



TAHUN
2022

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Kepulauan Riau



Jalan R.H Kelana, Orchard Park Boulevard
K-7 s.d K-10 Kel.Belian, Kec.Batam Kota
Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau



+62 778 4161030 / +62 87710323030



badiklat.kepri@kemenkumham.go.id
badiklatkumham.kepri@gmail.com



<http://badiklat-kepri.kemenkumham.go.id>

KATA PENGANTAR

Dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta tindak lanjut atas restrukturisasi program dan kegiatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas, sesuai dengan visi dan misi yang dibebankan kepada Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam kurun waktu Tahun Anggaran 2022, maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

LKJIP ini disusun sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik dan bersih, serta sebagai pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

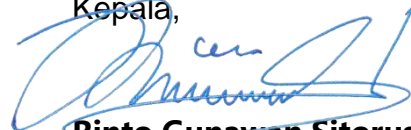
LKJIP Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Kepulauan Riau disusun dengan mengacu pada Pedoman Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014.

LKJIP Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Kepulauan Riau ini merupakan gambaran hasil yang dicapai berdasarkan kinerja masing-masing program yang diukur dari Pencapaian sasaran dan kegiatan.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini diharapkan segenap *stakeholders* yang berkepentingan dapat memperoleh data dan informasi yang bermanfaat yang dapat menjadi umpan balik bagi peningkatan kinerja organisasi pada tahun-tahun berikutnya.

Batam, 05 Januari 2023

Kepala,



Rinto Gunawan Sitorus

NIP. 198208292008011001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GRAFIK	v
BAB I PENDAHULUAN	6
A. Latar Belakang	6
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
C. Maksud dan Tujuan	12
D. Aspek Strategis	13
E. Sistematika Laporan	14
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
A. Rencana Strategis (Renstra)	15
B. Perjanjian Kinerja	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	23
A. Capaian Kinerja Organisasi	24
a. Metode	25
b. Persentase Alumni Diklat yang Meningkatkan Kinerjanya	26
c. Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi	33
d. Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugasnya	34
e. Persentase Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah	35
f. Perbandingan Capaian Perjanjian Kinerja	37
g. Kendala Atau Hambatan	38
B. Realisasi Anggaran	39
C. Capaian Kinerja Anggaran	43

BAB IV PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran	45
LAMPIRAN	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Pegawai.....	10
Tabel 2. Sasaran Strategis kementerian Hukum dan HAM 2020-2024	15
Tabel 3. Sasaran Strategis BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024.....	18
Tabel 4. Perjanjian Kinerja Badiklat Hukum dan HAM Kepri Tahun 2022	20
Tabel 5. Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	24
Tabel 6. Persentase Alumni Diklat yang Meningkatkan Kinerjanya	26
Tabel 7. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis .	26
Tabel 8. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia.....	27
Tabel 9. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan I Metode E-Learning	28
Tabel 10. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan II Metode E-Learning	29
Tabel 11. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Angkatan I Metode E-Learning	30
Tabel 12. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Teknik Dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).....	30
Tabel 13. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Teknis Latihan Kerja Dan Kegiatan Kerja Produksi Angkatan I Metode Blended Learning .	31
Tabel 14. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Latsar CPNS	32
Tabel 15. Hasil Capaian Indikator ASN Kemenkumham yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi di Wilayah Kerja Badiklat Kepri	33
Tabel 16. Hasil Capaian Indikator Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugasnya	34
Tabel 17. Hasil Capaian Indikator Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah .	35
Tabel 18. Perbandingan Capai Perjanjian Kinerja Tahun 2020,2021 dan 2022	37
Tabel 19. Penyerapan Anggaran Tahun 2021	39
Tabel 20. Perbandingan Realisasi Anggaran Antara Tahun 2020, 2021 dan 2022..	40
Tabel 21. Daftar Revisi Anggaran di Tahun 2022	41
Tabel 22. Perbandingan Capaian IKPA dan SMART dari Tahun 2020, 2021 dan 2022	43

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Persebaran Pegawai di Wilayah Kerja.....	9
Grafik 2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan	12
Grafik 3. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis	27
Grafik 4. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia.....	27
Grafik 5. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis	28
Grafik 6. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan II Metode E-Learning	29
Grafik 7. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Angkatan I Metode E-Learning	30
Grafik 8. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknik Dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)	31
Grafik 9. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis Latihan Kerja Dan Kegiatan Kerja Produksi Angkatan I Metode Blended Learning .	31
Grafik 10. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Latsar CPNS.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai arahan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan diberbagai 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.

Apabila dikaitkan dengan pentahapan dalam RPJPN 2005-2025, maka RPJMN 2020-2024 merupakan tahapan keempat (terakhir), sehingga mempunyai peranan yang penting untuk memastikan pelaksanaan pembangunan jangka panjang telah berjalan dengan baik. Dalam Peraturan Presiden No. 18 Tahun 2020 tentang RPJM Nasional 2020-2024, Presiden telah menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Kelima arahan tersebut mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

Berkenaan dengan hal tersebut dalam rangka pembangunan kualitas sumber daya manusia Kementerian Hukum dan HAM dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat khususnya dibidang hukum dan HAM berbasis teknologi informasi (e-gov PASTI Nyata), Kementerian Hukum dan HAM melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM melakukan pengembangan SDM melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi, pelatihan baik klasikal maupun e-learning dan penilaian kompetensi bagi pegawai Kementerian Hukum dan HAM dan para Aparatur Penegak Hukum sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pelatihan Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA), Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Kepala Divisi Administrasi.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia.

B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Amanah Menteri Hukum dan HAM yang tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 4 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Hukum dan HAM telah dengan tegas menyatakan bahwa Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Dalam peraturan yang sama juga dijelaskan bahwa Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- penyusunan rencana, program, dan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia

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

Balai Diklat 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.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badiklat Hukum dan HAM terdiri dari beberapa fungsi yang memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

Sub Bagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, anggaran, pengelolaan barang milik negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, hubungan masyarakat, fasilitasi reformasi birokrasi, pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, penyusunan laporan akuntansi keuangan dan akuntansi barang milik negara, dan pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, serta urusan rumah tangga Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Seksi Program dan Evaluasi

Seksi Program dan Evaluasi mempunyai tugas menyiapkan dan penyusunan rencana, program dan kerja sama, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan diklat di wilayah.

Seksi Penyelenggaraan

Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan persiapan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Wilayah Kerja Badiklat Kumham Kepri



8 Propinsi

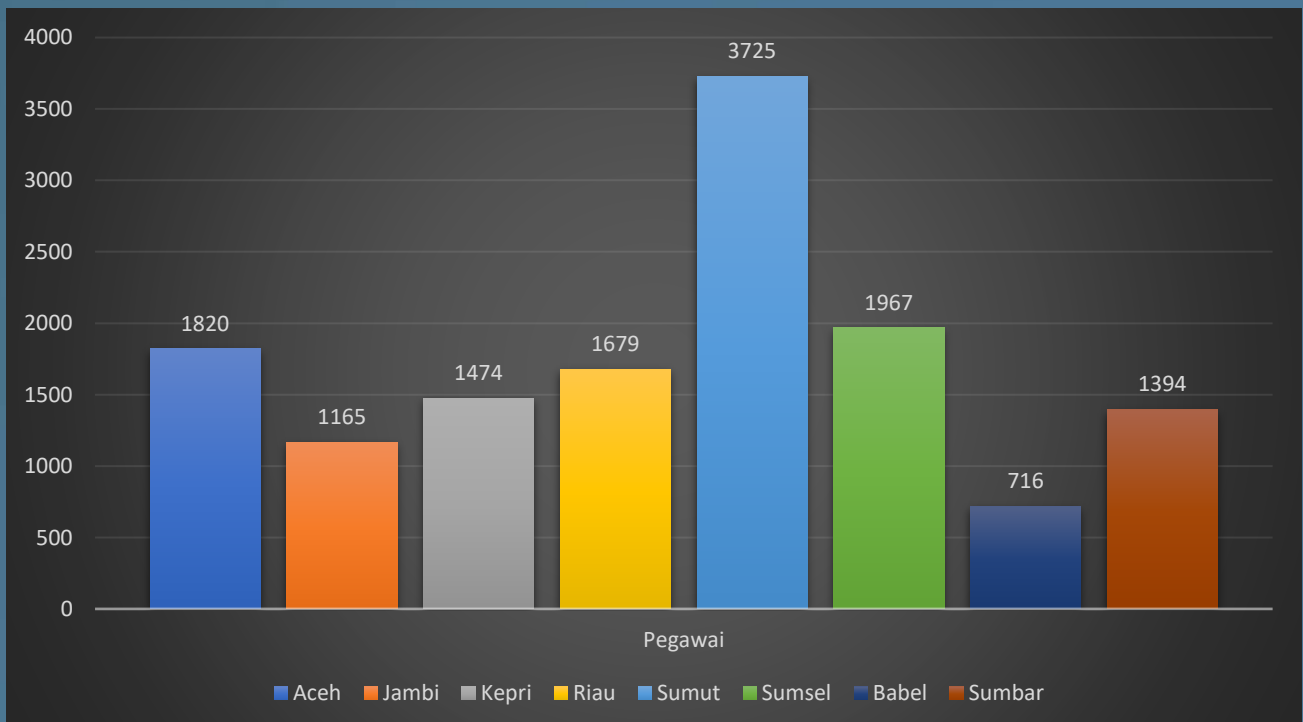
1. Aceh
2. Sumatera Utara
3. Sumatera Barat
4. Sumatera Selatan
5. Riau
6. Kepulauan Riau
7. Jambi
8. Bangka Belitung

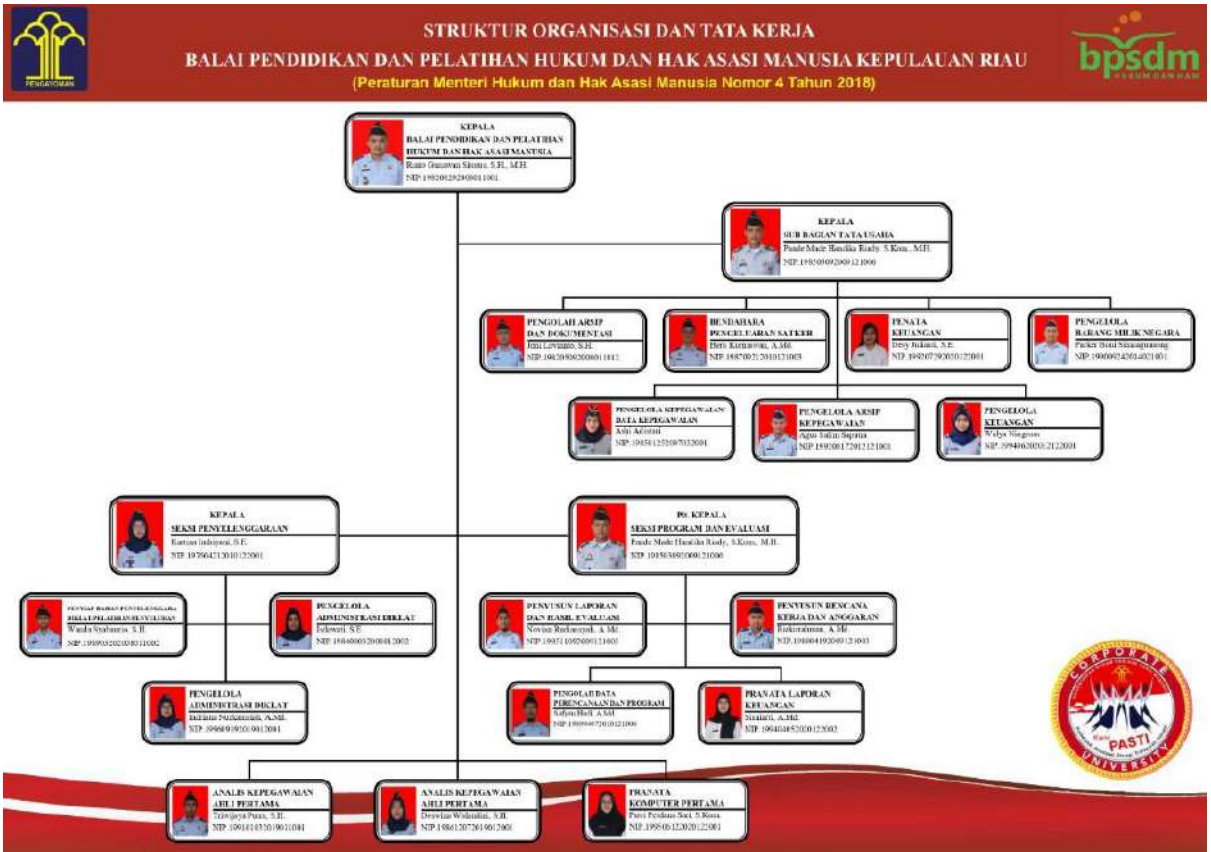
★ 8 Kantor Wilayah

★ 229 Unit Kerja

👤 13.940 Pegawai

Grafik 1. Persebaran Pegawai di Wilayah Kerja





Badiklat Hukum dan HAM Kepri dalam menjalankan tugas dan fungsinya melakukan pengembangan SDM didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 20 orang dengan berbagai latar belakang dan Pendidikan yang berbeda. Berikut Daftar nama-nama pegawai Badiklat Hukum dan HAM Kepri:

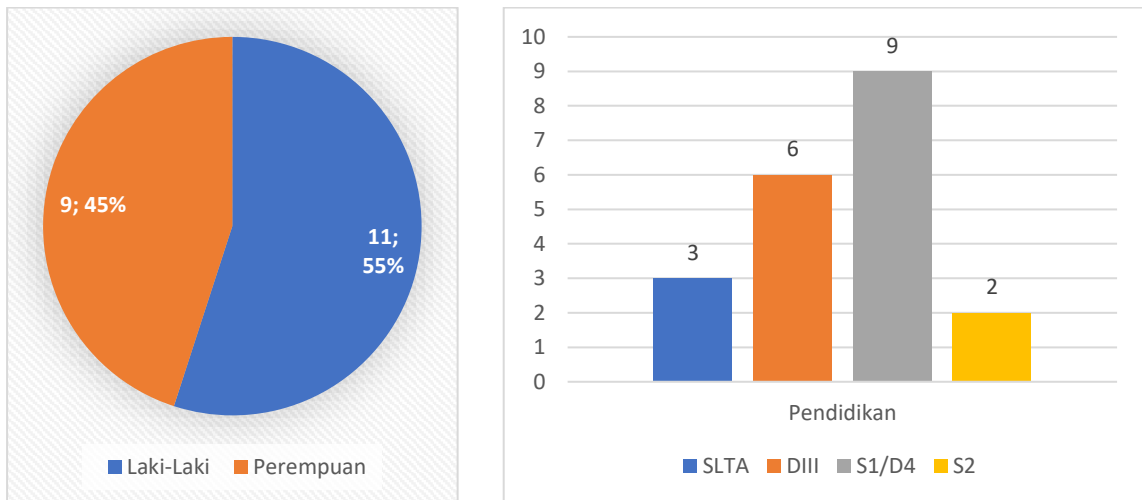
Tabel 1. Daftar Pegawai

NAMA	MASA KERJA (THN-BLN)	PANGKAT	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	USIA (THN-BLN)
Rinto Gunawan Sitorus, S.H. 19820829 200801 1 001	14-6	IV/a	Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau	Magister Hukum S2	39-11
Pande Made Handika Riady, S.Kom., M.H. 19850309 200912 1 006	12-7	III/d	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau	Magister Hukum S2	37-4
Kartina Indriyani, S.E. 19760421 201012 2 001	11-7	III/c	Kepal Seksi Penyelenggaraan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau	S1 Ekonomi	46-3

NAMA	MASA KERJA (THN-BLN)	PANGKAT	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	USIA (THN-BLN)
Wanda Syabanrio, S.H. 19890320 200801 1 002	14-6	III/b	Penyiap Bahan Penyelenggara Diklat/Pelatihan/ Penyuluhan	S1 Hukum	33-4
Joni Lovianto, S.H. 19820509 200801 1 012	14-6	III/b	Pengolah Arsip dan Dokumentasi	S1 Hukum	40-2
Isdawati, S.E. 19840803 200801 2 002	14-6	III/b	Analisis Kebutuhan dan Manfaat Pelatihan	S1 Ekonomi Manajemen	37-11
Novian Rudiansyah, A.Md. 19851109 200912 1 003	12-7	III/b	Penyusun Laporan dan Hasil Evaluasi	DIII Teknik Informatika	36-8
Rizkirrahman, A.Md. 19880419 200912 1 003	12-7	III/b	Penyusun Rencana Kerja dan Anggaran	DIII Teknik Informatika	34-3
Sofyan Hadi, A.Md. 19890407 201012 1 006	11-7	III/a	Pengolah Data Perencanaan dan Program	DIII Teknik Informatika	33-3
Heru Kurniawan, A.Md. 19870921 201012 1 003	11-7	III/a	Bendahara Pengeluaran Satker	DIII Teknik Informatika	34-10
Deswina Wulandini, S.H. 19861207 201901 2 001	3-6	III/a	Analisis Kepegawaian Pertama	S1 Hukum	35-7
Triwijaya Putra, S.H. 19910103 201901 1 001	3-6	III/a	Analisis Kepegawaian Pertama	S1 Hukum	31-6
Parker Boni Simangunsong, S.Pd 19900924 201402 1 001	8-5	III/a	Pengelola Barang Milik Negara	S1 Pendidikan	31-10
Desy Julianti, S.E. 19920729 202012 2 001	1-7	III/a	Penata Keuangan	S1	30-0
Ashi Adistari 19850125 200703 2 001	15-4	II/d	Pengelola Kepegawaian/Data Kepegawaian	SLTA Bahasa	37-6
Indriana Nurkamsiah, A.Md. 19960919 201901 2 001	3-6	II/c	Pengelola Administrasi Diklat	DIII Akuntansi	25-10
Widya Ningrum 19940620 201212 2 001	9-7	II/c	Pengelola Keuangan	SLTA IPA	28-1
Agus Salim Saputra 19920817 201212 1 001	9-7	II/c	Pengelola Arsip Kepegawaian	SLTA Rekayasa Perangkat Lunak	29-11

NAMA	MASA KERJA (THN-BLN)	PANGKAT	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	USIA (THN-BLN)
Sisniarti, A.md 19940405 202012 2 002	1-7	II/c	Pranata Laporan Keuangan	DIII Akuntansi	28-3
Putri Perdana Sari, S.Kom. 19950612 202012 2 001	1-7	III/a	Pranata Komputer Pertama	S1 Komputer	27-1

Grafik 2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan



C. Maksud dan Tujuan

Maksud pembuatan laporan kinerja instansi pemerintah (LKJIP) ini dibuat adalah untuk menyajikan informasi yang akurat dan terperinci tentang kinerja Badikat Kumham Kepri. Hal tersebut bertujuan untuk membantu pembuat kebijakan dan pimpinan di unit Eselon I yaitu BPSDM Hukum dan HAM dalam mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada penerima layanan dalam hal ini pegawai di lingkungan kerja Badiklat Kumham Kepri.

LKJIP dibuat untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas instansi pemerintah kepada masyarakat dan penerima layanan. Dengan menyajikan informasi yang jelas tentang kinerja Badiklat Kumha Kepri, masyarakat dan penerima layanan dapat melihat bagaimana Badiklat Kumham Kepri telah mencapai tujuannya dan bagaimana dana yang disediakan telah digunakan dan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

Terakhir, laporan kinerja instansi pemerintah juga bertujuan untuk mengukur kinerja Badiklat Kumham Kepri secara obyektif dan menentukan area-area yang perlu ditingkatkan. Ini membantu Badiklat Kumham Kepri dan para pemangku kebijakan di atasnya untuk menetapkan prioritas dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja Badiklat Kumham Kepri ditahun yang akan datang.

D. Aspek Strategis

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.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Kepulauan Riau sebagai Unit Pelaksana Teknis dari BPSDM Hukum dan HAM dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM, 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 di wilayah, maka Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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, Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau harus mampu mengantisipasi tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM. Hal ini merupakan tantangan bagi Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas agar lebih berkualitas, cerdas, terampil dan bernurani melalui pengembangan kompetensi.

Dan dalam upaya mengantisipasi tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM, Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dibawah Arahan BPSDM Hukum dan HAM mentransformasi organisasi dari penyelenggara program pengembangan SDM menjadi KemKumHAM Corporate University. Dalam konteks kelembagaan Corporate University tersebut, Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau sesuai dengan arahan 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.

E. Sistematika Laporan

Sistematika Laporan Kinerja Balai Diklat Hukum dan HAM Kepri Tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan umum pada organisasi dengan penekanan pada aspek peran strategis Badiklat Hukum dan HAM, serta strategis untuk organisasi

BAB II Perencanaan Kinerja

Bab ini berisi uraian ringkasan/ikhtisar rencana strategis, rencana kerja dan anggaran, dan perjanjian kinerja.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

Bab ini berisi uraian capaian kinerja pada setiap sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi, serta perbandingan capaian kinerja. Selain itu disajikan pula akuntabilitas keuangan yang menggambarkan realisasi anggaran dalam mendukung pelaksanaan kegiatan tahun 2022 terkait dengan tugas pokok dan tugas strategis lainnya.

BAB IV Penutup

Bab ini berisikan dari tinjauan pelaksanaan kegiatan dan kinerja tahun 2022 yang dirangkum kedalam kesimpulan terhadap Akuntabilitas Kinerja serta Rencana Tindak Lanjut.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis (Renstra)

Dalam melaksanakan tugas dan pembangunan di bidang hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM mempunyai visi, misi, dan tujuan Rencana Strategis Tahun 2020-2024. Renstra Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024 itu sendiri merupakan panduan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan hukum serta pemajuan hak asasi manusia, yang didasarkan pada pemetaan kondisi lingkungan, prioritas nasional, dan isu-isu strategis yang mencakup pembangunan bidang hukum dan hak asasi manusia, yang diintegrasikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian. Tahun 2020-2024 diharapkan kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan berkembang semakin baik serta profesional, aparaturnegara di pusat dan daerah semakin mampu mendukung pembangunan nasional seperti yang telah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2005-2025 sesuai Undang undang Nomor 17 Tahun 2017.

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. Kemenkumham menetapkan sasaran strategis tahun 2020-2024 yang dituangkan dalam tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 2. Sasaran 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

Perspektif	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase permintaan bantuan timbal balik dalam masalah pidana dan ektradisi yang berhasil ditindaklanjuti 2. Persentase peningkatan Penyelesaian pelanggaran kekayaan intelektual secara tuntas 3. Persentase mantan narapidan yang terampil dan bersertifikat 4. Persentase tahanan mendapatkan perlindungan dan perawatan 5. Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang dikeluarkan berdasarkan putusan yang berkuatan hukum tetap
	Sasaran Strategis 5 (SS5): Ikut berperan serta dalam menjaga stabilitas keamanan dan kedaulatan NKRI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase menurunnya residivis 2. Persentase penegakkan hukum Keimigrasian yang maksimal
	Sasaran Strategis 6 (SS6): Meningkatnya kesadaran hukum masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentase desa/kelurahan sadar hukum yang terbentuk di masing masing wilayah 2. Persentase permohonan bantuan hukum yang dilayani sesuai dengan peraturan perundang-undangan
Pembelajara dan Pertumbuhan	Sasaran Strategis 7 (SS7): Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai SMART 2. Nilai IKPA

Seperti yang tertuang dalam tabel diatas, 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 yaitu Meningkatkan kinerja organisasi Kementerian Hukum dan HAM melalui pengembangan SDM berbasis Corporate University.

Arah kebijakan pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dalam 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.

Rencana strategis (Renstra) Balai Diklat Hukum dan HAM merupakan turunan dari Rencana Strategis BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024. Sasaran Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam empat perspektif tersebut dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Sasaran Strategis BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

Perspektif	Sasaran Strategis
Pemangku Kepentingan	Menjadi Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM melalui Kepala Divisi Administrasi utama yang dapat bekerjasama dalam pengembangan kompetensi SDM di bidang Hukum dan HAM dengan pemangku kepentingan
Proses Internal	1. Menyelenggarakan program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi berbasis TI

Perspektif	Sasaran Strategis
	<ol style="list-style-type: none"> 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 terkreditasi 2. Membentuk organisasi yang optimal dan efektif dalam menjalankan fungsi dan peran 3. Menjalin kerjasama sin
Keuangan atau Disiplin Anggaran	Memanfaatkan anggaran yang optimal, tepat sasaran dan akuntabel

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Balai Pendidikan Hukum dan HAM Kepulauan Riau, adalah dokumen berisikan penugasan dari Kepala BPSDM Hukum dan HAM melalui Kepala Divisi Administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator dan target.

Melalui Perjanjian Kinerja inilah kinerja Balai Pendidikan Hukum dan HAM Kepulauan Riau menjadi terukur sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenang, serta sumber daya yang tersedia.

Perjanjian Kinerja ini diselaraskan dengan rencana kinerja tahunan 2022 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BPSDM Hukum dan HAM dalam mewujudkan visi dan misi yang dijabarkan melalui sasaran yang akan dicapai. Berikut dokumen Perjanjian Kinerja Badiklat Hukum dan HAM Kepri Tahun 2022.

Tabel 4. Perjanjian Kinerja Badiklat Hukum dan HAM Kepri Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1.	Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	1. Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	75%
		2. Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya	90%
No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
1.	Terpenuhinya SDM Kementerian Hukum dan HAM yang Memiliki Kompetensi di Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan	Persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang ditempatkan	95%
2.	Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	1. Persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindaklanjuti oleh pengguna	85%
		2. Persentase Sumber Daya Manusia di bidang Hukum dan HAM yang mendapatkan pengembangan kompetensi	92%
		3. Persentase alumni pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya	92%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	
1.	Terselenggaranya pelatihan	Persentase kualitas penyelenggaraan pelatihan di wilayah	90%

Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen	Rp. 22.514.685.000
Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Rp. 22.514.685.000

Balai Diklat Hukum dan HAM Kepri selaku Satuan Kerja (Satker) dari BPSDM Hukum dan HAM membantu dalam merealisasikan sasaran strategis dan sasaran program BPSDM Hukum dan HAM di Wilayah kerja Badiklat Kumham Kepri sesuai target indikator yang telah ditetapkan, namun ada beberapa poin perjanjian kinerja yang bukan merupakan tugas dan kewenangan Badiklat Kumham Kepri sehingga tidak dapat membantu BPSDM Hukum dan HAM dalam merealisasikannya, adapun poin-poin perjanjian kinerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis indikator kinerja utama poin 1 yaitu Persentase ASN yang Telah Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan, saat ini yang menjalankan tugas untuk penilaian kompetensi adalah Pusat Penilaian Kompetensi di BPSDM Hukum dan HAM;
2. Sasaran Program poin 1 Terpenuhinya SDM Kementerian Hukum dan HAM yang Memiliki Kompetensi di Bidang Keimigrasian dan Pemasarakatan dengan Indikator Kinerja Program yaitu Persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarakatan yang ditempatkan, saat ini yang menjalankan tugas Pendidikan untuk Keimigrasian dan Pemasarakatan adalah Politeknik Keimigrasian dan Politeknik Pemasarakatan;
3. Sasaran Program poin 2 Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM dengan Indikator Kinerja Program yaitu persentase hasil penilaian kompetensi yang ditindak lanjuti oleh

pengguna, saat ini yang menjalankan tugas penilaian kompetensi adalah Pusat Penilaian Kompetensi di BPSDM Hukum dan HAM.

Dengan demikian untuk selanjutnya pada pembahasan pada laporan ini terkait pencapaian perjanjian kinerja akan dijabarkan pencapaian perjanjian kinerja yang menjadi tugas dan fungsi serta kewenangan yang diemban oleh Balai Diklat Hukum dan HAM Kepri saja. Untuk perjanjian kinerja yang berupa sumber daya anggaran dalam melaksanakan kegiatan Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah mengalami beberapa kali perubahan sehingga anggaran yang diperjanjikan di awal tahun sebesar Rp. 22.514.685.000 turun menjadi Rp. 11.434.479.00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam rangka penyelenggaraan good governance, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan sah sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk mewujudkan hal tersebut, setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi.

Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan, dan penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada setiap tahunnya.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Tabel 5. Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya	90%	96,18%	107%

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	1. Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi	92%	143,2%	156%
		2. Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya	92%	93,40%	102%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Persentase Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah	90%	93,61%	104%

a. Metode

Metode yang digunakan untuk mengukur capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan capaian Indikator Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya dan Indikator Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya menggunakan data Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP). Evaluasi ini dilakukan paling cepat 6 bulan setelah pelatihan berlangsung. Sehingga pelatihan yang diselenggarakan di atas bulan Juni baru bisa dievaluasi di Tahun berikutnya. Untuk Evaluasi Pasca Pelatihan Tahun 2022, pelatihan yang dievaluasi berasal dari pelatihan Tahun 2021 dan 2022. Pengumpulan data Evaluasi Pasca Pelatihan dilakukan dengan menggunakan gabungan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif. Metode kuantitatif dilakukan untuk mengukur tingkat peningkatan kompetensi dasar yang meliputi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti korupsi yang diperoleh peserta dalam pelatihan dasar CPNS yang dapat menunjang peningkatan kinerja, sedangkan untuk pelatihan teknis meliputi : Knowledge (Pengetahuan), Skill (Keterampilan) dan Attitude (sikap/perilaku). Tingkat peningkatan pemahaman dan penerapan terhadap materi pelatihan dalam kaitannya dengan bidang tugas pekerjaannya. Tingkat pemanfaatan alumni pelatihan pada unit/satuan kerja, yang dapat dilihat dari kesesuaian pelatihan yang diikuti sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan metode kualitatif dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja alumni dan unit organisasi.
2. Perhitungan Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi dihitung berdasarkan perbandingan antara pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan dengan target output yang telah ditetapkan di awal tahun.
3. Perhitungan capaian Indikator Persentase Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah menggunakan data hasil evaluasi level 1 menggunakan model Kirkpatrick. Evaluasi level 1 digunakan untuk mengukur reaksi peserta terhadap program pelatihan. Reaksi yang diukur

bisa berupa perasaan, pendapat, atau tanggapan peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Beberapa aspek yang dinilai oleh peserta meliputi aspek kurikulum pelatihan, penyelenggaraan hingga tenaga pengajar.

b. Persentase Alumni Diklat yang Meningkatkan Kinerjanya

Tabel 6. Persentase Alumni Diklat yang Meningkatkan Kinerjanya

Indikator Kinerja Utama			Target	Realisasi	Capaian	
Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya			90%	96,18%	107%	
Pelatihan Dasar	Jumlah Peserta	Populasi (Jumlah Peserta X 3)	Responden			Persentase Alumni diklat yang meningkat Kinerjanya
			Alumni	Atasan	Rekan	
A. Pelatihan Dasar	1009	3.027	979	857	859	96,08 %
B. Pelatihan Teknis	220	660	204	159	137	96,28 %
Total / Rata-Rata	1.229	3.687	1.183	1.016	996	96,18%
			3.195			

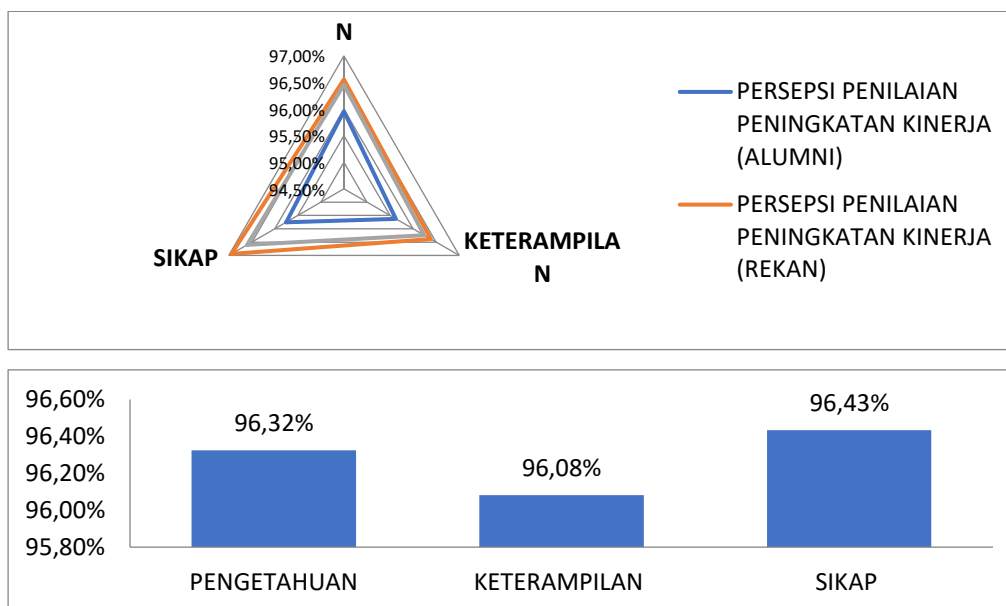
1. Pelatihan Teknis

Peningkatan Kinerja dari alumni pelatihan teknis diukur berdasarkan peningkatan kompetensi teknis yang didapatkan peserta dari pelatihan yang diikuti dan diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari oleh alumni, yang terdiri dari Skill (Keterampilan), Knowledge (Pengetahuan), dan Attitude (Sikap). Penilaian tersebut diukur berdasarkan persepsi Alumni, Atasan Langsung dan Rekan Kerja. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis

Indikator Penilaian	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Persepsi Penilaian Peningkatan Kinerja (Alumni)	95,96%	95,62%	95,76%
Persepsi Penilaian Peningkatan Kinerja (Rekan)	96,56%	96,38%	96,94%
Persepsi Penilaian Peningkatan Kinerja (Atasan)	96,46%	96,24%	96,60%
Rata- Rata	96,32%	96,08%	96,43%
	96,28%		

Grafik 3. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis



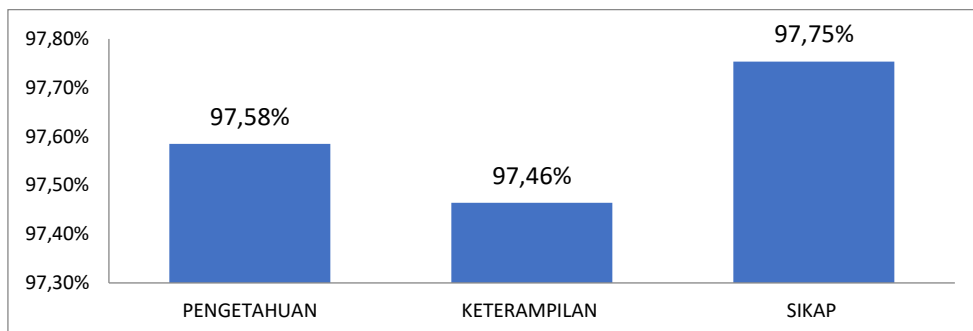
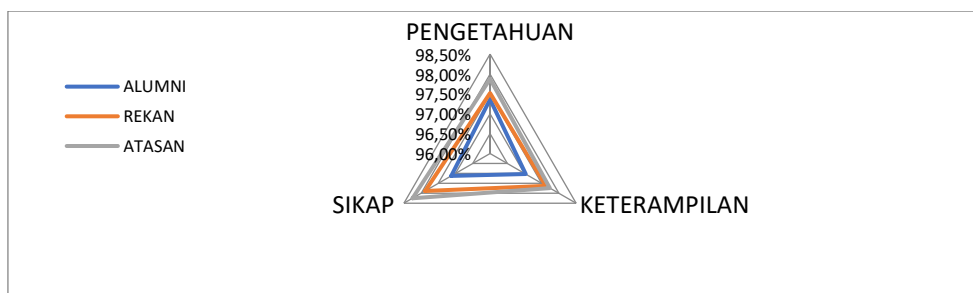
Adapun rincian untuk masing-masing pelatihan teknis yang menjadi objek yang dievaluasi adalah sebagai berikut:

1.1 Dokumen Perjalanan Republik Indonesia Angkatan I Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)

Tabel 8. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia

Indikator	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Alumni	97,36%	97,04%	97,13%
Rekan	97,52%	97,62%	97,88%
Atasan	97,87%	97,74%	98,25%
	97,58%	97,46%	97,75%

Grafik 4. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia

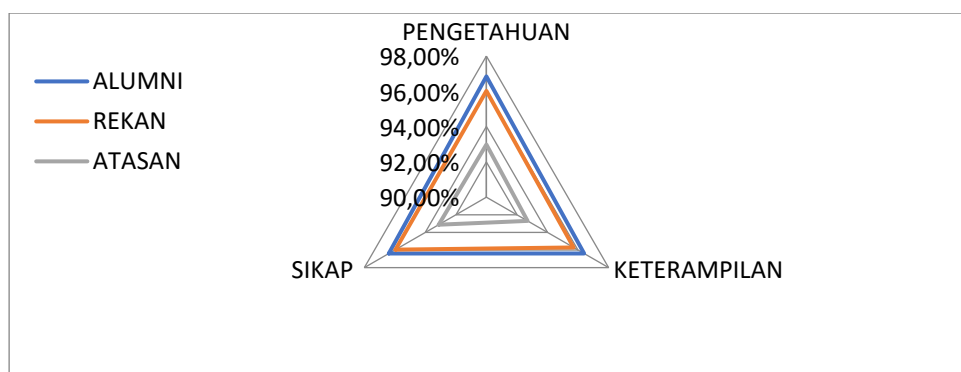


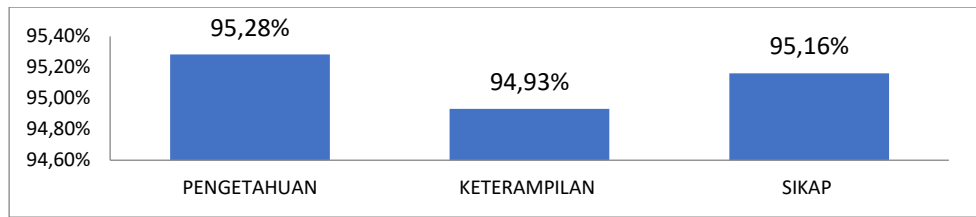
1.2 Pelatihan Petugas Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan I Metode E-Learning

Tabel 9. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan I Metode E-Learning

Indikator	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Alumni	96,85%	96,40%	96,40%
Rekan	96,02%	95,71%	95,96%
Atasan	92,98%	92,69%	93,13%
	95,28%	94,93%	95,16%
	95,13%		

Grafik 5. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan I Metode E-Learning



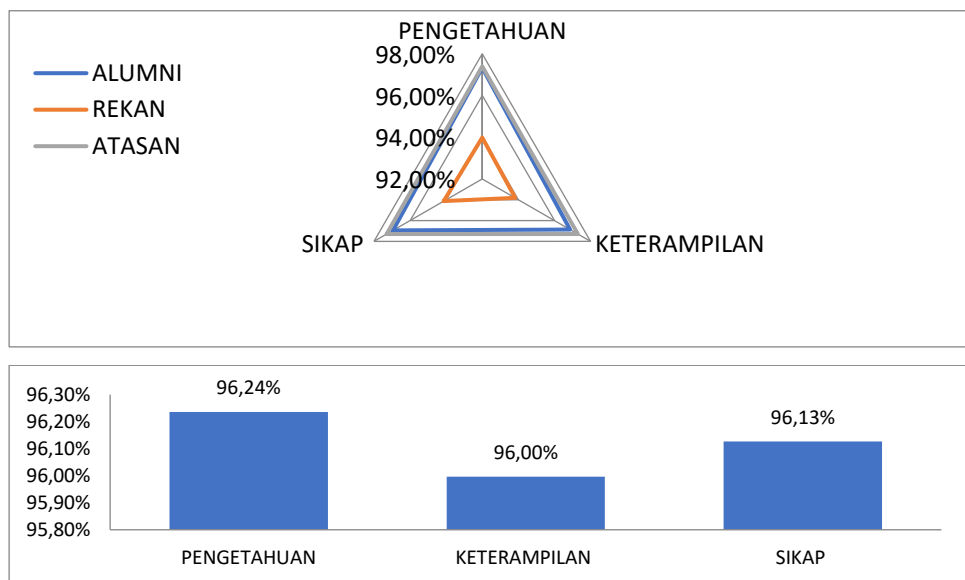


1.3 Pelatihan Petugas Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan II Metode E-Learning

Tabel 10. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan II Metode E-Learning

	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Alumni	97,33%	96,87%	96,95%
Rekan	93,98%	93,83%	94,14%
Atasan	97,40%	97,30%	97,30%
	96,24%	96,00%	96,13%
Rata-Rata	96,12%		

Grafik 6. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Dasar Angkatan II Metode E-Learning

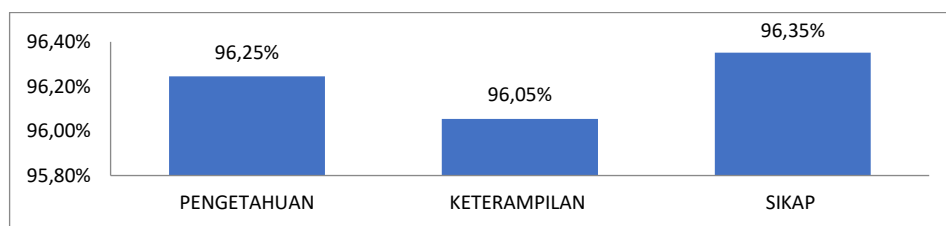
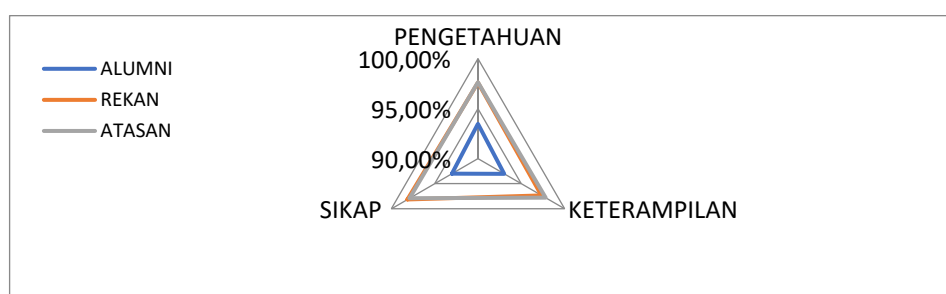


1.4 Pelatihan Petugas Pengamanan Tingkat Lanjutan Angkatan I Metode E-Learning

Tabel 11. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Angkatan I Metode E-Learning

	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Alumni	93,48%	93,03%	93,01%
Rekan	97,61%	97,33%	98,15%
Atasan	97,64%	97,81%	97,90%
	96,25%	96,05%	96,35%
Rata-Rata	96,22%		

Grafik 7. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Angkatan I Metode E-Learning

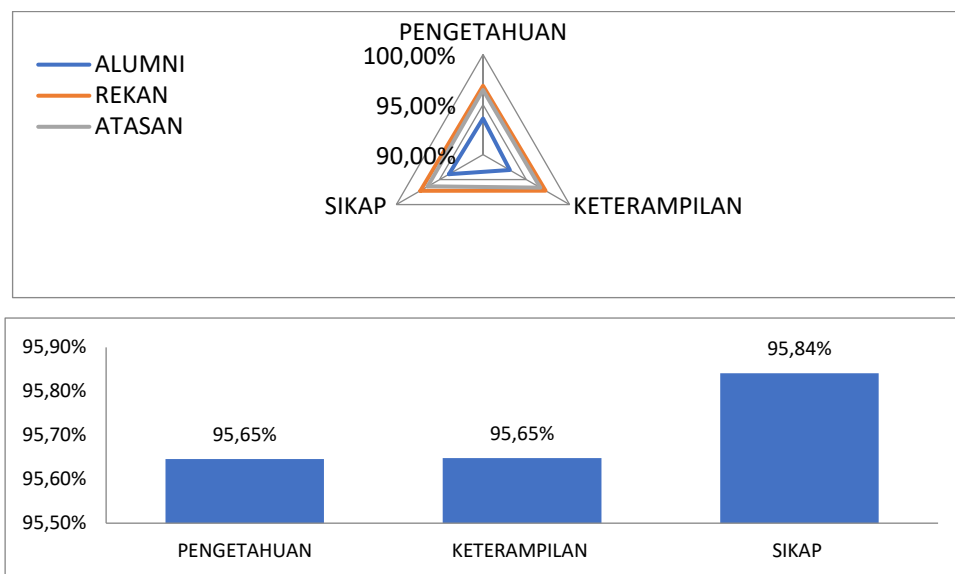


1.5 Pelatihan Teknik Dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)

Tabel 12. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Teknik Dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)

	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Alumni	93,61%	93,10%	93,92%
Rekan	96,88%	97,22%	97,22%
Atasan	96,46%	96,62%	96,38%
	95,65%	95,65%	95,84%
Rata-Rata	95,71%		

Grafik 8. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknik Dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)

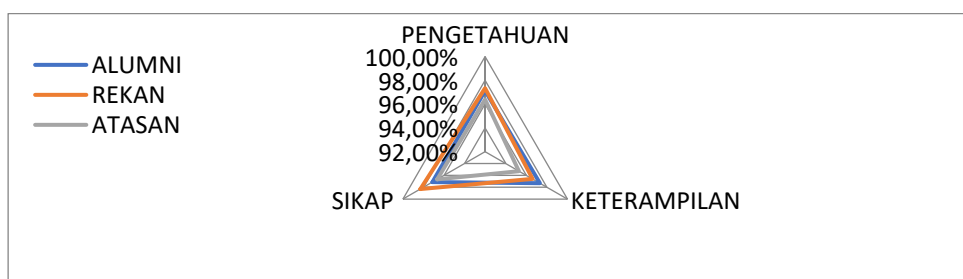


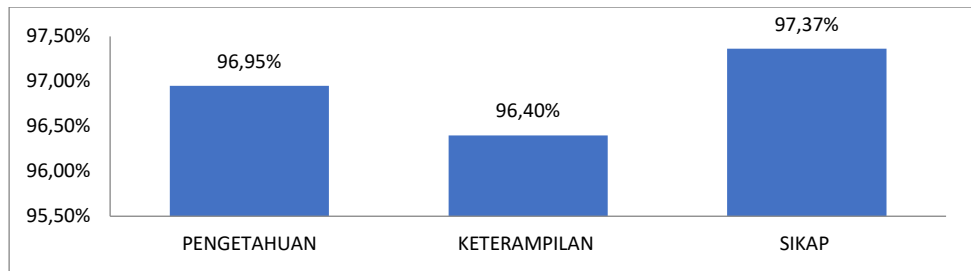
1.6 Pelatihan Teknis Latihan Kerja Dan Kegiatan Kerja Produksi Angkatan I Metode Blended Learning

Tabel 13. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Pelatihan Teknis Latihan Kerja Dan Kegiatan Kerja Produksi Angkatan I Metode Blended Learning

	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Alumni	97,13%	97,32%	97,13%
Rekan	97,34%	96,60%	98,30%
Atasan	96,39%	95,28%	96,67%
	96,95%	96,40%	97,37%
Rata-Rata	96,91%		

Grafik 9. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Pelatihan Teknis Latihan Kerja Dan Kegiatan Kerja Produksi Angkatan I Metode Blended Learning





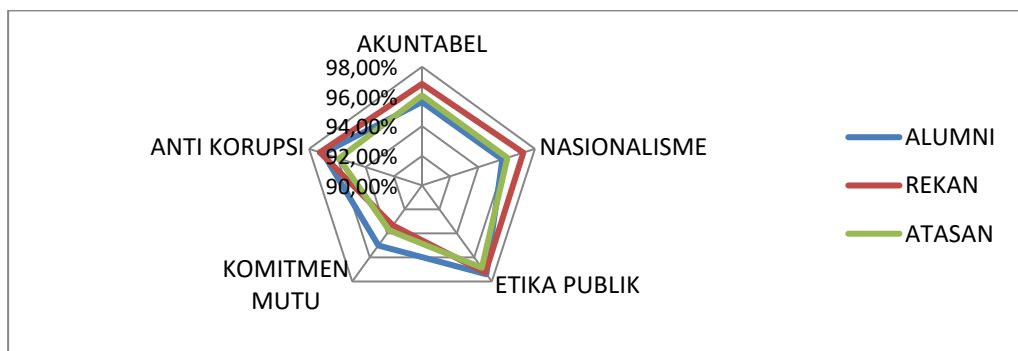
2. Latsar CPNS

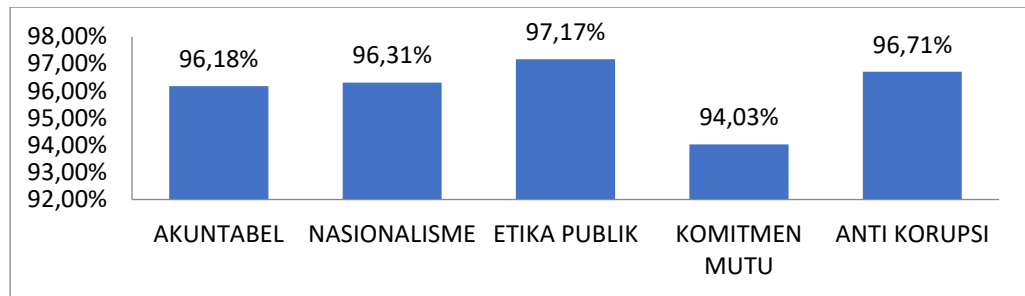
Peningkatan Kinerja dari alumni pelatihan dasar diukur berdasarkan penerapan nilai – nilai ANEKA (Akuntabel, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi), dimana kelima itu merupakan nilai dasar yang harus dimiliki dan diimplementasikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan tujuan dari Pelatihan Dasar tersebut. Penilaian tersebut diukur berdasarkan persepsi Alumni, Atasan Langsung dan Rekan Kerja. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni untuk Latsar CPNS

Indikator Penilaian	Akuntabel	Nasionalisme	Etika Publik	Komitmen Mutu	Anti Korupsi
Persepsi Penilaian Peningkatan Kinerja (Alumni)	95,63%	95,70%	97,40%	94,99%	97,01%
Persepsi Penilaian Peningkatan Kinerja (Rekan)	96,84%	97,18%	97,27%	93,32%	97,23%
Persepsi Penilaian Peningkatan Kinerja (Atasan)	96,07%	96,05%	96,85%	93,76%	95,88%
	96,18%	96,31%	97,17%	94,03%	96,71%
Rata- Rata	96,08%				

Grafik 10. Hasil EPP Indikator Peningkatan Kinerja Alumni Untuk Latsar CPNS





c. Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi

Tabel 15. Hasil Capaian Indikator ASN Kemenkumham yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi di Wilayah Kerja Badiklat Kepri

Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	Capaian
Persentase ASN Kemenkumham yang mendapatkan pengembangan kompetensi	2.135	3.062	143,42%

No	Pelatihan	Metode	Output Peserta	Keterangan
1	Petugas Pengamanan Tingkat Dasar	PJJ	80	2 Angkatan
2	Petugas Pengamanan Tingkat Lanjutan	PJJ	80	2 Angkatan
3	Petugas (Operator) Pelaksanaan Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat (Yankomas)	PJJ	80	2 Angkatan
4	Teknis Visa Kunjungan dan Visa Tinggal Terbatas	PJJ	80	2 Angkatan
5	Teknik dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan	PJJ	60	2 Angkatan
7	Pelatihan Basic Trauma Cardiac Live Support (BTCLS)	Blanded	40	2 Angkatan
8	Pelatihan Teknis Penyidikan Keimigrasian Tingkat Dasar	PJJ	59	2 Angkatan
9	Pelatihan Dasar CPNS Gol II dan III Gelombang I, II, III, IV, dan V	PJJ	1.183	29 Angkatan

No	Pelatihan	Metode	Output Peserta	Keterangan
10	Community of Practice	COP	521	15 Angkatan
11	Webinar Nasional dengan Tema "Electronic Visa On Arrival, Pemulihan Ekonomi Dan Sektor Pariwisata Serta Peningkatan Pengawasan Keimigrasian"	Non Klasikal	879	-
Total			3.062	58 Angkatan

d. Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugasnya

Tabel 16. Hasil Capaian Indikator Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugasnya

Indikator Kinerja Program			Target	Realisasi	Capaian
Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya			92%	93,40%	102%
Pelatihan	Populasi	Responden	Alumni yang sudah melaksanakan tugas sesuai kompetensi bidang tugasnya		Persentase
Pelatihan Dasar CPNS	1009	979	979		100%
Pelatihan Teknis	220	159	138		86,79%
Total	1.229	1.138	1.117		93,40%

1. Pelatihan Teknis

Pengukuran dilakukan berdasarkan rekapitulasi hasil survey yang dijawab oleh responden yang merupakan atasan langsung alumni pada Evaluasi Pasca Pelatihan, dimana dari jumlah keseluruhan 220 Alumni pelatihan teknis yang menjadi objek yang dievaluasi, terdapat 159 (72%) responden yang menjawab. Berdasarkan rekapitulasi hasil pengolahan data, didapatkan sebanyak 138 (**86,79%**) responden menjawab pelatihan yang diikuti oleh alumni tersebut sesuai dengan bidang tugasnya saat ini.

2. Pelatihan Dasar CPNS

Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil evaluasi pasca pelatihan dimana dari keseluruhan CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar,

keseluruhannya (**100%**) telah diangkat dan menjalankan tugas pada jabatannya masing-masing.

e. Persentase Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah

Tabel 17. Hasil Capaian Indikator Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah

Sasaran Kegiatan	Target	Realisasi (Hasil Evaluasi Reaksi)	Capaian
Persentase Kualitas penyelenggaraan pelatihan di Wilayah	90%	93,61%	104%

No	Nama Kegiatan	Angkatan	Evaluasi Reaksi (Skala 100)			Rata-Rata
			Kurikulum	Penyelenggara	Tenaga Pengajar	
1	Pelatihan Petugas Pengamanan Tingkat Dasar	VII	96.05	95.89	94.46	95.47
		VIII	94.87	93.8	93.83	94.17
2	Pelatihan Petugas Pengamanan Tingkat Lanjutan	III	94.06	94.88	95.13	94.69
		IV	94.63	94.9	95.63	95.05
3	Pelatihan Petugas (Operator) Pelaksana Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat (Yankomas)	I	97.5	97.38	97.29	97.39
		II	92.37	93.75	92.82	92.98
4	Pelatihan Teknis Visa Kunjungan dan Visa Tinggal Terbatas	I	95	96.00	97.58	96.19
		II	95.17	96.23	98.08	96.49
5	Pelatihan Teknik dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan	II	95.83	97.17	95.53	96.18
		III	93	94	92.99	93.33
6	Pelatihan Basic Trauma Cardiac Live Support (BTCLS)	I	100.00	100.00	98.55	99.52
		II	95.80	94.89	92.08	94.26
7	Pelatihan Teknis Penyidikan Keimigrasian	I	94.59	95.40	93.20	94.40
		II	94.95	95.60	94.75	95.10
8	LATSAR CPNS GELOMBANG I	LXX	-	90.64	93.53	92.09
		LXXI	-	92.82	94.05	93.44
		LXXII	-	93.79	95.88	94.84
		LXXIII	-	90.94	93.34	92.14
		LXXIV	-	89.87	92.51	91.19
		LXXV	-	93.67	95.94	94.81
9	LATSAR CPNS GELOMBANG II	LXXVI	-	93.55	94.41	93.98
		LXXVII	-	92.94	93.80	93.37
		LXXVIII	-	92.91	92.62	92.77
		LXXIX	-	94.36	95.81	95.09
		LXXX	-	93.56	94.71	94.71

No	Nama Kegiatan	Angkat an	Evaluasi Reaksi (Skala 100)			Rata-Rata
			Kuriku lum	Penyeleng gara	Tenaga Pengajar	
		LXXXI	-	94.1	94.97	94.54
10	LATSAR CPNS GELOMBANG III	LXXXIII	-	92.47	93.76	93.12
		LXXXIV	-	93.71	93.91	93.81
		LXXXV	-	91.36	94.20	92.78
		LXXXVI	-	96.26	96.39	96.33
		LXXXVI I	-	95.66	96.50	96.08
11	LATSAR CPNS GELOMBANG IV	LXXXVI II	-	95.54	95.74	95.64
		LXXXIX	-	96.42	96.90	96.66
		XC	-	94.34	93.65	94.00
		XCI	-	96.98	96.55	96.77
		XCII	-	94.27	94.44	94.36
		XCIII	-	95.63	95.35	95.49
12	LATSAR CPNS GELOMBANG V	LXXXII	-	94.72	94.91	94.82
		XCIV	-	95.40	95.52	95.46
		XCV	-	94.80	95.41	95.11
		XCVI	-	91.98	93.94	92.96
		XCVII	-	94.97	95.74	95.36
		XCVIII	-	93.89	94.21	94.05
13	CoP Analis Keimigrasian	I	-	87.54	90.13	88.84
		II	-	87.83	91.20	89.52
		III	-	83.93	90.35	87.14
		IV	-	91.66	92.81	92.24
		V	-	88.53	90.73	89.63
		VI	-	85.97	89.62	87.80
		VII	-	87.07	89.45	88.26
14	CoP Pemeriksa Keimigrasian	I	-	92.09	92.68	92.39
		II	-	93.19	93.74	93.47
15	CoP Penyuluh Hukum	I	-	95.40	91.96	93.68
16	CoP Perawat	I	-	92.20	92.79	92.50
17	CoP Pembimbing Kemasyarakatan	I	-	90.40	91.66	91.03
		II	-	91.69	92.35	92.02
18	CoP Pengamanan Tahanan	I	-	81.59	88.85	85.22
		II	-	94.26	95.00	94.63
Rata-Rata (%)						93.61 %

f. Perbandingan Capaian Perjanjian Kinerja

Tabel 18. Perbandingan Capai Perjanjian Kinerja Tahun 2020,2021 dan 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	2020			2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya	-	-	-	85%	98,74%	116,16%	90%	96.18%	107%
No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	1. Persentase Sumber Daya Manusia di bidang Hukum dan HAM yang mendapatkan pengembangan kompetensi	-	-	-	90%	100%	111,1%	92%	143.2%	156%
		2. Persentase alumni pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya	-	-	-	90%	98,96%	109,96%	92%	93.4%	102%
No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Persentase kualitas penyelenggaraan pelatihan di wilayah	80%	92,65%	115,8%	85%	93,70%	110,24%	90%	93.61%	104%

g. Kendala Atau Hambatan

Kendala yang dihadapi Balai Diklat Hukum dan HAM Kepri dalam pelaksanaan kegiatan antara lain:

1. Akibat pandemi covid 19 sebagian besar pelatihan dilaksanakan secara jarak jauh, terdapat beberapa kendala yang dihadapi seperti koneksi internet, pembelajaran praktik dan visitasi yang kurang optimal, serta motivasi dan konsentrasi belajar peserta tidak sebaik pelatihan yang dilaksanakan secara klasikal;
2. Belum adanya standar baku dalam mengukur peningkatan kinerja bagi alumni pelatihan teknis dari BPSDM Hukum dan HAM;
3. Realisasi Pelatihan Badiklat Kumham Kepri Tahun 2022 mencapai 3.062 peserta atau 143,2% dari target yang ditetapkan, namun hasil tersebut dirasa masih kurang jika dilihat dari jumlah keseluruhan pegawai di lingkungan kerja Badiklat Kumham Kepri yang mencapai ±13,490 pegawai.

B. Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Kepulauan Riau untuk Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementerian Hukum dan HAM untuk Tahun Anggaran 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Penyerapan Anggaran Tahun 2021

Kode	Nama Kegiatan / Output	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
5249	Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah			
5249.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	4,215,133,000	4,200,165,513	99,64
5249.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1,173,765,000	1,164,398,000	99,20
5249.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	5,559,071,000	5,472,132,500	98,44
5249.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	486,510,000	483,952,800	99,47
Jumlah		11,434,479,000	11,320,648,813	99

Perbandingan Realisasi Anggaran

Berikut perbandingan realisasi anggaran dari Tahun 2020 s.d 2022.

Tabel 20. Perbandingan Realisasi Anggaran Antara Tahun 2020, 2021 dan 2022.

2020				2021				2022			
Nama Kegiatan / Output	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Nama Kegiatan / Output	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Nama Kegiatan / Output	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah				Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah				Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah			
Penyelenggaraan Diklat Aparatur pada Balai Diklat Hukum dan HAM	930.720.000	891.626.371	95,8	Layanan Perkantoran	3.352.952.000	3.229.525.132	96,32	Layanan Dukungan Manajemen Internal	4.215,133,000	4,200,165,513	99,64
Layanan Sarana dan Prasarana Internal	794.022.000	736.964.300	92,81	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal	512.601.000	503.636.900	98,25	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1,173,765,000	1,164,398,000	99,20
Layanan Dukungan Manajemen Satker	628.987.000	574.431.825	91,33	Layanan Umum	201.966.000	200.134.900	99,09	Layanan Manajemen SDM Internal	5,559,071,000	5,472,132,500	98,44
Layanan Perkantoran	2.266.391.000	2.207.614.133	97,41	Layanan Sarana Internal	2.042.600.000	2.010.232.000	98,42	Layanan Manajemen Kinerja Internal	486,510,000	483,952,800	99,47
				Layanan SDM	258.622.000	254.900.150	98,56				
				Layanan Monitoring dan Evaluasi Internal	159.480.000	147.894.500	92,74				
				Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal	4.327.085.000	4.293.014.400	99,21				
Jumlah	4.620.120.000	4.410.636.629	95,47	Jumlah	10.855.306.000	10.642.298.492	98, 01	Jumlah	11,434,479,000	11,320,648,813	99

Di Tahun 2022 Badiklat Hukum dan HAM Kepri melakukan 12 kali revisi anggaran untuk menyesuaikan dengan kebijakan pelatihan dan anggaran dari BPSDM Hukum dan HAM. Semula pagu anggaran Badiklat Hukum dan HAM Kepri di awal tahun 2022 sebesar 22,514,685,000 setelah 12 kali revisi menjadi 11,434,479,000. Berikut rincian revisi yang telah dilakukan:

Tabel 21. Daftar Revisi Anggaran di Tahun 2022

Revisi ke-	Tanggal	Pagu Anggaran	Keterangan
12	23 Des 2022	11,434,479,000	Pemutakhiran data Revisi POK
11	06 Des 2022	11,434,479,000	Revisi DJA, Revisi Penyesuaian Pagu Belanja Blokir (Automatic Adjustment) sebanyak Rp. 8.000.000.000,- Berdasarkan surat sekretaris BPSDM Hukum dan HAM No.SDM.1-PR.01.04-198, 23 Nov 2022
10	27 Okt 2022	19,434,479,000	Revisi DJA, 1. Pergeseran Anggaran dari Badiklat Kepri ke satker Unit Eselon I BPSDM Hukum dan HAM sebesar Rp. 80.206.000,-; 2. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBC Layanan Manajemen SDM Internal ke KRO 5249. EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal sebesar Rp. 469.264.000,-; 3. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBD Layanan Manajemen Kinera Internal ke KRO 5249. EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal sebesar Rp. 41.929.000,-. 4. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBD Layanan Manajemen Kinera Internal ke KRO 5249. EBA Layanan Sarana dan Prasarana Internal sebesar Rp. 33.301.000,-.
9	12 Okt 2022	19,514,685,000	Revisi Kanwil DJPB, Pemutakhiran data Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA
8	07 Sep 2022	19,514,685,000	Revisi Kanwil DJPB, Pemutakhiran data Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA
7	14 Juli 2021	19,514,685,000	Revisi Kanwil DJPB, Pemutakhiran data Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA

Revisi ke-	Tanggal	Pagu Anggaran	Keterangan
6	09 Juni 2022	19,514,685,000	Revisi DJA, Kebijakan Automatic Adjustment (blokir anggaran) sebanyak Rp. 3.000.000.000,- Berdasarkan surat sekretaris BPSDM Hukum dan HAM No.SDM.1-PR.01.04-71, 31 Mei 2022
5	17 Mei 2022	19,514,685,000	Permutakhiran data Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA
4	11 April 2022	19,514,685,000	Permutakhiran data Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA
3	21 Maret 2022	19,514,685,000	Revisi DJA, 1. Pergeseran Anggaran dari Badiklat Kepri ke BPSDM Hukum dan HAM sebesar Rp. 3.000.000.000,-; 2. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBC Layanan Manajemen SDM Internal ke KRO 5249.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal sebesar Rp. 206.400.000,-; 3. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBC Layanan Manajemen SDM Internal ke KRO 5249. EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal sebesar Rp. 282.100.000,-;.
2	13 Februari 2022	22,514,685,000	Revisi DJA, 1. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBC Layanan Manajemen SDM Internal ke KRO 5249.EBA Layanan Dukungan Manajemen Internal sebesar Rp. 1.582.950.000,-; 2. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBC Layanan Manajemen SDM Internal ke KRO 5249.EBD Layanan Manajemen Kinerja Internal sebesar Rp. 67.840.000,-; 3. Penambahan KRO 5249.EBB Layanan Sarana dan Prasarana Internal 4. Pergeseran Anggaran dari KRO 5249.EBC Layanan Manajemen SDM Internal ke KRO 5249. EBB Layanan

Revisi ke-	Tanggal	Pagu Anggaran	Keterangan
			Sarana dan Prasarana Internal sebesar Rp. 389.100.000,-;.
1	15 Des 2021	22,514,685,000	Revisi DJA, Kebijakan Automatic Adjustment (blokir anggaran) sebanyak Rp. 5.000.000.000,- Berdasarkan nota dinas sekretaris BPSDM Hukum dan HAM No.SDM.1-PR.01.04-223, 06 Desember 2021
Pagu Awal	17 Nov 2021	22,514,685,000	

C. Capaian Kinerja Anggaran

Berikut capaian IKPA dan SMART dari Tahun 2020 s.d 2022:

Tabel 22. Perbandingan Capaian IKPA dan SMART dari Tahun 2020, 2021 dan 2022

	2020	2021	2022
IKPA	98,78	93,54	96,55
SMART	99,20	87,24	95,22

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengukuran capaian kinerja terhadap target sasaran kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk realisasi Perjanjian Kinerja Badiklat Hukum dan HAM Kepri Tahun 2022 yang terdiri dari sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan semuanya telah melebihi target yang ditetapkan seperti:
 - a. Indikator Kinerja Utama Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya ditargetkan 90% realisasinya mencapai 96,18%;
 - b. Indikator Kinerja program Persentase SDM di bidang Hukum dan HAM Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi ditargetkan 92% realisasinya mencapai 143,2%.
 - c. Indikator Kinerja Program Persentase alumni pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya ditargetkan 92% realisasinya mencapai 93,40%
 - d. Indikator Kinerja Kegiatan Persentase Kualitas Penyelenggaraan pelatihan di Wilayah ditargetkan 90% realisasinya mencapai 93,61%
2. Secara penyerapan anggaran TA 2022 sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari capaian penyerapan anggaran sebesar 99% atau sebesar Rp. 11.320.648.813 dari total pagu 11.434.479.000, persentase penyerapan tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun 2021 dan 2020.
3. Untuk Kinerja anggaran, nilai IKPA tahun 2022 mengalami peningkatan dari Tahun 2021. Nilai IKPA tahun 2022 sebesar 96,55 sedangkan di Tahun 2021 dan 2020 nilainya sebesar 93,54 dan 98,78. Untuk nilai SMART Tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun 2021 namun masih lebih rendah dari tahun 2020. Nilai SMART Tahun 2022 sebesar 95,22 sedangkan di Tahun 2021 dan 2020 nilainya sebesar 87,24 dan 99,20.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan berbasis pembelajaran ditempat kerja dan komunitas untuk menjangkau peserta yang lebih banyak lagi, sehingga pemenuhan pengembangan kompetensi setiap pegawai minimal 20 JP per Tahun dapat terwujud;
2. Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan khususnya pelatihan teknis dapat dilaksanakan dengan metode Blended learning yang menggabungkan antara pembelajaran jarak jauh dan tatap muka secara langsung;
3. Perlu meningkatkan konsistensi pelaksanaan anggaran dan kinerja sesuai dengan target kinerja dan anggaran yang telah ditetapkan.

LAMPIRAN



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
KEPULAUAN RIAU**

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

Nama : Rinto Gunawan Sitorus
Jabatan : Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : Ramelan Suprihadi
Jabatan : Pt. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

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

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

Tanjungpinang, 14 Januari 2022

Pihak Kedua, Pihak Pertama,
Pt. Kepala Kantor Wilayah Kepulauan Riau, Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan
Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kepulauan Riau


 Ramelan Suprihadi
 NIP. 196812081994031001


 Rinto Gunawan Sitorus
 NIP. 196208262009011001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
KEPULAUAN RIAU DENGAN PT. KEPALA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
HUKUM DAN HAM KEPULAUAN RIAU**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan HAM	1. Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan 2. Persentase alumni diklat yang meningkat kinerjanya	73% 90%


No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terperuhnya EDU Kementerian Hukum dan HAM yang Memiliki Kompetensi di Bidang Kemitraan dan Pemasarisan	Persentase kelulusan Politeknik Imigrasi dan Politeknik Ilmu Pemasarisan yang dipaparkan sesuai dengan kompetensi jabatan	95%
2.	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Hukum dan Hak Asasi Manusia	1. Persentase hasil penilaian kompetensi yang diindikasikan dan pengguna 2. Persentase ASN Kemakmuran yang mendapatkan pengembangan kompetensi 3. Persentase Alumni Pelatihan yang sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi bidang tugasnya	85% 92% 92%


No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terlaksananya pelatihan di wilayah	1. Persentase kualitas penyelenggaraan Pelatihan di Wilayah	90%

Kegiatan	Anggaran
Program Dukungan Manajemen	Rp. 22.514.685.000,-
Penyelenggaraan Diklat Aparatur di Wilayah	Rp. 22.514.685.000,-

Tanjungpinang, 14 Januari 2022

Pihak Kedua, Pihak Pertama,
Pt. Kepala Kantor Wilayah Kepulauan Riau, Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan
Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kepulauan Riau


 Ramelan Suprihadi
 NIP. 196812081994031001


 Rinto Gunawan Sitorus
 NIP. 196208262009011001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
KEPULAUAN RIAU**

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

Nama : Rinto Gunawan Sitorus
Jabatan : Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau

berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Tanjungpinang, 14 Januari 2022

Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan
Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kepulauan Riau


 Rinto Gunawan Sitorus
 NIP. 196208262009011001