



RENCANA STRATEGIS

Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau **2020 - 2024**

Jalan Raja Ali Kelana
Orchard Park Blok K-7 Belian
Batam Kota Provinsi Kepri



BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
KEPULAUAN RIAU

Telp: +62 778 4161030
badiklatkumham.kepri@gmail.com
badiklat-kepri.kemenkumham.go.id

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

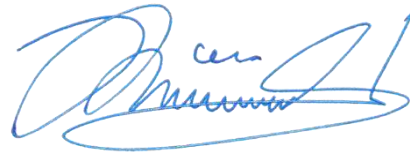
Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau Tahun 2020-2024 telah selesai disusun. Renstra ini disusun sesuai dengan RPJMN dan Visi serta Misi Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Renstra 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau mempunyai amanah untuk menjadi *leading sector* di bidang pengembangan sumber daya manusia Hukum dan HAM di Wilayah, maka Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau berusaha untuk dapat memenuhi kompetensi PNS di unit kerja dan Kantor Wilayah melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan HAM. Renstra ini juga mencantumkan usaha dari Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam menjawab tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM di Wilayah, Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau Tahun 2020-2024 ini.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Batam, 22 Februari 2020



Rinto Gunawan Sitorus
NIP. 198208292008011001

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	ii
1. Pendahuluan.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Kondisi Umum Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau	1
1.3. Tugas dan Fungsi.....	3
1.4. Organisasi.....	5
1.5. Potensi dan Permasalahan.....	6
1.5.1. Identifikasi Isu-isu Strategis Lingkungan Eksternal.....	6
1.5.2. Peluang dan Tantangan	8
1.5.3. Identifikasi Isu-isu Strategis Internal.....	8
1.5.4. Kekuatan dan Kelemahan.....	10
1.5.5. Peta Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (SWOT).....	10
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis	12
2.1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan HAM	13
2.1.1. Visi Kementerian Hukum dan HAM	13
2.1.2. Misi Kementerian Hukum dan HAM.....	13
2.1.3. Tujuan Kementerian Hukum dan HAM	17
2.1.4. Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan HAM.....	18
2.2. Tujuan Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau	21
2.3. Sasaran Strategis Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau	21
3. Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi	24
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Hukum dan HAM	24
3.1.1. Kebijakan Pokok Kementerian Hukum dan HAM	24
3.1.2. Kebijakan Lintas Bidang di Kementerian Hukum dan HAM	25
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM Hukum dan HAM.....	25
3.2.1. Kebijakan Umum BPSDM Hukum dan HAM	25
3.2.2. Strategi Induk Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 2020-2024	26
3.3. Kerangka Regulasi.....	30
3.4. Kerangka Kelembagaan.....	31
4. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Badiklat Hukum dan HAM Kepri	32
5. Penutup	34

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.

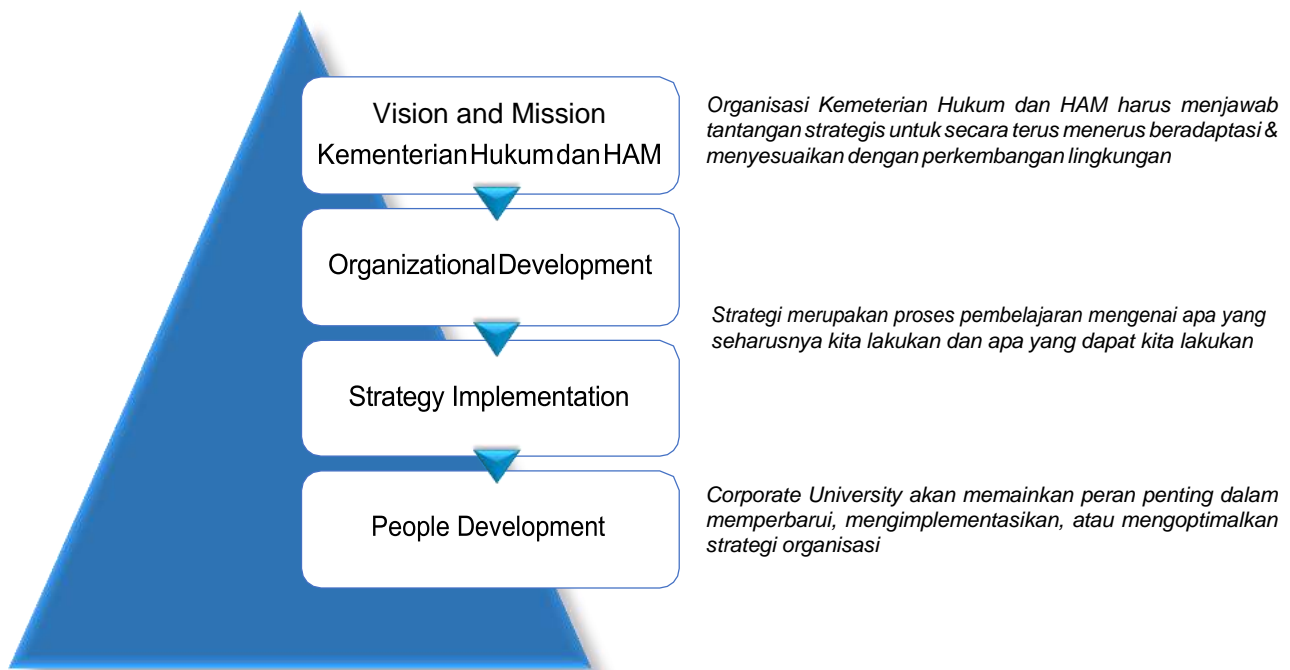
1.2. Kondisi Umum Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau

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.

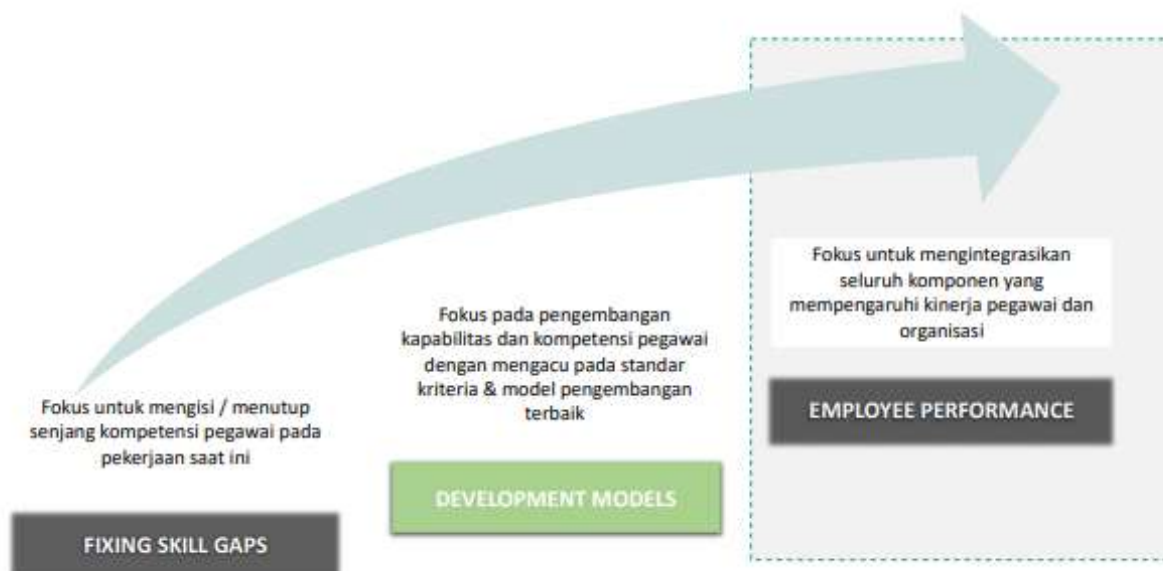
Dan dalam upaya mengantisipasi tantangan tugas pengembangan SDM Hukum dan HAM, Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau memandang perlu adanya suatu transformasi organisasi dari institusi perumus kebijakan dan penyelenggaraan program pengembangan SDM menjadi KemKumHAM Corporate University. Dalam konteks 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, 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dilaksanakan dengan system pembelajaran terintegrasi (*Corporate University*), seperti Pelatihan, Seminar, Konferensi, Sarasehan, Workshop, Lokakarya, Kursus, Penataran, Bimtek, Sosialisasi, *Coaching*, *Mentoring*, *E Learning*, Pelatihan Jarak Jauh, *Detasering*, *Outbond*, Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah, Belajar Mandiri, *Community of Practice* dan Magang/praktik kerja sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.

1.3. Tugas dan Fungsi

Kedudukan, Tugas dan Fungsi Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau merupakan salah satu unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang pengembangan sumber daya manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BPSDM Hukum dan HAM melalui Kepala Divisi Administrasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 4 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Hukum dan HAM, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

Tugas: *menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia pada wilayah kerjanya, meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi dan Kepulauan Bangka Belitung*

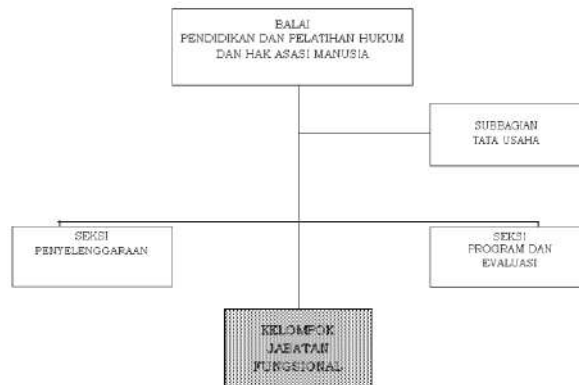
Fungsi:

- 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.

1.4. Organisasi

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA



Gambar 1: Balai Diklat 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. Maka dengan tantangan dan desakan zaman, BPSDM Hukum dan HAM berusaha untuk melakukan penyesuaian, berikut penyesuaian yang ingin di terapkan:

Fungsi BPSDM Hukum dan HAM -saat ini
(Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan kebijakan teknis, program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia; 2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia; 3. Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia; 5. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Fungsi BPSDM Hukum dan HAM -yang diharapkan
(Penyesuaian regulasi)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan kebijakan teknis, program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia; 2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia; 3. Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM; 4. Pelaksanaan standarisasi sertifikasi, akreditasi dan sistem pengembangan kompetensi SDM di Bidang Hukum dan HAM dalam skema Corporate University; 5. Penyusunan kebijakan pengembangan dan pengelolaan satuan pendidikan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 6. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan HAM; 7. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM; dan 8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau sebagai UPT BPSDM Hukum dan HAM akan selalu menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang terjadi pada induknya, termasuk perubahan dalam fungsi BPSDM Hukum dan HAM tentunya akan berpengaruh kepada Balai Diklat Hukum dan HAM

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 melalui Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau memiliki andil besar dalam peningkatan kompetensi SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, dengan menerapkan strategi penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang teintegrasi (CorpU) maka seluruh ASN di lingkungan Kementerian 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 melalui Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi secara lebih luas, khususnya dalam menyediakan SDM perancang yang kompeten dan profesional, 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 melalui Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 dan Balai Diklat 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 dan Balai Diklat

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 menyelaraskannya dengan pembangunan nasional. Hal ini juga akan memberikan peluang bagi BPSDM Hukum dan HAM dan Badiklat 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 dan Balai Diklat 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 KemenKumHAM dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam
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 yang dipicu oleh keterbatasan profesionalisme dan kompetensi SDM
9. Isu strategis terkait sistem peradilan (Sistem Pemidanaan masih mengedepankan pemejaraan dan lemahnya pengelolaan data penanganan perkara pidana)

1.5.3. Identifikasi Isu-isu Strategis Internal

Dalam konteks internal kelembagaan Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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.

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, Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau belum memiliki gedung kantor dan sarana prasarana pendukung lainnya 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 Badiklat 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 ddengan 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, PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN serta PerLAN No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompensi ASN.

1.5.4. Kekuatan dan Kelemahan

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

Kekuatan:

1. Keberadaan Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau di Kota Batam secara geografis sangat strategis dengan jalur penerbangan yang baik pada seluruh wilayah kerjanya, yang mendukung program pembelajaran secara efisien
2. Memiliki program pembelajaran berbasis *e-learning* dan *Community of Practice* sehingga jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dapat meningkat
3. 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dapat dipetakan sesuai ilustrasi berikut.

Tabel 2: Peta Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman
Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau

Kekuatan:	Kelemahan:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau di Kota Batam secara geografis sangat strategis dengan jalur penerbangan yang baik pada seluruh wilayah kerjanya, yang mendukung program pembelajaran secara efisien 2. Memiliki program pembelajaran berbasis e-learning dan <i>Community of Practice</i> sehingga jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dapat meningkat 3. 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 Badiklat Kepri 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
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 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 	<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 dan kompetensi yang beragam 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 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 dan Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 melalui Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 12 umpeng tindak 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 Pemasyarakatan dilakukan dengan membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan 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, Pemasyarakatan 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 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 ditegakan 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. Dibidang 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 Pemasyarakatan 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 pemasyarakatan 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 pemasyarakatan serta membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan 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 masyarakat, 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:

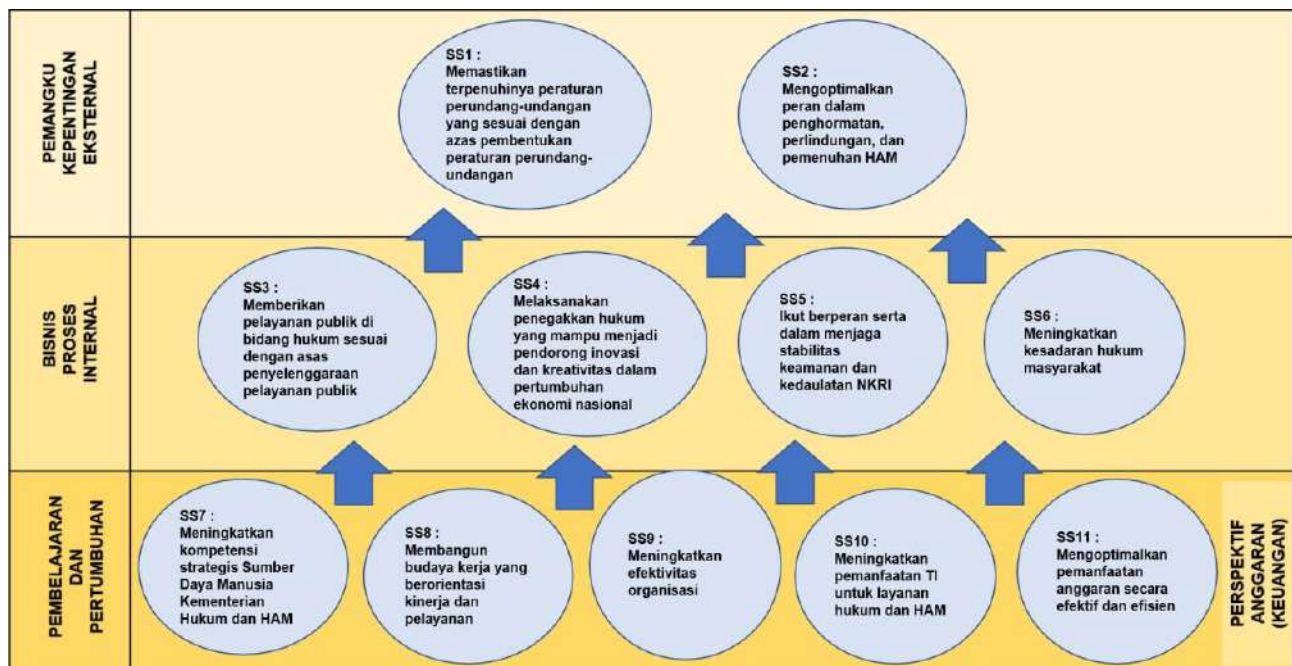
Tabel 3: Sasaran Strategis 2020-2024 Kementerian Hukum dan HAM
(Sumber: Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020-2024)

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
5. Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang dikeluarkan berdasarkan putusan yang berkekuatan 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

Perspektif	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
		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
Sasaran Strategis 9 (SS9): Meningkatkan efektivitas organisasi	4. Opini Atas Laporan Keuangan	
Sasaran Strategis 10 (SS10): Meningkatkan pemanfaatan TI untuk layanan hukum dan HAM	5. Indeks Persepsi Korupsi	
Anggaran (Keuangan)	Sasaran Strategis 11 (SS11): Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien	Indeks efektivitas organisasi
		Nilai Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
		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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau

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, mision, 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.

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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau

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 4: Sasaran Strategis 2020-2024 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau

Perspektif	Sasaran Strategis
Pemangku Kepentingan	Menjadi unit pelaksana teknis 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 terkreditasi 2. Membentuk organisasi yang optimal dan efektif dalam menjalankan fungsi dan peran 3. Menjalani kerjasama sinergis dengan institusi pendidikan dan pelatihan terbaik
Disiplin Anggaran	Memanfaatkan anggaran yang optimal, tepat sasaran dan akuntabel

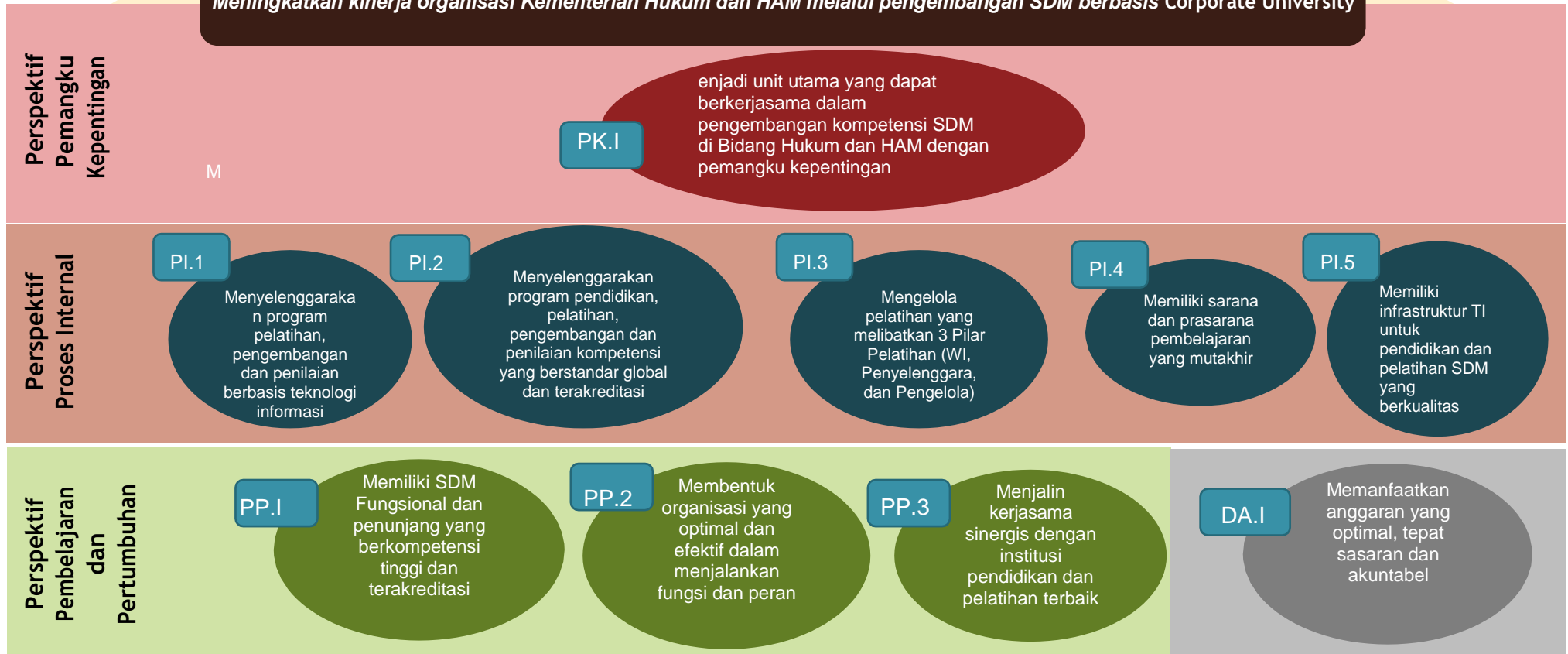
dan dapat diilustrasikan melalui peta strategi pada gambar berikut.



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

Tujuan Strategis Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau:
Meningkatkan kinerja organisasi Kementerian Hukum dan HAM melalui pengembangan SDM berbasis Corporate University



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 izin 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 Dalam 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau. 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, Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 melalui Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam memenuhi amanah yang dilimpahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk mencapai sasaran strategis Kementerian 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).

Internal Eksternal	Kekuatan (<i>Strengths</i>) 1. Balai Diklat Hukum dan HAM Kepri di Batam 2. Program pembelajaran berbasis <i>e-learning dan CoP</i> 3. Instrumen evaluasi pembelajaran dan paska pelatihan	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>) 1. Belum terpetakannya profil kompetensi SDM 2. Kompetensi SDM internal 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
	Peluang (<i>Opportunities</i>) 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	SO Strategies 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)
Ancaman (<i>Threats</i>) 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	ST Strategies 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)	WT Strategies 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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. Penyusunan 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 dan Mengadakan pertemuan Ketua dan Anggota *Learning Council Meeting* (LCM);
 - b. Pembentukan Tim Portal Kerjasama *KemenKumHAM*;
 - c. 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>; • Penyusunan 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 dan Mengadakan pertemuan Ketua dan Anggota <i>Learning Council Meeting</i> (LCM); • 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM di Bidang Hukum dan HAM**, dimaksudkan sebagai upaya Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 Balai Diklat 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 wilayah kerja Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau.

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 Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau, 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau di tahun 2024.

Amanah Kementerian Hukum dan HAM kepada BPSDM Hukum dan HAM akan menimbulkan konsekuensi dibutuhkannya upaya peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM Hukum dan HAM. Dan untuk maksud tersebut strategi penataan ulang peran, fungsi dan proses internal kelembagaan di BPSDM Hukum dan HAM merupakan suatu hal yang juga harus diupayakan. Penataan ulang peran, fungsi dan proses internal kelembagaan ini tentunya akan disesuaikan dengan kerangka kelembagaan dan regulasi.

Penataan ulang peran, fungsi dan proses internal BPSDM Hukum dan HAM di masa mendatang, yang dilakukan sejalan dengan penyesuaian kerangka regulasi dan kelembagaan diharapkan dapat menetapkan fungsi BPSDM Hukum dan HAM menjadi:

- a. Koordinasi pelaksanaan sistem pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam skema *Corporate University*;
- b. Penyusunan kebijakan pengembangan dan pengelolaan satuan pendidikan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- c. Penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- d. Pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- e. Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- f. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- g. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan

h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Fungsi BPSDM Hukum dan HAM -saat ini (sesuai Peraturan MenKumHAM No. 29 Tahun 2015)	Fungsi BPSDM Hukum dan HAM -mendatang (membutuhkan penyesuaian kerangka regulasi)
<p>a. Penyusunan kebijakan teknis, program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;</p> <p>b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;</p> <p>c. Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;</p> <p>d. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;</p> <p>e. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan</p> <p>f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.</p>	<p>a. Penyusunan kebijakan teknis, program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;</p> <p>b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;</p> <p>c. Pelaksanaan penilaian kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM;</p> <p>d. Pelaksanaan standarisasi sertifikasi, akreditasi dan sistem pengembangan kompetensi SDM di Bidang Hukum dan HAM dalam skema <i>Corporate University</i>;</p> <p>e. Penyusunan kebijakan pengembangan dan pengelolaan satuan pendidikan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;</p> <p>f. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan HAM;</p> <p>g. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM; dan</p> <p>h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.</p>

Gambar 7: Aspirasi Penataan Fungsi BPSDM Hukum dan HAM Mendatang

3.3. Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan tugas, fungsi serta kewenangan dan penjabaran peran Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau 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 diantaranya 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 Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau, 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. 4 tahun 2018 menetapkan bahwa dengan tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia, Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau secara organisasi terdiri atas:

1. Sub Bagian Tata Usaha
2. Seksi Program dan Evaluasi
3. Seksi Penyelenggaraan
4. Kelompok Jabatan Fungsional

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 Balai Diklat Hukum dan HAM mendatang akan disesuaikan dengan kerangka regulasi yang disempurnakan.

4. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Badiklat Hukum dan HAM Kepri

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET					KODE	KELUARAN (OUTPUT)	INDIKATOR KELUARAN (OUTPUT)	TARGET					PENGUKURAN
		2020	2021	2022	2023	2024				2020	2021	2022	2023	2024	
Meningkatnya kompetensi SDM Hukum dan HAM /Terselenggarannya pelatihan di wilayah	Persentase kualitas penyelenggaraan Pelatihan di Wilayah	80%	85%	90%	92%	92%	5249.001	001- Penyelenggaraan Diklat Aparatur pada Balai Diklat Hukum dan HAM	1. Persentase Aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang lulus Mengikuti Pelatihan di Wilayah	90%	92%	93%	94%	94%	jumlah peserta pelatihan yang lulus mengikuti pelatihan dibagi jumlah keseluruhan peserta
							5249.951	951-Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1. Jumlah Pengadaan kendaraan bermotor	5	15	5	6	6	Jumlah Pengadaan kendaraan bermotor
									2. Jumlah Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	93	498	374	354	354	Jumlah Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi
									3. Jumlah Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	149	1182	399	402	402	Jumlah Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET					KODE	KELUARAN (OUTPUT)	INDIKATOR KELUARAN (OUTPUT)	TARGET					PENGUKURAN
		2020	2021	2022	2023	2024				2020	2021	2022	2023	2024	
								4. Luas Pembangunan/Renovasi Gedung	11982	4572	100	100	100	Luas Pembangunan/Renovasi Gedung	
						5249.970	Layanan Dukungan Manajemen Satker Balai Diklat Hukum dan HAM	1. Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	1	1	1	1	1	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	
								2. Jumlah laporan keuangan yang disusun	2	2	2	2	2	Jumlah laporan keuangan yang disusun	
								3. Nilai SMART	95	95	95	95	95	Nilai SMART	

5. Penutup

Rencana Strategis (Renstra) Badiklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau Tahun 2020-2024 merupakan penjabaran visi dan misi Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Renstra Badiklat Hukum dan HAM Kepri Tahun 2020-2024 menjadi bagian penting dalam pengembangan SDM Kementerian Hukum dan HAM di wilayah untuk lima tahun ke depan.

Pengembangan SDM tersebut kemudian dijabarkan menjadi rencana program dan kegiatan 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepri adalah penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema Corporate University, dan peningkatan fungsi, peran dan cakupan Badiklat Hukum dan HAM Kepri dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Strategi pengembangan tersebut merupakan upaya yang akan dilakukan oleh Badiklat Hukum dan HAM Kepri dalam memenuhi amanah yang dilimpahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM melalui BPSDM 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepri 2020-2024.

Renstra Badiklat Hukum dan HAM Kepri 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 Badiklat Hukum dan HAM Kepri, tetapi dengan dukungan seluruh jajaran pejabat dan pegawai di internal Badiklat Hukum dan HAM Kepri beserta seluruh pemangku kepentingan terkait, diharapkan langkah-langkah pencapaian kinerja dapat lebih agile dan tepat sasaran.