi bahwa TOWS matrix menghasilkan pengembangan alternatif strategi yang pada umumnya sejalan dengan arah kebijakan Kementerian Hukum dan HAM serta BPSDM Hukum dan HAM sendiri. Untuk periode 2020-2024, BPSDM Hukum dan HAM akan menetapkan dua strategi induk, yaitu:

1. Penyediaan rumusan kebijakan pembangunan dan pengembangan SDM aparatur Kementerian Hukum dan HAM serta penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema *Corporate University*, dan
2. Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM Hukum dan HAM dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Strategi induk pertama, ***Penyediaan rumusan kebijakan pembangunan dan pengembangan SDM di Bidang Hukum dan HAM serta penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema Corporate University***, dimaksudkan sebagai upaya yang akan dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM dalam memenuhi amanah yang dilimpahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk mencapai sasaran strategis Keenterian Hukum dan HAM, khususnya pada sasaran strategis 7 (Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM) dan sasaran strategis 8 (Membangun budaya kerja yang berorientasi kinerja dan pelayanan).

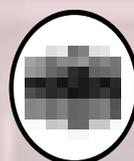


<p style="text-align: center;">Internal</p> <p style="text-align: center;">Eksternal</p>	<p>Kekuatan (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brand Politeknik Ilmu Pemasarakatan dan Politeknik Imigrasi 2. Balai Diklat Hukum dan HAM pada 3 regional 3. Program pembelajaran berbasis <i>e-learning</i> 4. Instrumen evaluasi pembelajaran dan paska pelatihan 	<p>Kelemahan (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terpetakannya profil kompetensi SDM 2. SDM internal BPSDM yang masih perlu ditingkatkan 3. Etos dan budaya kerja profesional yang harus ditingkatkan 4. Beberapa program yang belum dilengkapi bahan ajar dan modul 5. ASN KemenKumHAM yang banyak serta jenis kompetensi yang sangat beragam dan belum merata, 6. Sarana dan prasarana fisik, serta infrastruktur pendukung Teknologi Informasi yang kurang memadai 7. Strategi pengalokasian anggaran yang belum optimal 8. Instrumen evaluasi yang memerlukan beberapa pemutakhiran 9. Aktivitas pengembangan kompetensi yang belum memaksimalkan peran Teknologi Informasi
<p>Peluang (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik 2. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal 3. Trend peningkatan jumlah SDM Kemenkumham dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam 4. Proporsi jumlah SDM Kemenkumham yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat 5. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan 	<p>SO Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM KemKumHAM untuk menyediakan SDM dan mengembangkan berbagai kompetensinya (S1, S2, S3, S4, O1, O2, O3, O4) 2. Digitalisasi berbagai program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi SDM (S3, S4, O4, O5) 	<p>WO Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM internal melalui berbagai program pengembangan (W1, W2, W3, O1, O2) 2. Digitalisasi berbagai program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi SDM (W4, W5, W8, O4, O5) 3. Revitalisasi sarana, prasarana fisik, dan infrastruktur TI untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi (W6, O1, O2)
<p>Ancaman (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik 2. Kebijakan optimalisasi penggunaan dana APBN 3. Produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan 4. Tingginya permisivitas masyarakat terhadap praktik korupsi 5. Trend peningkatan jumlah SDM Kemenkumham dari berbagai latar belakang 6. Proporsi jumlah SDM Kemenkumham yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat 7. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan 8. Disharmoni Regulasi, Tata Kelola dan Kerangka Regulasi yang belum efektif 9. Isu strategis terkait sistem peradilan 	<p>ST Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM KemKumHAM untuk menyediakan SDM dan mengembangkan berbagai kompetensinya (S1, S2, S3, S4, T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9) 2. Digitalisasi berbagai program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi SDM (S3, S4, T6, T7) 	<p>WT Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM internal melalui berbagai program pengembangan (W1, W2, W3, T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9) 2. Revitalisasi sarana, prasarana fisik, dan infrastruktur TI untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi (W6, T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9) 3. Penataan ulang peran, fungsi, dan proses internal kelembagaan (W1, W7, T2)

Gambar 5: Matriks TOWS untuk Formulasi Strategi BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

Sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema *Corporate University* di BPSDM Hukum dan HAM akan diwujudkan melalui 4 (empat) pilar proses **KemenKumHAM Corporate University**, yaitu :

1. **Learning process** dengan kegiatan:
 - a. Penyusunan *Grand Design* dan *Blueprint Corporate University*;
 - b. Pelaksanaan hasil analisis kebutuhan pembelajaran (AKP) berdasarkan dokumen *Learning Council Meeting* (LCM);
 - c. Penyusunan pedoman pembelajaran; melalui tugas sehari-hari, *coaching* dan *mentoring* serta pembelajaran formal.
2. **Knowledge management process:**
 - a. Pembentukan *KemenKumHAM Learning Centre* (KLC);
 - b. Pembentukan *Community of Practise* (CoP) ;
 - c. Pembangunan media publikasi berupa BPSDM KUMHAM Press.
3. **People process:**
 - a. Dokumentasi riwayat pembelajaran;
 - b. Pelaksanaan uji kompetensi seluruh pegawai berdasarkan standar kompetensi jabatan.
4. **Network and partnership process:**
 - a. Pembentukan Tim Portal Kerjasama *KemenKumHAM*;
 - b. Integrasi dan pertukaran informasi antar portal kepegawaian SIMPEG dengan *Competency Based Human Resources Information System* (CBHRIS).



Learning Process	Knowledge Management	People Process	Network and Partnership
<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan <i>Grand Design</i> dan <i>Blueprint Corporate University</i>; • Pelaksanaan hasil analisis kebutuhan pembelajaran (AKP) berdasarkan dokumen <i>Learning Council Meeting</i> (LCM); • Penyusunan pedoman pembelajaran; melalui tugas sehari-hari, <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> serta pembelajaran formal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembentukan <i>KemenKumHAM Learning Centre</i> (KLC); • Pembentukan <i>Community of Practise</i> (CoP); • Pembangunan media publikasi berupa BPSDM KUMHAM Press. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi riwayat pembelajaran; • Pelaksanaan uji kompetensi seluruh pegawai berdasarkan standar kompetensi jabatan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembentukan Tim Portal Kerjasama <i>KemenKumHAM</i>; • Integrasi dan pertukaran informasi antar portal kepegawaian SIMPEG dengan <i>Competency Based Human Resources Information System</i> (CBHRIS).

Gambar 6: 4 Pilar Proses *Corporate University* BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

Strategi induk kedua, **Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM Hukum dan HAM dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM di Bidang Hukum dan HAM**, dimaksudkan sebagai upaya BPSDM Hukum dan HAM agar memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan strategi pertama, yang akan diuraikan lebih lanjut dalam strategi-strategi:

- a. Pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM internal melalui berbagai program pengembangan,
- b. Digitalisasi program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi,
- c. Revitalisasi sarana, prasarana fisik, infrastruktur teknologi informasi, untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi,
- d. Penataan ulang peran, fungsi dan proses internal kelembagaan BPSDM Hukum dan HAM

Membangun suatu sistem pembelajaran dan pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan strategi Kementerian akan membutuhkan SDM yang melaksanakan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang terlebih dahulu menguasai berbagai pengetahuan dan kompetensi atas segala aspek yang akan disampaikannya sebagai solusi pengembangan SDM. Dengan kata lain, SDM internal di BPSDM Hukum dan HAM harus terlebih dahulu memiliki kapasitas dan kompetensi yang tinggi, serta dapat berperan sebagai *role model* dalam upaya menumbuhkan karakteristik *learning organization* (organisasi pembelajar) di seluruh lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Strategi pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM internal melalui berbagai program pengembangan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan akan kehadiran SDM yang berkualitas di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM, sekaligus juga pemenuhan prasyarat untuk membangun 4 pilar *Corporate University*.

4 pilar *Corporate University* juga secara tersirat mempersyaratkan adanya suatu upaya untuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga strategi digitalisasi program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi serta strategi revitalisasi sarana, prasarana fisik, infrastruktur teknologi informasi, untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi, juga secara langsung akan menentukan pencapaian sasaran strategis BPSDM Hukum dan HAM di tahun 2024.

3.3 Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan tugas, fungsi serta kewenangan dan penjabaran peran BPSDM Hukum dan HAM dalam mencapai berbagai sasaran strategisnya.

Selain itu regulasi tersebut dibutuhkan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia di seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Langkah awal dalam proses pelaksanaan/implementasi penyusunan kerangka regulasi adalah melakukan evaluasi terhadap efektivitas regulasi yang ada. Apabila hasil evaluasi dinyatakan bahwa regulasi yang ada, sudah efektif dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran BPSDM Hukum dan HAM, maka tidak perlu dibentuk regulasi baru. Apabila hasil evaluasi ternyata regulasi yang ada belum efektif atau belum optimal dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran BPSDM Hukum dan HAM, perlu dibentuk regulasi baru atau perubahan regulasi yang ada.

Dalam rangka upaya optimalisasi kelembagaan Pendidikan, pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi SDM Kementerian Hukum dan HAM, maka perlu dilakukan reviu terhadap regulasi yang ada serta menyusun peraturan operasional. Terhadap beberapa regulasi yang ada, diperlukan usulan revisi regulasi guna memberikan manfaat.

Beberapa kerangka regulasi yang membutuhkan upaya penyesuaian dan penyempurnaan di antaranya adalah:

1. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH3.DL.03.02 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia
2. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH06.IN.04.02 Tahun 2010 Tentang Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
3. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH05.IN.04.02 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Assesment Center Dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
4. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2017 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Metode E-Learning Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia
5. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia
6. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, khususnya pada poin kewenangan melakukan analisa Pengembangan SDM
7. Permenkumham Statuta Politeknik no. 14 (poltekim) dan no. 27 (Poltekip)

Sementara itu, terdapat pula beberapa aturan regulasi yang dibutuhkan untuk disusun dan ditetapkan, di antaranya adalah:

1. Peraturan Menkumham no 41 tahun 2018 tentang penyelenggaraan diklat keimigrasian
2. Peraturan Menkumham nomor 42 tahun 2018 tentang penyelenggaraan diklat masyarakat
3. Peraturan Menkumham tentang pembentukan *Corporate University* Kementerian Hukum dan HAM

3.4 Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat organisasi: struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara, untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, serta kegiatan BPSDM Hukum dan HAM, sesuai dengan tugas dan fungsinya. Penyusunan kerangka kelembagaan dimulai dengan rasionalisasi besaran organisasi, dilanjutkan dengan pemetaan ulang bagian struktur organisasi terhadap besaran organisasi, evaluasi dan penilaian besaran organisasi, serta penataan struktur kembali sebagai tindak lanjut hasil evaluasi dan penilaian.

Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 29 tahun 2015 menetapkan bahwa dengan tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia, BPSDM Hukum dan HAM secara organisasi terdiri atas:

1. Sekretariat Badan
2. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan
3. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dan HAM
4. Pusat Penilaian Kompetensi
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Sejalan dengan perkembangan dinamika organisasi serta amanat penugasan Menteri, hingga saat ini BPSDM Hukum dan HAM juga menjalankan fungsi sebagai satuan yang melakukan pembinaan atas dua perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, yaitu Politeknik Ilmu Pemasarakatan dan Politeknik Imigrasi.

Selain hal tersebut, tuntutan penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi SDM aparatur Kementerian Hukum dan HAM dalam skema *Corporate University* juga mempersyaratkan diselenggarakannya proses internal baru yang selama ini belum diakomodasi oleh satuan-satuan kerja di bawah BPSDM Hukum dan HAM saat ini, seperti *knowledge management*, teknologi pembelajaran dan publikasi, maka dibutuhkan penetapan suatu kerangka kelembagaan baru untuk dapat mengakomodasi fungsi dan proses internal baru tersebut.

Nomenklatur dan susunan organisasi BPSDM Hukum dan HAM mendatang akan disesuaikan dengan kerangka regulasi yang disempurnakan.



4. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN BPSDM HUKUM DAN HAM

(dalam ribuan rupiah)

NO.	SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET				KERANGKA PENDANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM											
SS 7	Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM						482.681.702	249.347.518	262.839.207	275.492.784	
	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan		70%	75%	80%	85%					BPSDM
	Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya		85%	90%	95%	100%					BPSDM
SP1D1	Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	Pusat					399.810.343	159.169.711	163.086.653	165.814.318	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia
	Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti oleh pengguna		80%	85%	90%	90%					Kepala Pusat Penilaian Kompetensi
	Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi		90%	92%	93%	93%					Kepala Pusat Penilaian Kompetensi
	Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya		90%	92%	93%	93%					Sekretaris BPSDM Hukum dan HAM
1621 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Bidang Fungsional dan HAM											
SK 1	Terselenggaranya Pelatihan Fungsional dan HAM	Pusat					29.609.610	32.570.572	35.827.628	39.491.391	Kepala Pusat Pengembangan Diklat Fungsional dan HAM
	Persentase kesesuaian modul dengan kompetensi jabatan fungsional		85%	85%	85%	85%					
	Persentase Kualitas penyelenggaraan pelatihan Fungsional dan HAM		80%	80%	80%	80%					
	Persentase alumni pelatihan Jabatan Fungsional dan HAM yang meningkat kinerjanya		80%	80%	80%	80%					
1622 - Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Aparatur											
SK 2	Terselenggaranya Penilaian Kompetensi bagi Aparatur Kementerian Hukum dan HAM	Pusat					4.000.000	4.400.000	4.840.000	5.324.001	Kepala Pusat Penilaian Kompetensi
	Persentase Aparatur Kumham yang memperoleh penilaian kompetensi yang sesuai dengan standar penyelenggaraan		50%	75%	100%	100%					
	Persentase pelaksanaan penilaian kompetensi Aparatur Kementerian Hukum dan HAM berbasis teknologi informasi		70%	80%	85%	85%					

NO.	SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET				KERANGKA PENDANAAN				PENANGGUNG JAWAB
			2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	
	Tingkat kepuasan aparaturnya Kumham dalam memperoleh pengembangan dan penilaian kompetensi		80%	85%	90%	90%					
1623 - Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan											
SK 3	Terselenggaranya Pelatihan di Bidang Teknis dan Kepemimpinan	Pusat					26.970.866	29.667.953	42.634.748	35.898.223	Kepala Pusat Pengembangan Diklat Teknis dan Kepemimpinan
	Persentase kesesuaian modul dengan kompetensi teknis dan manajerial		85%	90%	92%	92%					
	Persentase kualitas penyelenggaraan pelatihan Teknis dan Kepemimpinan		85%	90%	92%	92%					
	Persentase alumni pelatihan Teknis dan Kepemimpinan yang meningkat kinerjanya		85%	90%	92%	92%					
1624 - Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya BPSDM Hukum dan HAM											
SK 4	Tersedianya Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya	Pusat					248.978.162	53.832.156	59.215.349	65.136.882	Sekretaris BPSDM Hukum dan HAM
	Nilai reformasi birokrasi		92	93	94	94					
	Nilai SMART		95	95	95	95					
	Nilai SAKIP		sangat baik (BB)	sangat baik (BB)	sangat baik (BB)	sangat baik (BB)					
	Indeks IKPA		98	98	98	98					
5249 - Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah											
SK 6	Terselenggaranya Pelatihan di Wilayah	Daerah					90.251.705	38.699.030	20.568.928	19.963.821	Kepala Balai Diklat Hukum dan HAM
	Persentase kualitas penyelenggaraan Pelatihan di Wilayah		85%	90%	92%	92%					
SP1D2	Terpenuhinya SDM Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki kompetensi di bidang Pemasarakan dan Keimigrasian	Pusat					82.871.359	90.177.807	99.752.554	109.678.466	Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia
	Persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan		95%	95%	95%	95%					
1620 - Penyelenggaraan Pendidikan Kedinasan											
SK 5	Terselenggaranya Pendidikan Kedinasan di Bidang Pemasarakan dan Imigrasi	Pusat					82.871.359	90.177.807	99.752.554	109.678.466	Direktur Politeknik Ilmu Pemasarakan dan Imigrasi
	Persentase lulusan Politeknik Ilmu Pemasarakan dan Politeknik Imigrasi dengan predikat memuaskan		95%	95%	95%	95%					



5. PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2020-2024 merupakan penjabaran visi dan misi Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Renstra BPSDM Hukum dan HAM Tahun 2020-2024 menjadi bagian penting dalam pengembangan SDM Kementerian Hukum dan HAM lima tahun ke depan.

Pengembangan SDM tersebut kemudian dijabarkan menjadi rencana program dan kegiatan di setiap unit kerja di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM untuk menyiapkan sumber daya manusia aparatur bidang Hukum dan HAM sesuai dengan kualitas, kompetensi dan kapabilitas yang diharapkan untuk menjalankan upaya pencapaian sasaran strategis Kementerian Hukum dan HAM. Strategi pengembangan SDM tahun 2020-2024 yang akan diterapkan BPSDM Hukum dan HAM adalah penyediaan rumusan kebijakan pembangunan dan pengembangan SDM aparatur Kementerian Hukum dan HAM serta penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema *Corporate University*, dan peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM Hukum dan HAM dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Strategi pengembangan tersebut merupakan upaya yang akan dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM dalam memenuhi amanah yang dilimpahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk mencapai sasaran strategis Kementerian Hukum dan HAM dan sebagai *guidance* dalam menjalankan program-program serta usaha dalam mencapai target-target yang ada didalam Renstra BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024.

Renstra BPSDM Hukum dan HAM 2020 – 2024 telah disusun dengan perencanaan yang matang, tetapi yang paling penting adalah mengawal seluruh perencanaan program dan kegiatan dapat diimplementasikan dengan baik hingga *outcome* yang diharapkan dapat tercapai. Perubahan dan dinamika pengembangan SDM yang pesat tentu juga akan menjadi tantangan tersendiri bagi BPSDM Hukum dan HAM, tetapi dengan dukungan seluruh jajaran pejabat dan pegawai di internal BPSDM Hukum dan HAM beserta seluruh pemangku kepentingan terkait, diharapkan langkah-langkah pencapaian kinerja dapat lebih *agile* dan tepat sasaran.