



Badiklat Hukum dan HAM
Jawa Tengah



*Collaborative for
Impactful Learning*

Kolaborasi

bukan sekadar kerjasama, **Tapi Berkontribusi Sebagai Satu Tim**

Tagline Kolaborasi merefleksikan posisi Badiklat Kumham Jawa Tengah sebagai institusi pengembangan kompetensi yang selalu berupaya menciptakan setiap anggota tim berkontribusi secara aktif dalam berbagai aspek kegiatan. Hal demikian untuk memberikan dampak positif bagi pegawai, ASN Kemenkumham di wilayah kerja, serta masyarakat hukum HAM secara menyeluruh.

Upaya kolaborasi diwujudkan melalui pelibatan sejumlah instansi pemerintah, perguruan tinggi, lembaga swasta, dan organisasi masyarakat sipil dalam upaya pengembangan kompetensi. Pencapaian hasil kolaborasi tentu dilandasi semangat sinergi dan keterbukaan komunikasi untuk menghasilkan nilai tambah dalam inovasi pelayanan pengembangan kompetensi, mengingat sejumlah keterbatasan yang ada. Badiklat Kumham Jawa Tengah berdiri sejak 2018, dan sampai 2024 hanya memiliki 20 pegawai dengan tanggung jawab wilayah kerja sebanyak 10 kantor wilayah, sebanyak 300 satuan kerja, dan 21.274 orang.

Komitmen kolaborasi tersebut juga mewakili semangat **'Badiklat BISA'**, sebuah inisiatif untuk memaksimalkan pegawai BERKARAKTER pembelajar untuk pencapaian organisasi pembelajar, INSPIRATIF untuk terus memberikan kontribusi positif dalam penyelesaian tugas dengan senantiasa adaptasi terhadap lingkungan strategis, SOLID melalui langkah sinergi dan kolaborasi Bersama tim, dan AMANAH mencapai tujuan organisasi untuk berdampak positif dalam pengembangan kompetensi. Kesemuanya menjadi nilai strategis Badiklat Kumham Jawa Tengah yang ingin selalu memberikan nilai lebih dalam jangka panjang dan berkelanjutan.

The Collaboration tagline reflects the position of Badiklat Kumham Central Java as a competency development institution that always strives to have each team member contribute actively in various aspects of activities. This is to have a positive impact on employees, ASN Kemenkumham in the work area, as well as the human rights law community as a whole.

Collaborative efforts are realized through the involvement of a number of government agencies, universities, private institutions and civil society organizations in competency development efforts. Achieving collaboration results is of course based on a spirit of synergy and open communication to produce added value in competency development service innovation, considering a number of existing limitations. Badiklat Kumham Central Java was established in 2018, and until 2024 it will only have 20 employees with responsibility for the work area of 10 regional offices, 300 work units, and 21,274 people.

This commitment also represents the spirit of **'Badiklat BISA'**, an initiative to maximize employees with learning CHARACTER for the achievement of a learning organization, INSPIRING to continue to make positive contributions in completing tasks by constantly adapting to the strategic environment, SOLID through synergy and collaboration with the team, and AMANAH achieves the organization's goal to have a positive impact on competency development. All of these are strategic values of the Central Java Kumham Education and Training Agency which wants to always provide added value in the long term and sustainably.



TIM PENYUSUN

Collaborative for Impactful Learning

BADIKLAT HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

PENGARAH

Kepala Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah

PENULIS

Muh Khamdan

PENYELARAS SUBSTANSI

Heniek Purwantri Sujiharini

Anita Dwi Fatmaningrum

Diah Yuli Pratiwi

KONTRIBUTOR DATA

Lutfi Muamar Arifin

Abdul Aziis Yamashita

Bagus Indra Setyawan

Budhi Setiawan

Lavin Janis Pramudita

Eni Widiastuti

Elsida Yuni Nainggolan

Dyanda Iznainy Chucu Naziri Pharameswary

2024

Jalan. Mr. Moch Ichsan, Kelurahan Wates
Kecamatan Ngaliyan, Semarang

Website: badiklat-jateng.kemenkumham.go.id

IG: [@badiklatjateng](https://www.instagram.com/badiklatjateng) / Twitter: [@badiklatjateng](https://twitter.com/badiklatjateng)



Capaian Strategis KOLABORASI

1 Dukungan Aksesibilitas Pembelajaran

Badiklat Kumham Jateng dengan cakupan wilayah kerja mencapai 11 provinsi dengan 300 satuan kerja, tentu memiliki sejumlah tantangan sekaligus hambatan. Infrastruktur transportasi dan komunikasi di Jawa, Kalimantan, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur yang berbeda serta masih terbatas, menjadi isu utama dalam akselerasi konektivitas dan aksesibilitas.

2 Dukungan Penguatan Kolaborasi

Badiklat Kumham Jateng sebagai bagian dari ekosistem pengembangan kompetensi senantiasa merespon perubahan lingkungan strategis dengan cepat dan mengadaptasi teknologi baru, disertai keahlian baru melalui kolaborasi Bersama para pihak untuk memunculkan sejumlah pengembangan inovasi.

3 Dukungan Responsivitas Isu GEDSI

Badiklat Kumham Jateng sebagai organisasi yang berkomitmen pada pencapaian Masyarakat berperspektif HAM, senantiasa berupaya memulai terpenuhinya standar kantor berbasis HAM, sekaligus penguatan responsivitas terhadap isu *gender, equality, disability, dan social inclusion* (GEDSI).

1 Dukungan Peningkatan Dampak Pelatihan

Badiklat Kumham Jateng sebagai *leader* pengembangan kompetensi di wilayah memiliki nilai strategis dalam mendukung indeks profesionalitas ASN, sehingga perlu pengukuran keberhasilan sekaligus dampak pelatihan terhadap tujuan strategis organisasi.

Daftar Isi

Struktur isi *Collaborative for Impactful Learning* Badiklat Kumham Jawa Tengah ini mengacu pada rencana strategis kelembagaan di internal Kementerian Hukum dan HAM, sekaligus mengacu arah pengembangan kompetensi nasional oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), sebagai upaya mendukung dan mengakselerasi pencapaian tujuan pembangunan SDM nasional

Proyeksi arah pengembangan kompetensi ASN nasional terbagi dalam 3 segmen, yaitu Smart ASN (2024), Robust and Inclusive ASN (2030), dan Competitive ASN (2045).

Capaian Tujuan	Dimensi
Aksesibilitas	<ul style="list-style-type: none">Aksesibilitas Media PembelajaranPengelolaan Manajemen Pengetahuan
Kolaborasi dan Inovasi	<ul style="list-style-type: none">Penguatan Kolaborasi Para pihakBentuk Inovasi Pembelajaran
Sensitivitas Isu GEDSI	<ul style="list-style-type: none">Pengarusutamaan GenderSensitivitas atas Equality, Disabilitas, dan <i>Social Inclusion</i>Akses Daerah 3 T
Dampak Pelatihan	<ul style="list-style-type: none">Evaluasi Pasca PelatihanApresiasi Dampak Pelatihan

1

Aksesibilitas Media Pembelajaran

- Aksesibilitas Media Pembelajaran 1
- Pengelolaan Manajemen Pengetahuan 8

13

Kolaborasi dan Inovasi

- Penguatan Kolaborasi Para Pihak 13
- Bentuk Inovasi Pembelajaran 23

33

Sensitivitas Isu GEDSI dan Daerah Tertinggal

- Pengarusutamaan Gender 33
- Sensitivitas atas Isu Equality, Disabilitas, dan *Social Inclusion* 47
- Akses Daerah 3 T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) 55

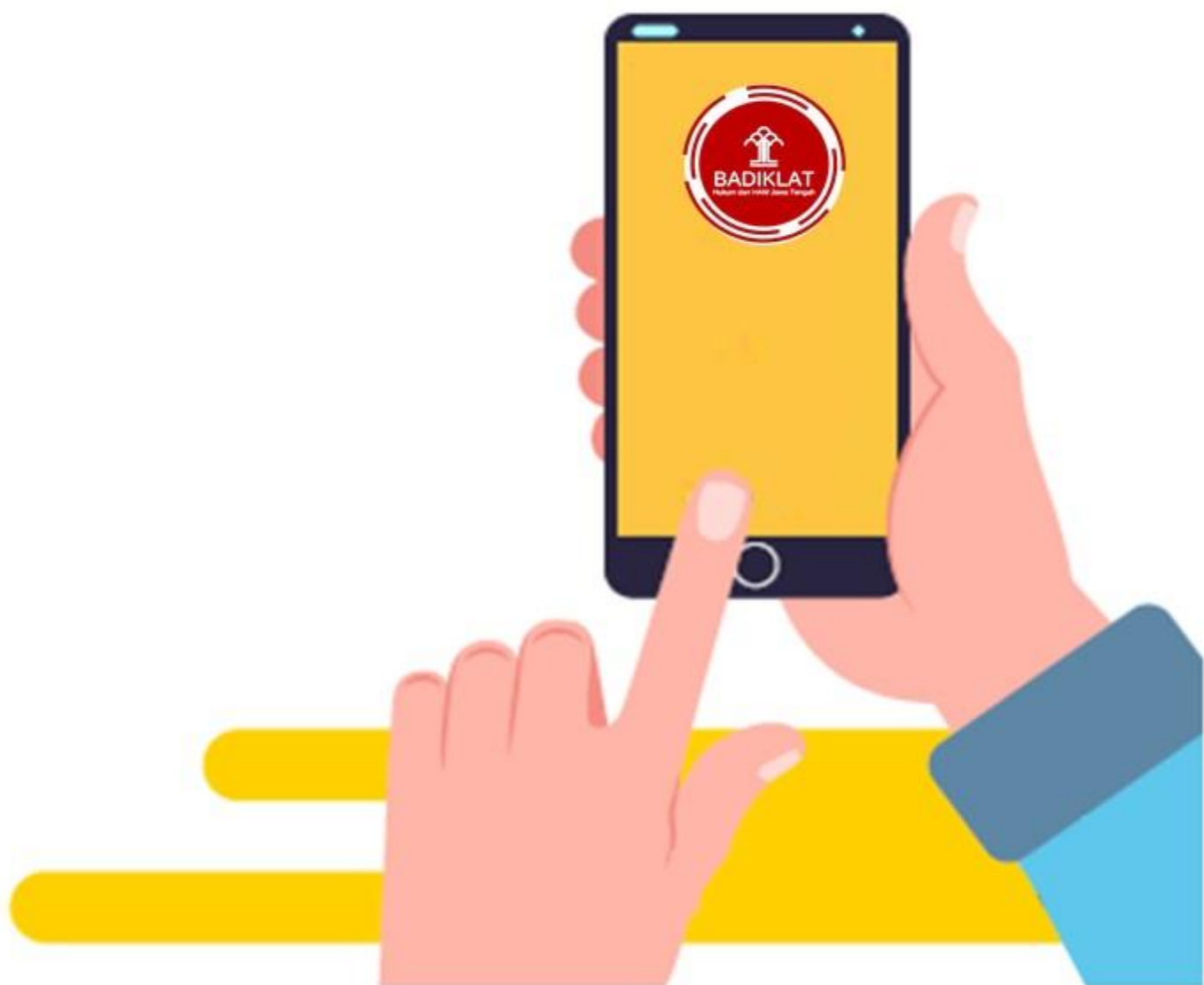
59

Peningkatan Dampak Pelatihan

- Evaluasi Pasca Pelatihan 59
- Apresiasi Dampak Pelatihan 66



Aksesibilitas Media Pembelajaran



AKSESIBILITAS MEDIA PEMBELAJARAN

Perkembangan teknologi pembelajaran pasca-Pandemi Covid-19 telah memengaruhi munculnya variasi media pembelajaran. Hal itu dipengaruhi tuntutan pengembangan kompetensi tidak lagi menggantungkan keberadaan fisik peserta dan pengajar dalam satu tempat, tetapi bisa melintasi batas wilayah dan waktu. Oleh karena itu, media pembelajaran dikembangkan secara kolaboratif agar dapat diakses oleh sebanyak-banyaknya orang, sejauh-jauhnya jangkauan lokasi belajar, serta keleluasaan waktu untuk memenuhi kebutuhan kompetensi secara mandiri.

Terdapat 6 (lima) model media pembelajaran yang disediakan oleh Balai Diklat Hukum dan HAM untuk mendukung aksesibilitas serta konektivitas pengembangan kompetensi:

Badiklat Learning Center (BLC)

Massive Open Online Course (MOOC)

Podcast Tematik Pembelajaran

Microlearning Pembelajaran

Portal Rumah Belajar

E-Learning



Media Pembelajaran 1: Badiklat Learning Center (BLC)

BLC menjadi salah satu sumber pembelajaran atau pelatihan yang disediakan oleh Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah. Pada akun BLC, disediakan kumpulan sumber pembelajaran dari *Best Practices* pengetahuan kritis di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Terdapat sekitar 300 modul pembelajaran yang diproduksi secara kolaboratif antara BPSDM Hukum dan HAM, Badiklat Kumham Jateng, dan inisiasi sejumlah satuan kerja. Akses pembelajaran secara mandiri terhadap modul *best practices* dapat dilakukan oleh semua orang, baik pegawai Badiklat, pegawai Kemenkumham, maupun masyarakat umum, dari manapun dan kapanpun.

Masing-masing modul *best practices* ditetapkan dengan konversi 5 jam pelajaran (5 JP), kendati terdapat beberapa modul yang lebih dari 5 JP untuk bisa belajar mandiri (*self study*).

1. Peserta memilih sendiri materi dari sekitar 300-an modul yang merupakan bentuk *Knowledge Management* atas pengetahuan kritis di lingkungan Kemenkumham
2. Peserta mendapatkan pengakuan pengembangan kompetensi setara dengan 5 jam pelajaran (JP), jika menyelesaikan seluruh tahapan pembelajaran yang sudah diatur dalam sistem BLC.
3. Akses pemanfaatan melalui link: <https://lcbadiklat-jateng.kemenkumham.go.id/>

LEARNING CENTER BADIKLAT HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

HOME UNIT PUSAT GALERI PANDUAN KEMENKUMHAM CORPUS LOGIN

LEARNING CENTER
BADIKLAT HUKUM DAN HAM JATENG

Selamat Datang di Learning Center Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah

Help Desk

Media Pembelajaran 2:

Massive Open Online Course (MOOC)

Perbedaan kondisi geografis serta belum samanya kecepatan akses internet di kawasan Pulau Jawa, Bali, NTB, NTT, dan Kalimantan, perlu adanya model pengembangan kompetensi yang dapat diikuti kapanpun, dimanapun, dan sesuai pilihan minat, bakat, sekaligus kebutuhan pemenuhan atas kesenjangan kompetensi.

MOOC menjadi bagian dari terobosan, karena pendidikan merupakan hak istimewa yang tidak selalu dimiliki oleh setiap orang, terutama bagi yang berada di wilayah dalam konektivitas yang tidak baik. Aplikasi MOOC sendiri merupakan kelanjutan dari program pengembangan yang dijalankan oleh BPSDM Hukum dan HAM melalui link: <https://mooc.kemenkumham.go.id/>

MOOC menjadi bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan *online* yang melibatkan banyak peserta dan bersifat interaktif. Setiap pegawai maupun masyarakat bidang hukum dan HAM lain yang berada di wilayah kerja BadiKlat Kumham Jateng, bebas memilih kelas dan topik materi sesuai bidang yang diminati.

Hal itu sebagaimana sifat MOOC itu sendiri:

1. *Massive*, yang melibatkan peserta tanpa batas karena memang tidak ada pembatasan
2. *Open*, yang tidak mengatur persyaratan khusus untuk mengikuti
3. *Online*, akses yang diberikan melalui jaringan internet sehingga dapat diakses dari manapun dan kapanpun selama tersedia konektivitas jaringan
4. Peserta menyelesaikan semua tahapan kegiatan sesuai waktu yang dimilikinya.



BERANDA

PELATIHAN

FAQ'S

LOGIN +

DAFTAR

UU NO 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

AYO KEMBANGKAN KOMPETENSIMU!

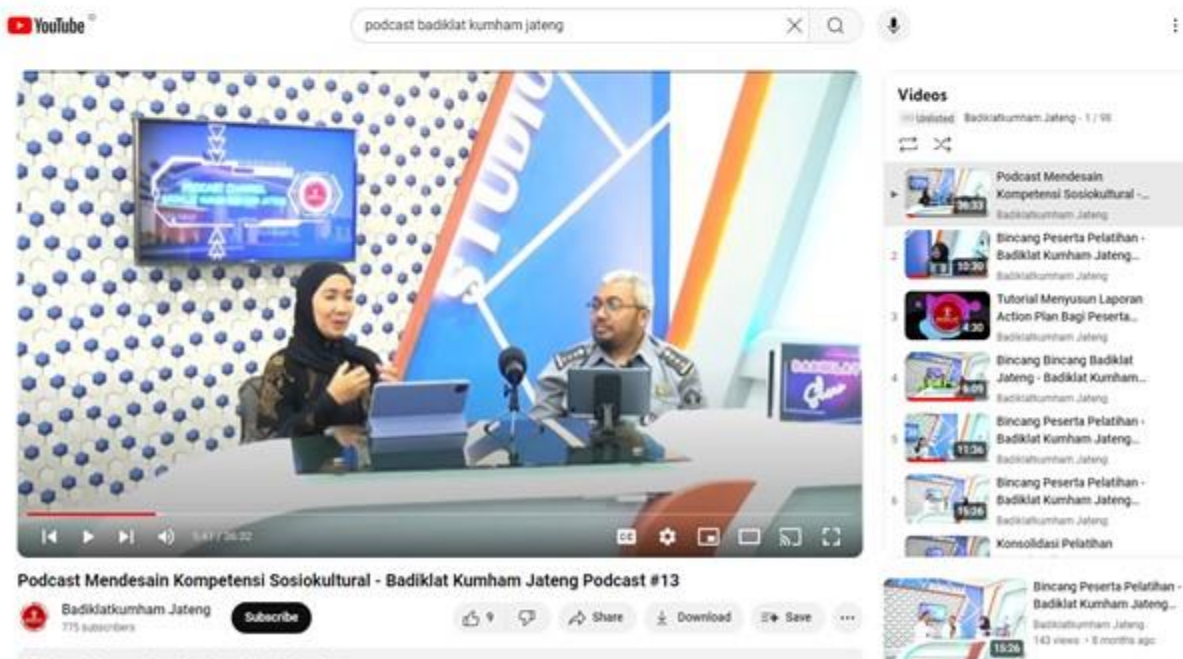
Setiap ASN berhak atas pengembangan kompetensi 20 JP setahun.

[PANDUAN PENGGUNAAN](#)


Media Pembelajaran 3: Podcast Tematik Pembelajaran

Podcast sebagai media pembelajaran memiliki potensi besar untuk menyampaikan informasi, membangkitkan minat, dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif. Podcast menjadi pilihan media pembelajaran yang menjangkau masyarakat umum, dengan alasan sebagai berikut:

1. **Aksesibilitas:** Podcast dapat diakses dengan mudah melalui berbagai *platform* digital, seperti smartphone, tablet, atau komputer. Ini menjadikan sangat mudah diakses oleh banyak orang di mana saja dan kapan saja.
2. **Konten Variatif:** Podcast dapat mencakup beragam topik dan gaya penyampaian, dari ceramah hingga wawancara, dari cerita pendek hingga diskusi panel. Hal ini memungkinkan pembelajaran yang menarik untuk berbagai preferensi pembelajaran.
3. **Portabilitas:** Podcast memungkinkan pembelajaran bergerak, sehingga dapat dilakukan sambil melakukan aktivitas lain, seperti berjalan-jalan atau berolahraga.
4. **Kustomisasi:** Podcast memungkinkan pemenuhan bagi pendengar sesuai dengan minat dan kebutuhan. Hal ini memungkinkan pembelajaran disesuaikan dengan tingkat pemahaman dan preferensi masing-masing individu.
5. **Kolaborasi:** Podcast dapat memfasilitasi kolaborasi antara pembuat konten, ahli, dan pendengar, serta membangun komunitas di sekitar topik tertentu.
6. **Konten Terbaru:** Podcast dapat memuat informasi terbaru dan terkini dalam berbagai bidang, sehingga dapat membantu tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru.



YouTube

podcast badiklat kumham jateng

Podcast Mendesain Kompetensi Sosekultural - Badiklat Kumham Jateng Podcast #13

BadiklatKumham Jateng
775 subscribers

Subscribe

Share Download Save

Videos

BadiklatKumham Jateng · 1 / 10

Podcast Mendesain Kompetensi Sosekultural - BadiklatKumham Jateng 36:53

Bincang Peserta Pelatihan - Badiklat Kumham Jateng... 13 10:30

Tutorial Menyusun Laporan Action Plan Bagi Peserta... BadiklatKumham Jateng 4:30

Bincang Bincang Badiklat Jateng - Badiklat Kumham... BadiklatKumham Jateng 1:49

Bincang Peserta Pelatihan - Badiklat Kumham Jateng... BadiklatKumham Jateng 11:36

Bincang Peserta Pelatihan - Badiklat Kumham Jateng... BadiklatKumham Jateng 15:06

Konsolidasi Pelatihan

Bincang Peserta Pelatihan - Badiklat Kumham Jateng... BadiklatKumham Jateng 143 views · 8 months ago 18:26

Media Pembelajaran 4: Microlearning Pembelajaran

Microlearning adalah pendekatan pembelajaran yang memanfaatkan materi pendek, mudah dicerna, dan mudah diakses untuk memberikan informasi atau keterampilan tertentu kepada peserta pelatihan. Biasanya disampaikan dalam format singkat, seperti video pendek, infografis, atau modul *e-learning* yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja.



The Power of Netizen

Badiklatkumham Jateng



Berdamai dalam Keberagaman Sosiokultural

Badiklatkumham Jateng



Menjadi Negosiator Konflik [Microlearning Manajerial 1]

Badiklatkumham Jateng

Keunggulan dari *microlearning* adalah fleksibilitasnya yang tinggi, karena memungkinkan pembelajar untuk mengakses materi secara cepat dan efisien tanpa memerlukan waktu yang lama. *Microlearning* memungkinkan pembelajar untuk fokus pada topik atau keterampilan tertentu yang mereka butuhkan, tanpa harus menyelesaikan seluruh kursus atau pelatihan yang panjang. Hal ini membuatnya efektif untuk menjangkau masyarakat umum untuk mengakses melalui platform media sosial yang disediakan oleh Badiklat Kumham Jateng.

Media Pembelajaran 5: Rumah Belajar

Portal beralamat <https://simppel.kemendiknas.go.id/rumbel> memadukan sejumlah fitur pembelajaran menjadi satu tampilan, sehingga dapat diakses dengan mudah oleh pegawai Kemendiknas maupun masyarakat umum.

RUMAH BELAJAR

MOOC E-LEARNING OPERA DJKI

Cari Kata Kunci, Judul atau Nama Penulis

Total Data: 3.329

Pencarian Detail

Kategori Pustaka Digital

Silahkan Pilih Kategori

MODUL BEST PRACTICES

Media Pembelajaran 6: *E-learning*



Pelatihan *e-Learning* menjadi salah satu model pengembangan kompetensi yang digunakan sejak awal berdirinya Badiklat Kumham Jawa Tengah, yaitu 2018. Metode *e-Learning* menjadi salah satu akselerasi pemerataan hak mendapatkan pengembangan kompetensi 20 JP per tahun bagi pegawai yang tersebar di 10 Kantor Wilayah, sekaligus menjadi pelanjut dari program aplikasi di BPSDM Hukum dan HAM.

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui metode *eLearning* dikombinasi dengan Pelatihan Jarak Jauh via atau Virtual Meeting, di mana materi materi diunduh dan dibaca langsung oleh peserta sedangkan sesi penjelasan dari pengajar diberikan di kemudian hari secara terstruktur dalam jadwal.



Pelatihan *eLearning* dilakukan dengan mengundang peserta pelatihan berdasarkan pada pendekatan konektivitas internet yang lebih baik di 10 Kantor Wilayah. Kendati ada keleluasaan waktu dan lokasi keikutsertaan, *eLearning* masih dibatasi dengan *deadline* waktu penyelenggaraan, sehingga masih memiliki keterbatasan peserta hanya dalam pelatihan terstruktur di Kemenkumham.

Kinerja Unggul

Aksesibilitas Media Pembelajaran

Prinsip pemanfaatan 6 media pembelajaran dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi oleh Badiklad Hukum dan HAM Jateng adalah universal. Media dirancang agar dapat diakses oleh semua orang, tanpa perlu adaptasi khusus. Hal ini mencakup penggunaan teks yang dapat dibaca oleh perangkat pembaca layar, warna yang kontras, dan font yang mudah dibaca.

Jumlah pegawai di wilayah kerja Badiklad Kumham Jateng per adalah 21.274 orang.



PENGELOLAAN MANAJEMEN PENGETAHUAN

Kolaborasi dilakukan Badiklat Hukum dan HAM dengan mendokumentasikan pengetahuan-pengetahuan kritis terkait peran dan fungsi tugas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Langkah pendokumentasian dikoordinasi oleh BPSDM Hukum dan HAM sejak 2020, sampai terkumpul sebanyak 300 modul *Best Practices*. Materi best practices itu kemudian tersajikan melalui BLC Badiklat Kumham Jawa Tengah sekaligus rumah belajar, melalui link portal <https://lcbadiklat-jateng.kemenkumham.go.id/>

Pendokumen pengetahuan kritis Kemenkumham dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu:

1. Teknis Substantif berdasarkan 11 unit eselon 1
2. Teknis Fasilitatif dan Manajerial berdasarkan kebutuhan administrasi umum.

Modul *Best Practices* atas Pengetahuan Kritis Kemenkumham, dapat diakses masyarakat secara umum (*open access*) melalui portal BLC dan Rumah Belajar Kumham, sekaligus di Perpustakaan Badiklat Kumham Jawa Tengah. Sebagai contoh adalah sebagai berikut:



Pendokumentasian *Best Practices* Dari *Taxit Knowledge* Menjadi Aset Intelektual Organisasi

Substansi Teknis Sekretariat Jenderal

- Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara
- Manajemen Bagian Rumah tangga Melalui e-PUB
- Penerapan Manajemen Kinerja
- Penyelesaian kerugian Negara
- Penanganan Gugatan Hukum Tata Usaha Negara
- Penerapan Kaidah Pengelolaan BMN Dalam Upaya Penertiban Non-Represif Atas Aset Tanah Kementerian
- Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis AKRUAL
- Penyusunan Perencanaan dan Pengembangan Teknologi Informasi
- Insiden Cyber Security Berupa Backdoor PHP Shell pada Aplikasi Berbasis Web

Substansi Teknis Inspektorat Jenderal

- Implementasi Perencanaan Audit Internal Tahunan Berbasis Risiko
- Peningkatan Maturitas Penyelenggaraan SPIP Melalui Penilaian Mandiri dan Evaluasi
- Penerapan Pembangunan Manajemen Risiko pada Satuan Kerja
- Pembangunan Zona Integritas Menuju Satuan Kerja Berpredikat WBK dan WBBM
- Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Kemenkumham

Substansi Teknis Imigrasi

- Atase Imigrasi Agile, Adaptif, dan Pivoting pada KBRI Kuala Lumpur Zaman Now
- Pengembangan Sistem Informasi Keimigrasian
- Intelijen dan Eksistensi Direktorat Intelijen Keimigrasian
- Pelayanan Ijin Tinggal Keimigrasian Online
- Pencegahan dan Penangkalan Keimigrasian
- Pendeteksian dan Deportasi Keimigrasian
- Kebijakan Pemberian Visa RI Sebagai Implementasi penegakan Kedaulatan Negara
- Pengamanan Keimigrasian
- Pengawasan Keimigrasian
- Penentuan Status Keimigrasian dan Kewarganegaraan
- Pemeriksaan di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI)
- Easy Passport: Inovasi Layanan Publik di Tengah Pandemi Covid-19

Substansi Teknis Hak Asasi Manusia

- Diseminasi dan penguatan HAM Untuk Mencerdaskan Anak Bangsa
- Membangun Kerjasama HAM Sebagai Kewajiban Negara dalam Implementasi Pemenuhan dan Perlindungan HAM
- Materi Muatan HAM Dalam Pembentukan dan Analisis Peraturan Perundang-undangan
- Pelayanan Komunikasi Masyarakat (Yankomas) Wujud Eksistensi Pemerintah Dalam Penanganan Dugaan Pelanggaran HAM
- Penyebaran Informasi HAM Oleh Direktorat Informasi HAM di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Teknologi Informasi Pada Revolusi Industri 4.0

Substansi Teknis Peraturan Perundang-undangan

- Penerjemahan Peraturan Perundang-undangan Ke Dalam Bahasa Inggris
- Pembentukan Peraturan Menteri Hukum dan HAM
- Penyusunan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden
- Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Pada Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan
- Harmonisasi Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden
- Pembentukan Peraturan Daerah yang Berkualitas
- Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan
- Pengundangan Peraturan Perundang-undangan
- Penyebarluasan dan Partisipasi Publik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
- Pembahasan Rancangan Undang-undang

Substansi Teknis Pemasyarakatan




- Mekanisme Pemindahan Narapidana di Dalam dan Antarwilayah
- Asimilasi Narapidana Sebagai Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Integrasi Narapidana
- Ijin Klinik Dalam Pemberian Layanan Kesehatan di UPT
- Penumpukan Benda Sitaan Negara dan Barang Rampasan Negara (BASAN – BARAN)
- Strategi Penanggulangan Gangguan Keamanan Lapas

Sarana Dukung *Management Knowledge* Melalui Pojok Pintar Perpustakaan



Open Access Management Knowledge Melalui Pustaka Digital [<https://simppel.kemenkumham.go.id/rumbel>]

RUMAH BELAJAR

Pustaka Digital










Cari

Total Data: 3.329

Pencarian Detail

Kategori Pustaka Digital

Silahkan Pilih Kategori

 <p>Pengembangan Situational Judgement Test Sebagai Salah Satu Alat Ukur Prediktor Kompetensi</p> <p>Mury Darwani, M. Damar & Handayani</p>	 <p>Standarisasi Pola Pelatihan Terpadu Sistem Peradilan Pidana Anak</p> <p>FAKTOR STUMOHARU, DEDE BINA KARTASASMITA</p>	 <p>Internalisasi Kemenkumham Corporate University</p> <p>Maul Khumdan</p>
 <p>Strategi Belajar Mandiri Konversi Jam Pembelajaran dalam Implementasi Corporate University</p> <p>Maul Khumdan</p>	 <p>JURNAL WIDYASHARA Vol. 6 Nomor 1</p> <p>Tan Budaku</p>	 <p>PENINGKATAN MATURITAS PENYELENGGARAAN SPIP MELALUI PENILAIAN MANDIRI DAN EVALUASI</p> <p>Eti Sofian, Hadian</p>
 <p>Penyelenggaraan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia</p> <p>ANDRIWASTU WANNY PRAGETYO, Dr. H. SUDHANA D. HURY, M. A. AGUSANA HODANA, PATRIKA RATNA SARI</p>	 <p>Implementasi Perencanaan Audit Internal Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Wilayah II Penerapan Pembangunan</p> <p>Eti Wijaya, Richard Partun</p>	 <p>Manajemen Resiko pada Satuan Kerja</p> <p>DOKTOR DURRANI, SUDYONO WIDHATI HALU SAPTEKA GANI, ABDUL NABID</p>

First Next Last



Kolaborasi & Inovasi



Kolaborasi Pengembangan: Sebuah Tuntutan Organisasi Pembelajar

Desain pengembangan kompetensi serta penetapan dan pelaksanaan pengembangannya, perlu responsivitas tuntutan zaman dan tuntutan kompetensi. Oleh karena itu, dibutuhkan Langkah kolaborasi dengan kesadaran kondisi internal sebagai berikut:

Keterbatasan Sumber Daya

Jumlah pegawai sampai Juni 2024 sebanyak 19 orang, dengan Widyaiswara sebanyak 1 orang. Keterbatasan tenaga pelatihan menjadikan perlunya pelibatan sejumlah widyaiswara dan pengajar dari beberapa instansi melalui pengikatan kerjasama.

Karakteristik Kebutuhan Kompetensi

Jumlah pegawai yang menjadi tanggung jawab pada wilayah kerja Badiklat Kumham Jawa Tengah sampai Juni 2024 sebanyak 21.274 orang, dari 300 satuan kerja. Perbedaan tugas dan fungsi dari 10 unit eselon 1 memengaruhi variasi kebutuhan kompetensi teknis

Sebaran Wilayah yang Sangat Luas

Jumlah wilayah kerja meliputi 10 Kantor Wilayah, yaitu Jateng, Jatim, DIY, Bali, NTB, NTT, Kalbar, Kaltim, Kalsel, dan Kalteng. Perbedaan sosiokultural, kondisi geografis, serta karakter budaya memengaruhi terobosan model pembelajaran agar mendukung aksesibilitas

Pengembangan Metode Pengembangan Kompetensi

Pelaksanaan *Corporate University* atau pembelajaran terintegrasi, menuntut adanya variasi metode pengembangan kompetensi yang tidak bertumpu pada model klasikal. Hal ini menjadi tuntutan untuk melakukan kolaborasi dengan para pihak guna pengembangan metode

Pengembangan Materi

Variasi metode pengembangan kompetensi memengaruhi kebutuhan ketersediaan materi yang mendukung. Hal ini menjadi tuntutan untuk melakukan kolaborasi dengan para pihak guna membuat atau memproduksi beragam materi sesuai kebutuhan kompetensi

Evaluasi dan Umpan Balik Pengembangan Kompetensi

Alumni pelatihan maupun bentuk pengembangan kompetensi lain, menjadi modal terbaik untuk kolaborasi mengembangkan metode maupun materi sesuai dari tuntutan hasil evaluasi dan umpan balik

KOLABORASI

Dan Strategi Penguatan Pembelajaran

Kerjasama, sinergi, dan kolaborasi merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan pengembangan kompetensi di Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah. Sejumlah instansi pemerintah, perguruan tinggi, organisasi masyarakat sipil, serta instansi swasta telah mengikatkan pada sebuah perjanjian kerjasama maupun perikatan kesepahaman Kerjasama.

Kerjasama dan Kolaborasi Instansi Pemerintah (Kementerian / Lembaga / Daerah)

Kementerian Sekretariat Negara

Kementerian Komunikasi dan Informatika

Kementerian Keuangan

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)

Lembaga Administrasi Negara

Badan Kepegawaian Negara

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah (LKPP)

BPSDMD Jawa Tengah

BPSDMD Jawa Timur

BPSDMD Kalimantan Timur

BPSDMD Nusa Tenggara Barat

Akademi Militer Kementerian Pertahanan

Rindam Kodam Diponegoro Jawa Tengah

Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Tengah

Ombudsman Jawa Tengah

Balai Diklat Keagamaan Denpasar, Kementerian Agama

Balai Diklat Keagamaan Semarang, Kementerian Agama

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Semarang, Kemenkes

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

UPT Puskesmas Ngaliyan Semarang



**Kerjasama dan Kolaborasi
Perguruan Tinggi**

Universitas Diponegoro

Universitas Negeri Semarang

Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

Universitas Wahid Hasyim (Unwahas) Semarang

**Kerjasama dan Kolaborasi
Organisasi Masyarakat Sipil (CSD)**

Muhammadiyah Semarang

Nahdlatul Ulama Jawa Tengah

Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI)

Ikatan Pembimbing Kemasyarakatan Indonesia (IPKEMINDO)

Ikatan Perancang Peraturan Perundang-undangan Indonesia (IP3I)

Ikatan Keluarga Alumni Akademi Ilmu Pemasyarakatan (IKA AKIP)

**Kerjasama dan Kolaborasi
Instansi Swasta dan Lembaga Lain**

Cristal Indonesia Manajemen

Radio Trax FM

Tribun News Jawa Tengah

Suara Merdeka

Menjaga Kebersinambungan Kolaborasi

Sejumlah kerjasama serta kolaborasi yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng dapat dilihat dari proses perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap pengembangan kompetensi.

Kementerian Komunikasi dan Informatika



Komitmen Badiklat Kumham Jateng mengembangkan kompetensi literasi digital dilakukan melalui kolaborasi dengan Kemenkominfo berkaitan pembuatan konten *microlearning* tentang digital *talent*, topik atau tema webinar, tenaga widyaiswara, sekaligus kesempatan mengikuti pelatihan digital kepada pegawai Badiklat Kumham di Pusdiklat Kemenkominfo atau Balai PSDM Kominfo di beberapa daerah.

BPKP Perwakilan Prov. Jawa Tengah



Badiklat Kumham Jateng mengikat Kerjasama dan kolaborasi dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai pemangku fungsi pengawas efisiensi dan transparansi pemerintahan. Langkah itu dilakukan melalui pendampingan maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam program Orientasi Dalam Wilayah Kerja (ODWK) Badiklat.

Akademi Militer Kementerian Pertahanan



Komitmen Badiklat Kumham Jateng mengembangkan kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi social kultural dilakukan melalui kolaborasi dengan Akademi Militer berkaitan pelaksanaan Pelatihan Bela Negara, Pelatihan Kesamaptaan, dan sejumlah kegiatan penguatan kompetensi sosial kultural lain seperti Webinar dan Podcast Pembelajaran.

Menjaga Kebersinambungan Kolaborasi Instansi Pemerintah

Kepolisian Daerah Jawa Tengah



Komitmen Badiklat Kumham Jateng mengembangkan kompetensi teknis dilakukan melalui kolaborasi dengan Kepolisian Daerah Jawa Tengah berkaitan kegiatan peningkatan kapasitas menembak dan keterampilan pengamanan dari gangguan. Hal ini menyangkut pelaksanaan tugas dan fungsi pengamanan masyarakat dan keimigrasian.

Dinas Komunikasi dan Informasi Prov. Jawa Tengah

GANDENG DISKOMINFO PEMPROV JATENG

Peserta Pelatihan Kehumasan dan Corporate Branding Badiklat Kumham Jateng Perdalam Manajemen Media Publikasi Pemerintah, Pengelolaan Isu, dan Komunikasi Krisis

Badiklat Kumham Jateng mengikat Kerjasama dan kolaborasi dengan Diskominfo Jawa Tengah dalam pengembangan pelatihan kehumasan dan pelatihan Corporate Branding.

Pengembangan tersebut meliputi aspek Manajemen Media Publikasi Pemerintah, aspek Pengelolaan Isu dan Komunikasi Krisis, serta Keterampilan Pemetaan Diferensiasi Organisasi.

Hal ini dilakukan melalui perumusan kompetensi, penyusunan konten materi, penyiapan media pembelajaran, dan pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal berbasis pengalaman di tempat kerja

Menjaga Kebersinambungan Kolaborasi Perguruan Tinggi

Sejumlah kerjasama serta kolaborasi yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng dengan perguruan tinggi negeri maupun swasta, berkaitan pada pelaksanaan pengembangan kompetensi serta program magang mahasiswa wujud pengabdian masyarakat kampus.

Universitas Negeri Semarang



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara Universitas Negeri Semarang dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Sinergi Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Hal ini sekaligus sebagai upaya memberikan model pengembangan kompetensi bidang hukum dan HAM kepada masyarakat melalui proses magang

Universitas Wahid Hasyim Semarang



Badiklat Kumham Jateng melakukan Kerjasama dan kolaborasi dengan Universitas Wahid Hasyim dalam upaya penyelenggaraan Pendidikan Magister Hukum S2, sekaligus pengembangan konten-konten pembelajaran bidang hukum dan HAM untuk mendukung program pengembangan kompetensi berbasis digital dan non-klasikal.

Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara UIN Walisongo Semarang dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Sinergi Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Hal ini sekaligus sebagai upaya memberikan model pengembangan kompetensi bidang hukum dan HAM kepada masyarakat melalui proses magang

Menjaga Kebersinambungan Kolaborasi Organisasi Masyarakat Sipil (CSO)

Sejumlah kerjasama serta kolaborasi yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng dengan organisasi masyarakat maupun organisasi profesi berkaitan pada perumusan kompetensi social kultural sekaligus pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Muhammadiyah Kota Semarang



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara Muhammadiyah Kota Semarang dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Sinergi Penguatan Kompetensi Sosial Kultural Bagi Aparatur. Hal ini mengarah pada gerakan moderasi beragama

Nahdlatul Ulama Jawa Tengah



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara Nahdlatul Ulama (NU) Jawa Tengah dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Sinergi Penguatan Kompetensi Sosial Kultural Bagi Aparatur. Hal ini mengarah pada gerakan moderasi beragama

Ikatan Pembimbing Kemasyarakatan Indonesia



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara IPKEMINDO dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Sinergi Penguatan Program Community of Practices (CoP) melalui sejumlah aktivitas, sebagaimana penyusunan materi pengembangan kompetensi, produksi konten video pembelajaran, maupun penetapan tema webinar CoP secara berkala.

Menjaga Kebersinambungan Swasta dan Lembaga Lain

Sejumlah kerjasama serta kolaborasi yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng dengan organisasi masyarakat maupun organisasi profesi berkaitan pada perumusan kompetensi social kultural sekaligus pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Cristal Indonesia Management



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara Cristal Indonesia Management dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Kolaborasi Media Pembelajaran Digital. Kerjasama itu berupa pembuatan studio podcast, penyusunan pedoman microlearning, pelatihan *Creative Podcast and Virtual Studio*, kemampuan menulis, dan *corporate branding*.

Radio Trax FM



Penandatanganan Perjanjian Kerja Sama antara Radio Trax FM dengan Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah tentang Sinergi Penguatan Program Pengembangan Diri melalui sejumlah aktivitas, sebagaimana outbond, kegiatan olahraga, pengembangan produksi konten video pembelajaran khusus pada olah suara.

Media Gathering



Kerjasama pemberitaan sekaligus penguatan bidang kehumasan dilakukan dengan komunitas media yang bernaung dalam Aliansi Jumalis Indonesia (AJI) dan Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) melalui olahraga bersama dan outbond atau pengembangan diri lainnya.

Menjaga Kebersinambungan Kolaborasi Instansi Pemerintah

Tribun News Jawa Tengah - Kompas

BADIKLAT
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

DISKUSI BERSAMA

TRIBUNNEWS JATENG

"Tribunnews Jateng Bawakan Materi Keterampilan Komunikasi dalam Branding Image dan Networking Media"

BerAKHLAK REFORMASI HUKUM PEMAJUAN BAK ANABU MANCHA #bangga melayani bangsa

Badiklat Kumham Jateng mengikat Kerjasama dan kolaborasi dengan Tribun News Jawa Tengah, yang masih dalam bagian KOMPAS Management. Kerjasama itu focus pada pengembangan konten pembelajaran, pelatihan instruktur, dan penyusunan kurikulum pelatihan bidang kehumasan, jurnalistik, dan *Corporate Branding*.

Pengembangan tersebut meliputi aspek keterampilan komunikasi dalam *branding image* dan *networking media*. Hal ini dilakukan melalui perumusan kompetensi, penyusunan konten materi, penyiapan media pembelajaran, dan pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan klasikal maupun pelatihan nonklasikal berbasis pengalaman di tempat kerja



PARTNERSHIP



MoU BPSDMD Jatim – Jateng – DIY - NTB



MoU Kepolisian Daerah Jawa Tengah



MoU Balai Pelatihan Kesehatan Semarang



MoU Kementerian Keuangan – Dit. Anggaran



MoU PMI Jawa Tengah



MoU BPK Perwakilan Prov. Jawa Tengah



MoU BDK Denpasar, Kementerian Agama



MoU Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP)



MoU BPKP Perwakilan Prov. Jawa Tengah

INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

Komitmen melaksanakan strategi pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) dengan model Michael Lombardo 70:20:10, dilakukan dengan sejumlah inovasi-inovasi pembelajaran sebagai berikut:

1. Pelatihan Klasikal (dengan) Mentoring



Pelatihan tatap muka langsung di Badiklat, hanya mampu menampung 2 kelas secara bersamaan. Kondisi demikian membuat kegiatan pengembangan kompetensi secara tatap muka sangat terbatas untuk 80 peserta tiap bulan.

Semua jenis pelatihan yang diadakan Badiklat Kumham Jateng, dipersyaratkan bagi peserta untuk membuat Rencana Aksi yang diseminarkan. Rencana Aksi menjadi tindak lanjut untuk proses mentoring di tempat kerja pasca-pelatihan. Demikian juga model penyelenggaraan pelatihan klasikal, dapat dikategorikan sebagai berikut:

Klasikal non-Praktik

Pembelajaran di ruang kelas Badiklat yang tidak diikuti adanya praktik lapangan di lokus tempat kerja dalam siklus pelatihan

Klasikal dengan Praktik

Pembelajaran di kelas yang disertai JP praktik lapangan di salah satu satuan kerja / Unit Pelaksana Tugas (UPT) sebagai lokus praktik dalam siklus pelatihan

Klasikal dengan Kunjungan / Benchmarking

Pembelajaran di kelas yang disertai JP kunjungan lapangan di salah satu UPT sebagai lokus studi tiru (*benchmarking*) dalam siklus pelatihan

Klasikal dengan Coaching & Mentoring

Pembelajaran di kelas yang disertai adanya proses coaching oleh tim Badiklat Kumham Jateng, dan proses mentoring dari unit kerja peserta.

INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

2. Pelatihan e-Learning

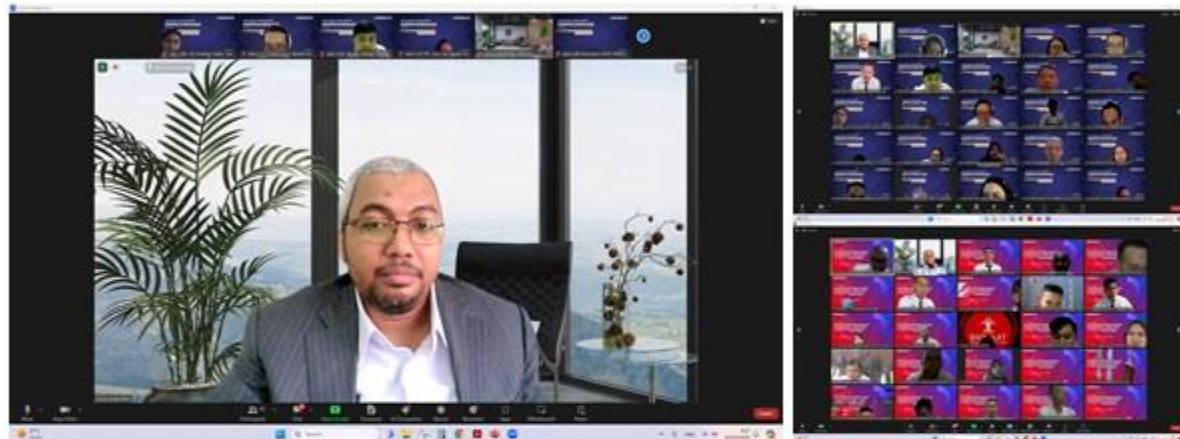
Pelatihan eLearning menjadi salah satu model pengembangan kompetensi yang digunakan sejak awal berdirinya Badiklat, pada 2018. Hal ini telah didukung ketersediaan Permenkumham Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode E-Learning di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, yang kemudian diubah melalui adanya Permenkumham Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum dan HAM. Akses e-Learning melalui portal:

3. Pelatihan MOOC

INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

4. Pelatihan Jarak Jauh



Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) menjadi pelengkap dari keberadaan elearning dan Microlearning yang ada di Badiklat Kumham Jateng. Peserta mendapatkan materi serta berinteraksi tidak langsung melalui akses elearning dan video *microlearning* untuk materi-materi tertentu, sedangkan pembelajaran tatap muka melalui virtual meeting Zoom atau google meeting.

5. Mentoring (untuk) Sharing Knowledge



Seluruh pelatihan yang diadakan oleh Badiklat Kumham Jateng sejak 2023, telah ditetapkan adanya penyusunan *action plan* (rencana aksi). Langkah ini dimaksudkan agar setiap peserta dapat membuat rencana implementasi dari pembelajaran yang diikuti. Baik pelatihan klasikal, pelatihan jarak jauh, maupun pola kombinasi non-klasikal, semuanya diberlakukan sama.

1. Peserta melakukan proses mentoring dengan atasan langsung saat pelatihan sedang berlangsung
2. Peserta menetapkan sasaran implementasi materi yang akan dilakukan di tempat kerja. Proses ini yang kemudian diikuti adanya coaching dan mentoring.
3. Peserta yang sudah menjadi alumni sesegera mungkin melakukan *sharing knowledge* atas pengetahuan maupun keterampilan terhadap unit organisasi, sebagai bagian dari evaluasi pasca pelatihan (EPP) nantinya.

INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

6. Badiklat Learning Center (BLC)

The screenshot shows the official website of Badiklat Learning Center. The header includes the Badiklat logo and navigation links for 'Profil', 'Informasi Publik', 'Layanan Publik', 'Layanan Pengaduan', and 'Download Data'. The main navigation tabs are 'SOP BLC', 'Tata Cara BLC', and 'Self Development BLC'. The central heading reads 'Badiklat Learning Center Hukum dan HAM Jawa Tengah'. To the right, there is an illustration of a woman in a blue top and black skirt holding a laptop, standing next to a presentation board that displays the Badiklat logo.

BLC menjadi salah satu sumber akses pembelajaran yang berasal dari manajemen pengetahuan yang sudah terdokumentasikan. Prinsip utama BLC adalah kesadaran masing-masing pegawai meningkatkan kemampuannya berdasarkan dari *Best Practices* organisasi sekaligus sejumlah video pembelajaran dalam format *microlearning*.

7. Microlearning dan Podcast Pembelajaran

The screenshot displays a YouTube search results page for the query 'badiklat kumham jateng'. The search bar shows the query and the YouTube logo. Two video results are listed:

- Strategi Pembangunan Zona Integritas Badiklat Kumham Jateng - Badiklat Kumham Jateng...**
97 views · 8 days ago
Badiklatkumham Jateng
Zona Integritas bukan hanya sekadar label atau sertifikat, tetapi merupakan upaya nyata untuk mengubah budaya kerja dan ...
- Adaptive Learning Strategy - Badiklat Kumham Jateng Podcast #1**
89 views · 8 days ago
Badiklatkumham Jateng
Badiklat Kumham Jateng menghadirkan berbagai macam model pembelajaran sebagai terobosan memenuhi 20 JP (Jam ...

INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

8. Webinar dan *Community of Practices* (CoP)



Webinar dan CoP diadakan 1 bulan sekali. Masing-masing tema merupakan usulan dari kelompok pembelajar yang sudah tergabung dari hasil pembagian minat dan bakat, serta tugas dan fungsi keseharian sebanyak 14 kelompok.

Webinar dilakukan secara *blended*, artinya ada peserta yang hadir secara langsung di Badiklat maupun peserta mengikuti dari tempat kerja.

Kelompok *Community of Practices* (CoP) Badiklat Jateng

- | | | |
|---------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1. Layanan Hukum | 6. Pembimbing Masyarakat | 11. Analisis Kebijakan |
| 2. Hak Asasi Manusia | 7. Pengamanan Masyarakat | 12. Kekayaan Intelektual |
| 3. Kehumasan | 8. Pengawasan Keimigrasian | 13. Studi Perdamaian |
| 4. Bendahara dan Keuangan | 9. Literasi Digital | 14. GEDSI |
| 5. Arsiparis dan JDIH | 10. Kepemimpinan Adaptif | |



INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

9. Konsultasi Pengembangan



Badiklat Kumham Jawa Tengah selaku unit yang sudah meraih predikat satuan kerja Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada 2020, menerapkan metode konsultasi untuk strategi pengembangan kelembagaan. Konsultasi dimaksudkan agar satker dan unit yang berada di wilayah kerja Badiklat Kumham Jateng, dapat meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan.

1. Membantu identifikasi permasalahan kinerja organisasi dan para pegawai
2. Memetakan usulan program pengembangan kompetensi dan pengembangan organisasi yang tepat, untuk bersama meraih predikat WBK dan WBBM
3. Melakukan pendampingan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi
4. Menjadi konsultan bagi satker dan unit kerja dalam menjaga performa organisasi pada aspek pengembangan kompetensi.

INOVASI PEMBELAJARAN

Dalam Pengembangan Kompetensi

10. Pelatihan di Dalam Wilayah Kerja (PDWK)



Optimalisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi dengan cakupan wilayah yang beragam serta berjauhan satu dengan yang lain, maka model pelatihan berbasis wilayah menjadi salah satu strategi terobosan.

Pelaksanaan pelatihan tidak diselenggarakan di Badiklat Kumham Jateng yang berada di Semarang, namun memperhatikan zonaisasi pada wilayah-wilayah tertentu, untuk menjangkau lebih banyak peserta tanpa terbebani besarnya biaya perjalanan dinas.

STRATEGI AKSELERASI Dalam Pengembangan Kompetensi

Akselerasi konektivitas pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah pada 10 Kantor Wilayah Kemenkumham, yaitu pada pendekatan 5 model.

Badiklat Learning Center (BLC)

- 1 BLC menjadi terobosan untuk seluruh pegawai di wilayah kerja Badiklat untuk dapat mengakses sumber pembelajaran secara mandiri. Difasilitasi *open access* pada 300-an modul *Best Practices* yang merupakan pengetahuan kritis Kemenkumham.

Mentoring (untuk) *Sharing Knowledge*

- 2 Mentoring dilakukan pada setiap pelatihan teknis, melalui tahapan evaluasi *Action Plan* (Rencana Aksi). Mentoring diadakan sekaligus untuk *sharing knowledge* di tempat kerja yang disampaikan ke bawahan maupun mitra kerja peserta.

Massive Open Online Courses (MOOC)

- 3 MOOC dilakukan untuk memberikan akses pembelajaran yang lebih leluasa, tanpa batasan waktu dan tempat mengikutinya. MOOC dapat diikuti tanpa Batasan jumlah peserta dalam penyelenggaraan, sehingga memaksimalkan siapapun bisa bergabung.

Webinar dan *Community of Practices (CoP)*

- 4 Sejumlah pegawai dengan peminatan dan bakat yang sama, atau sejumlah pegawai dengan tugas dan jabatan yang sama, diberikan pengembangan kompetensi melalui diskusi tematik (CoP) atau secara umum dijadikan sebagai tema Webinar Series.

Pelatihan Berbasis Wilayah

- 5 Karakteristik wilayah kerja Badiklat Kumham Jawa Tengah yang beragam, disertasi ketebatasan konektivitas transportasi maupun konektivitas internet dihadapi dengan mengadakan pelatihan yang berbasis di wilayah, atau tidak di Badiklat.

STRATEGI AKSELERASI

Optimalisasi Penganggaran

Penyelenggaraan pelatihan klasikal di Badiklat Hukum dan HAM yang berada di Semarang, rata-rata membutuhkan penganggaran sekitar 65.000.000 rupiah atau 1,6 juta tiap orang.

Pada 2022 misalnya, sebanyak 5 kegiatan pelatihan klasikal dan *blended learning* membutuhkan sekitar 250 juta dengan capaian output sekitar 200 orang. Tentu menjadi realitas yang kurang mendukung pemerataan akses pengembangan kompetensi pada konektifitas yang belum merata.

Jika Badiklat Kumham Jateng hanya melaksanakan sesuai mandat kinerja atau perjanjian target kinerja tiap tahun dengan 3.000 pegawai, maka peran untuk melakukan akselerasi pengembangan kompetensi di wilayah tidak akan tercapai.

Satu pelatihan klasikal membutuhkan dana sekitar 65 juta dengan output peserta 40 orang, atau 1,6 juta perorang.

**SESUATU YANG
BELUM EFEKTIF
DALAM AKSELERASI
AKSES
PENGEMBANGAN
KOMPETENSI**



BLC

Siapapun dapat mengikuti pengembangan kompetensi mandiri (*Self Study*), gratis



Mentoring (untuk) *Sharing Knowledge*

Rencana Aksi / *Action Plan* pada semua pelatihan mendorong terbentuknya ekosistem mentoring, gratis



MOOC

Siapapun dapat mengikuti pengembangan kompetensi mandiri (*Self Study*), gratis



Webinar / CoP

Siapapun dapat mengikuti pengembangan kompetensi mandiri (*Self Study*), gratis



Pelatihan Berbasis Wilayah

Pengembangan kompetensi berdasarkan zonasi sehingga mengurangi beban perjalanan dinas



Sensitivitas Isu GEDSI



PENGARUS UTAMAAN GESDI

Dalam Siklus Pengembangan Kompetensi

Pengarusutamaan kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (GESDI) merupakan sebuah strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan GESDI melalui kebijakan, program, dan kegiatan yang memperhatikan kualitas hidup, pengalaman, aspirasi, kebutuhan, serta permasalahan setiap kelompok termasuk perempuan, laki-laki, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya.

Pengarusutamaan GESDI dalam siklus pengembangan kompetensi di wilayah kerja Badiklat Kumham Jawa Tengah diawali dengan pengumpulan data dasar (*baseline data*) untuk menyusun profil GESDI.



Jumlah pegawai dalam wilayah kerja Badiklat Kumham Jateng di 11 Provinsi, mencapai

21.274 orang



Jumlah alumni dan partisipasi pengembangan kompetensi 2018-2023, mencapai

24.363 orang



Jumlah pegawai Perempuan dari keseluruhan tanggung jawab Badiklat, mencapai

4.479 orang

Atau sebanyak persentase

21,05 %



Komitmen kepesertaan ditargetkan sedikitnya

30 % perempuan



Pemberian kesempatan partisipasi kepada seluruh pegawai dan masyarakat umum

Rp. 0

Penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dilakukan dengan mempromosikan kebijakan tentang pencegahan dan penanganan pelecehan seksual dan non-seksual dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi di Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah. Hal itu didukung adanya upaya peningkatan aksesibilitas untuk semua ruang-ruang pelayanan dengan penyediaan sarana khusus bagi penyandang disabilitas, dan strategi atau standar operasional prosedur untuk melakukan layanan inklusif.

AKSES GENDER

1) Dalam Pemenuhan Hak Dasar



Pada Juni 2024, jumlah sumber daya manusia di Badiklat Hukum dan HAM sebanyak 21 orang. Komposisi terdiri dari 12 laki-laki dan 9 orang, sehingga kuota perempuan sudah mencapai komposisi 42,8 %. Jumlah pegawai tersebut memberikan gambaran bahwa partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan di Badiklat Kumham Jawa Tengah sudah memenuhi pencapaian minimal 30 persen representasi perempuan.

Kesadaran pengarusutamaan GEDSI setidaknya dimulai dari pemenuhan hak dasar bagi semua individu dan warga negara, tak terkecuali dengan atribut yang berbeda. Hal itu guna menjamin semua pegawai dan peserta pengembangan kompetensi tidak takut menjalani kehidupannya.



Ruang Pelayanan Komunikasi Masyarakat (Yankomas)



Forum Konsultasi Anti Pelecehan dan Diskriminasi

Penyediaan Ruang Yankomas sejak 2021 dimaksudkan untuk memastikan bahwa tidak ada seorang pun baik di Badiklat Kumham Jateng maupun para peserta yang mendapatkan layanan, haknya tidak dipenuhi. Tidak ada rasa takut untuk mendapatkan akses layanan, sehingga disediakan akses pelaporan agar partisipasi semua pihak bisa berjalan dengan baik.

AKSES GENDER

2) Dalam Pemenuhan Hak Kesehatan Perempuan



Salah satu hak dasar bagi perempuan adalah memperoleh layanan kesehatan, sebagaimana pasca-persalinan berupa menyusui bayi. Oleh karenanya, Badiklat Kumham Jawa Tengah menyediakan ruangan khusus untuk laktasi atau menyusui secara representative yang dapat dipergunakan oleh pegawai, peserta pengembangan kompetensi, maupun tamu.

Ruang laktasi dapat menampung sekitar 15 orang dalam satu waktu bersamaan. Termasuk penyediaan tempat *freezer* untuk penampungan Air Susu Ibu (ASI) dalam sementara waktu.



Pemeriksaan Kesehatan Pegawai di atas 50 Tahun



Pemeriksaan Kesehatan Pegawai di bawah 50 Tahun

Pemeriksaan kesehatan bagi perempuan yang dibedakan atas dasar usia-usia tertentu menjadi perhatian serius di Badiklat Kumham Jawa Tengah. Klasifikasi itu setidaknya dibedakan dalam rentang 20-an tahun, 30-an tahun, 40-an tahun, dan 50-an tahun. Hal ini untuk memperhatikan kebutuhan treatment Kesehatan beserta metode pemeriksaan yang diberikan.

AKSES GENDER

3) Dalam Pemenuhan Hak Keluarga



Perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam hubungan keluarga. Oleh karena itu, suatu hubungan yang harmonis di kantor memiliki hubungan dengan suasana harmonis di rumah tangga. Hal inilah yang menjadikan landasan penting perlunya kegiatan family gathering di antara pegawai BadiKlat Hukum dan HAM, untuk menumbuhkan semangat kekeluargaan dan saling mengenal sebagai satu kesatuan keluarga besar.



Kolaborasi Kerja dan Silaturahmi:

Tim Orange sebagai pegawai ASN, sedangkan Tim Abu-abu sebagai non-ASN (Keluarga BadiKlat)

AKSES GENDER

4) Dalam Pemenuhan Hak Publik dan Perumusan Kebijakan



Keterlibatan perempuan dalam perumusan kebijakan atau penyampaian sosialisasi kebijakan, dilakukan secara rutin melalui apel pagi dan kegiatan-kegiatan lainnya. Pada apel pagi misalnya, keterlibatan perempuan sebagai pemimpin apel selama 5 hari kerja menempati komposisi 2 laki-laki berbanding dengan 3 perempuan. Artinya, representasi perempuan memimpin kegiatan lebih banyak daripada pegawai laki-laki.



Pelibatan Perempuan sebagai Pengajar Pelatihan



Apresiasi terhadap pegawai perempuan terbaik dalam pelaksanaan layanan publik

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan



Komitmen pelibatan dan partisipasi perempuan dalam pengembangan kompetensi yang bersifat *formal learning* dan terstruktur secara klasikal di Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah. Komitmen itu menjadi budaya kerja dengan penetapan paling sedikit 30 persen partisipasi perempuan sebagai peserta dan pengajar.



Gambaran suasana kelas dengan representasi dan partisipasi peserta perempuan lebih dari 30 persen. Kondisi demikian untuk memberikan rasa aman sekaligus nyaman bagi peserta perempuan dengan keberadaan kelompok yang anti-diskriminasi maupun pelecehan gender.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

Data representasi peserta perempuan dari tiap pelaksanaan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dan *formal learning*, *social learning*, dan *experiential learning* dalam kurun Juni 2018 sampai Juni 2024.

a. Pengembangan Kompetensi pada 2018



No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Perempuan (Pr)	% Pr
1	Pelatihan Dasar HAM Petugas Pemasarakatan	Klasikal	40	25	15	37,5 %
2	Pelatihan Pelayanan Publik Tk. Dasar	Elearning	40	20	20	50 %
3	Pelatihan Administrasi Perkantoran Tk. Dasar	Elearning	40	17	23	57,5 %
4	Pelatihan Pengawasan Orang Asing	Klasikal	40	28	12	30 %
5	Pelatihan Pengamanan bagi Petugas Pintu Utama (P2U) Lapas dan Rutan	Klasikal	40	35	5	12,5 %
Total			200			Mean 37,5 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada tahun 2018 dengan nilai rata-rata 37,5 %, menunjukkan sudah memenuhi nilai minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

b. Pengembangan Kompetensi pada 2019

No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Perempuan (Pr)	% Pr
1	Pel. Pelayanan Publik Tk. Dasar	Klasikal	40	19	21	52,5 %
2	Pel. Administrasi Perkantoran Tk. Lanj	Elearning	40	17	23	57,5 %
3	Pel. Pelayanan Publik Tk. Lanj	Elearning	40	13	27	67,5 %
4	Pel. Pengelolaan Barang Milik Negara	Elearning	40	22	18	45 %
5	Pel. Dasar CPNS Golongan III	Klasikal	28	16	12	42,8 %
6	Pel. Dasar CPNS Golongan II	Klasikal	72	54	18	25 %
7	Pel. Bendahara Pengeluaran Akt. 1	Klasikal	30	6	24	80 %
8	Pel. Bendahara Pengeluaran Akt. 2	Klasikal	35	11	24	68,5 %
9	Pel. Reformasi Birokrasi	Elearning	80	55	25	31,2 %
10	Pel. Pelayanan Publik Tk. Dasar	Elearning	40	24	16	40 %
11	Pel. Muatan Teknis Substansi Lembaga	Elearning	40	30	10	25 %
12	Pel. Administrasi Perkantoran Dasar	Elearning	40	20	10	25 %
13	Pel. Pengamanan Kepala Regu Lapas	Klasikal	40	37	3	7,5 %
14	Pel. Pelaksana Pada Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	Klasikal	60	46	14	23,3 %
15	Pel. Teknis Keimigrasian	Klasikal	80	53	27	33,7 %
16	Pel. Pengamanan bagi Petugas Pintu Utama (P2U) Lapas dan Rutan	Klasikal	120	114	6	5 %
Total			825			Mean 39,34 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada tahun 2019 mencapai nilai rata-rata sebesar 39,34 %, menunjukkan sudah memenuhi nilai minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan. Angka rata-rata pada 2019 menunjukkan adanya kenaikan tingkat partisipasi sekaligus representasi peserta perempuan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan BadiKlat Hukum dan HAM Jawa Tengah.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

c. Pengembangan Kompetensi pada 2020



No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Perempuan (Pr)	% Pr
1	Pelatihan Keprotokoleran	Klasikal	40	21	19	47,5 %
2	Pelatihan Fungsional Analisis Keimigrasian Ahli Pertama	PJJ	40	24	16	40 %
3	Pelatihan Teknis Keimigrasian	PJJ	160	143	17	10,6 %
4	Pelatihan Pengamanan Tk. Lanjutan	Elearning	113	99	24	21,2 %
5	Pelatihan Pengamanan Tk. Dasar	Elearning	120	89	31	25,8 %
6	Pelatihan Pengawasan Orang Asing	Klasikal	40	36	4	10 %
7	Pelatihan Pelaksana Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	Klasikal	61	48	13	21,3 %
Total			574			Mean 25,2 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan capaian nilai rata-rata sebesar 25,2 %, atau belum memenuhi nilai minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan. Kondisi tersebut muncul sebagai bagian dari dampak pandemic Covid-19, sehingga sejumlah kegiatan pengembangan kompetensi tidak dapat dilakukan sekaligus diadakan penyesuaian anggaran untuk focus pada penanganan pandemic.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

d. Pengembangan Kompetensi pada 2021



No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Perempuan (Pr)	% Pr
1	Pel. Fungsional Analisis Keimigrasian Ahli Pertama	PJJ	400	263	137	34,2 %
2	Pel. Reformasi Birokrasi	Elearning	1.624	849	775	47,6 %
3	Pel. Pengamanan Tk. Lanjutan	Elearning	40	33	7	17,5 %
4	Pel. Muatan Teknis Substansi Lembaga	Elearning	1.615	840	775	47,9 %
5	Pel. Pelaksana Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	PJJ	80	21	59	73,7 %
6	Pel. Teknis Keimigrasian	PJJ	40	25	15	37,5 %
7	Pel. Pengamanan Tk. Dasar	Elearning	40	40	0	0 %
Total			3.839			Mean 36,9 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada tahun 2021 mengalami kenaikan kembali dengan capaian nilai rata-rata sebesar 36,9 %, atau sudah memenuhi nilai minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan. Kondisi tersebut muncul dipengaruhi kebijakan pelatihan elearning secara massif di era pandemic Covid-19, dengan penggunaan dana pengembangan yang sangat kecil namun memberikan dampak hasil yang sangat besar.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

e. Pengembangan Kompetensi pada 2022



No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Perempuan (Pr)	% Pr
1	Pelatihan Protokoler	Klasikal	40	16	24	60 %
2	Pelatihan Status Keimigrasian	PJJ	40	27	13	32,5 %
3	Pelatihan Pendetensian dan Deportasi	PJJ	39	32	7	17,9 %
4	Pelatihan Kesamptaan	Klasikal	40	40	0	0 %
5	Pelatihan Teknik dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan	PJJ	40	29	11	27,5 %
6	Pelatihan Dasar CPNS Gelombang I	PJJ	639	359	280	43,8 %
7	Pelatihan Dasar CPNS Gelombang II	PJJ	640	499	141	22 %
8	Pelatihan Dasar CPNS Gelombang III	PJJ	498	315	183	36,7 %
9	Pelatihan BTCLS (<i>Basic Trauma Cardiac Life Support</i>)	<i>Blended Learning</i>	40	8	32	80 %
10	Webinar CoP Tata Nilai BerAKHLAK	CoP	130	93	37	28,4 %
11	Workshop Agenda Habitulasi bagi Calon Coach	PJJ	40	24	16	40 %
12	Webinar CoP Pengelolaan Pelayanan Pengaduan	CoP	231	153	78	33,7 %
13	Webinar CoP Bela Negara Indonesia Merdeka	CoP	1.775	1.027	748	23,7 %
14	Webinar Pengelolaan Pelayanan Publik	CoP	1775	1.027	748	23,7 %
Total			5.963			Mean 33,56 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan capaian nilai rata-rata sebesar 33,56 %. Capaian 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang telah mencapai 36,9 %. Meski terjadi penurunan, angka capaian tersebut sudah memenuhi nilai minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

f. Pengembangan Kompetensi pada 2023

No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Premp	% Pr
1	Pelatihan Keprotokoleran	Klasikal	40	34	6	15 %
2	Webinar CoP Penanggulangan Narkoba	CoP	2.065	1.077	988	47,8 %
3	Pel. Latihan Kerja dan Kegiatan Produksi	Klasikal	40	38	2	5 %
4	Seminar UU Nomor 1 Tahun 2023 Tentang KUHP	Seminar	160	140	20	12,5 %
5	Pel. Tata Kelola Teknologi Informasi Keimigrasian	Klasikal	40	38	2	5 %
6	Webinar CoP Workplace Learning (WPL)	CoP	476	256	220	46,2 %
7	Pel. Barang Jasa	Blended	40	32	8	20 %
8	Pel. Reformasi Birokrasi	MDOC	1.291	861	430	33,3 %
9	Pel. Teknik dan Strategi Publikasi Pelayanan	PJJ	40	26	14	35 %
10	Webinar CoP Digitalisasi Pembayaran APBN	CoP	320	175	145	45,3 %
11	Pel. Status Keimigrasian	PJJ	40	21	19	47,5 %
12	Webinar CoP Kreativitas Kekayaan Intelektual	CoP	416	233	183	43,9 %
13	Pel. Teknis Visa Kunjungan dan Tinggal Terbatas	PJJ	40	38	2	5 %
14	Webinar Back to Basic Pemasarakatan	Webinar	2.968	1.886	1.082	36,4 %
15	Pel. Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	PJJ	40	27	13	32,5 %
16	Pel. Keprotokoleran	MDOC	744	513	231	31 %
17	Pel. MTSL	MDOC	1.527	674	853	55,8 %
18	Pel. Teknis Penyidikan Keimigrasian Tk. Dasar	Klasikal	40	35	5	12,5 %
19	Pel. Pelayanan Pengaduan Sidang Kode Etik	PJJ	40	24	16	40 %
20	Pel. Pengamanan Tk. Dasar	PJJ	40	36	4	10 %
21	Webinar Smart Agility and Humble Team Work	Webinar	1.024	621	403	39,3 %
22	Webinar CoP Peningkatan Kesadaran Hukum	CoP	959	477	482	50,2 %
23	Pel. Kesamptaan	Klasikal	40	36	4	10 %
24	Pel. Teknis Dokumen Perjalanan RI	Klasikal	40	37	3	7,5 %
25	Webinar CoP Konten Kreatif dan Berkualitas	CoP	332	148	184	55,4 %
26	Pel. Pengamanan Tk. Lanjutan	Klasikal	40	36	4	10 %
27	Pel. Dasar HAM	PJJ	40	17	23	57,5 %
28	Pel. Administrasi Perkantoran Tk. Dasar	PJJ	40	20	20	50 %
29	Pel. Teknis Latihan Kerja dan Kegiatan Produksi	Klasikal	40	38	8	20 %
Total			12.962			Mean 30,33 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan capaian nilai rata-rata sebesar 30,33 %. Akan tetapi, secara keseluruhan rata-rata tersebut sudah memenuhi nilai minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan.

AKSES GENDER

5) Dalam Pemenuhan Hak Pendidikan dan Pengembangan

g. Pengembangan Kompetensi pada Januari – Juni 2024



No	Nama Kegiatan	Metode	Capaian	Pria	Perempuan (Pr)	% Pr
1	Pel. Pengamanan Tk. Dasar	Klasikal	40	40	0	0 %
2	Pel. Administrasi Perkantoran Modern	PJJ	80	56	24	30 %
3	Pel. Administrasi Kepegawaian	PJJ	80	40	40	50 %
4	Pel. Keprotokolan	M00C	225	125	100	44 %
5	Webinar Organisasi Adaptif ASN Robust	Webinar	1172	784	388	33,1 %
6	Pel. Administrasi Perkantoran Dasar	M00C	807	530	277	34,4 %
7	Pel. Kesamaptaan	Klasikal	40	35	5	12,5 %
8	Pel. Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan	Klasikal	40	26	14	35 %
9	Pel. Asesmen dan Klasifikasi WBP	Klasikal	40	36	4	10 %
10	Webinar Birokrasi Digital	Webinar	1115	653	462	41,4 %
11	Pel. Teknis Kehumasan dan Corporate Branding	Klasikal	80	63	17	21,5 %
Total			4.319			Mean 28,35 %

Data representasi dan partisipasi perempuan pada semester 1 tahun 2024 masih pada capaian nilai rata-rata sementara sebesar 25,9 %. Pada posisi sementara, nilai rata-rata yang belum memenuhi angka minimal *affirmative action* keterwakilan perempuan dipengaruhi beberapa pelatihan yang sifatnya lapangan sekaligus dengan komposisi pegawai yang khusus laki-laki.

AKSES GENDER

Dan 5 Inisiatif Strategi Penguatan

Data Perbandingan Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



01



Hak Kebutuhan Dasar

Penyediaan Ruang Yankomas untuk memastikan bahwa tidak ada seorang pun yang haknya tidak dipenuhi, tidak ada rasa takut untuk mendapatkan akses layanan, dan penyediaan akses pelaporan agar partisipasi semua pihak bisa berjalan

02



Hak Kesehatan Perempuan

Ruang laktasi dalam kapasitas sekitar 15 orang dalam satu waktu bersamaan. Termasuk penyediaan tempat *freezer* untuk penampungan Air Susu Ibu (ASI) dalam sementara waktu, dan pemeriksaan kesehatan rutin bagi perempuan

03



Hak Keluarga

Hubungan yang harmonis di kantor memiliki hubungan dengan suasana harmonis di rumah tangga. Hal inilah yang menjadikan landasan penting perlunya kegiatan *family gathering* di antara pegawai BadiKlat Hukum dan HAM dengan keluarga secara rutin

04



Hak Publik dan Kebijakan

Keterlibatan perempuan sebagai pemimpin apel selama 5 hari kerja menempati komposisi 2 laki-laki berbanding dengan 3 Perempuan, sehingga representasi perempuan memimpin kegiatan lebih banyak daripada pegawai laki-laki.

05



Hak Pendidikan Dan Pengembangan

Keterlibatan perempuan sebagai peserta maupun pemateri pengembangan kompetensi ditargetkan minimal 30 persen. Hal itu sudah dilakukan sejak 2018 sampai saat ini.

AKSES GENDER

Representasi Peserta Perempuan Paling Sedikit 30 Persen

Data Representasi Jumlah Pegawai Perempuan Ikut Pengembangan Kompetensi



Pada 2020, data representasi Perempuan dalam proses pengembangan kompetensi belum mencapai nilai minimal 30 % karena dipengaruhi pandemi Covid-19, sehingga jenis pengembangan kompetensi mengalami penyesuaian dan adaptasi, sekaligus mengutamakan tenaga pegawai laki-laki.

Data representasi dan partisipasi perempuan pada semester 1 tahun 2024 masih pada capaian nilai rata-rata sementara sebesar 28,35 %. Pada posisi sementara, belum memenuhi angka minimal *affirmative action* keterwakilan Perempuan, namun sudah lebih tinggi dari perbandingan keseluruhan jumlah pegawai perempuan di wilayah BadiKlat.

AKSES DISABILITAS

Dalam Siklus Pengembangan Kompetensi

Komitmen Balai Diklat Hukum dan HAM dalam memberikan pelayanan akses disabilitas dalam siklus pengembangan kompetensi mencakup 4 (empat) skenario utama.



Penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan. Perlakuan terhadap penyandang disabilitas tidak dapat disamakan antara penyandang disabilitas satu dengan yang lain. Hal itu tergantung dari kebutuhan masing-masing, sehingga dibutuhkan kesadaran bersama dalam memperlakukan penyandang disabilitas secara benar.

Gangguan fungsi bagian tubuh maupun mental dapat berupa kehilangan salah satu alat gerak, kehilangan penglihatan, atau kehilangan ingatan. Kondisi tersebut berdampak pada kesulitan melihat, kesulitan mendengar, kesulitan bergerak, dan kesulitan memecahkan masalah sendiri.

AKSES DISABILITAS

1) Dalam Pemenuhan Hak Dasar dan Sarana Prasarana



Guiding Block warna kuning sepanjang trotoar Badiklat Kumham Jawa Tengah

Pada Mei 2020, Badiklat Kumham mengawali proses pembangunan gedung dalam area seluas 4,5 hektar dengan memperhatikan pemenuhan hak dasar bagi para penyandang disabilitas. Desain konstruksi dan sarana utilitas sejak awal sudah disesuaikan dengan komitmen sebagai instansi yang menjunjung penghormatan hak bagi kelompok rentan, yaitu disabilitas.

Komitmen penghormatan bagi penyandang disabilitas itu diwujudkan mulai dari penyediaan sarana prasarana, panduan layanan khusus bagi disabilitas, dan penyadaran tentang disabilitas.



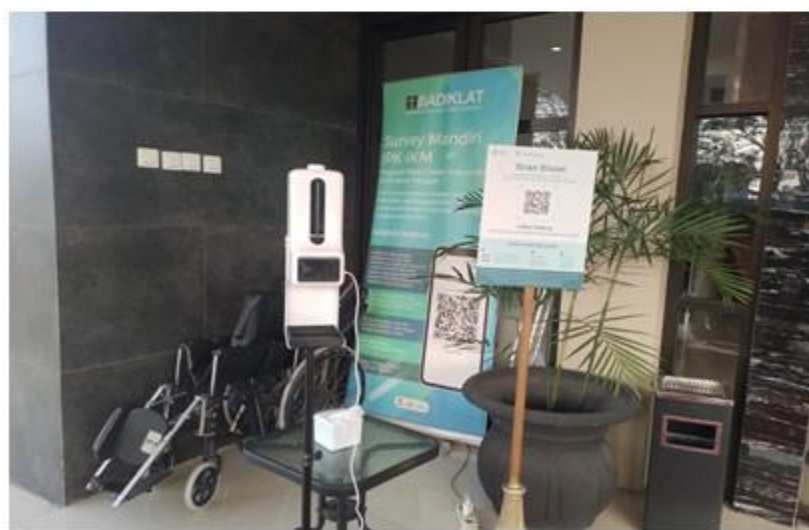
AKSES DISABILITAS

1) Dalam Pemenuhan Hak Dasar dan Sarana Prasarana



Areal parkir khusus bagi penyandang disabilitas

Penyediaan area parkir khusus bagi penyandang disabilitas disediakan dalam 4 titik di setiap gedung Badiklat Kumham Jateng. Masing-masing titik diberikan tanda prioritas warna biru untuk kapasitas 3 kendaraan sekaligus, baik untuk menaikkan maupun menurunkan dari mobil.



Kursi roda untuk layanan penyandang disabilitas dan instrumen survei kepuasan

Sejumlah sarana maupun prasarana yang dapat diakses oleh para penyandang disabilitas, baik peserta pelatihan maupun pengunjung layanan lain, diberikan tanda-tanda tertentu secara jelas. Hal itu meliputi akses jalan, akses tangga, akses pencahayaan, maupun akses ruangan lainnya.

AKSES DISABILITAS

1) Dalam Pemenuhan Hak Dasar dan Sarana Prasarana

Penyediaan sarana-sarana pendukung bagi penyandang disabilitas, sesungguhnya adalah implementasi dari Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelayanan Publik Berbasis Hak Asasi Manusia (P2HAM).



Jalur khusus penyandang disabilitas di setiap gedung BadiKlat Kumham Jateng beserta tanda khusus



Penyediaan toilet khusus disabilitas yang disesuaikan dengan kebutuhan penyandang disabilitas

AKSES DISABILITAS

2) Penysadaran tentang Hak Kebutuhan Disabilitas

Penysadaran tentang pentingnya memberikan layanan terbaik tanpa diskriminasi selalu dilakukan melalui internalisasi apel pegawai dan cek kesiapan kegiatan. Hal itu disampaikan kepada seluruh PNS, PPPK, maupun pegawai PPNPN atau kontrak di lingkungan Badiklat Kumham Jawa Tengah. Proses penysadaran diiringi dengan pemutaran video profil maupun video penghormatan hak-hak kelompok rentan seperti anak, orang tua, disabilitas, maupun Perempuan.



Internalisasi Penghormatan Hak Kelompok Rentan dan peningkatan layanan tanpa diskriminasi di Badiklat Kumham Jawa Tengah



AKSES DISABILITAS

3) Pelibatan dan Partisipasi Penyandang Disabilitas



Pelibatan kepada pegawai penyandang disabilitas dilakukan secara natural dalam setiap kegiatan



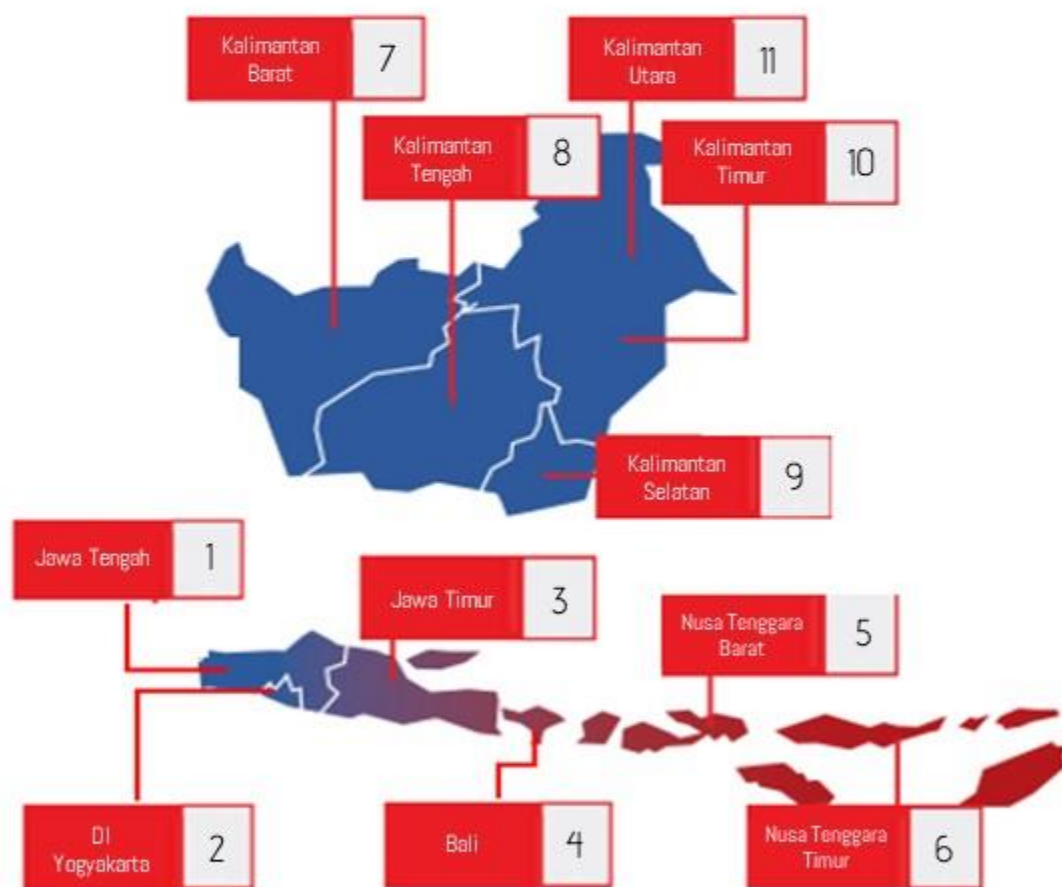
Pelibatan pegawai penyandang disabilitas dalam kegiatan pengembangan kompetensi maupun kegiatan perkantoran di lingkungan BadiKlat Kumham Jawa Tengah, dilakukan tanpa adanya diskriminasi. Pada proses pembelajaran misalnya, suasana di kelas serta metode pembelajaran dilaksanakan dengan metode yang membebaskan para peserta untuk duduk di kursi, duduk *lesehan* di lantai, dan model-model lainnya.

AKSES SOSIAL INKLUSIF

Dalam Siklus Pengembangan Kompetensi

Pengarusutamaan kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (GEDSI) merupakan sebuah strategi untuk mencapai peningkatan peran masing-masing individu tanpa adanya diskriminasi atau rasa takut dalam berpartisipasi.

Inklusi sosial misalnya, adalah proses yang dilakukan untuk memastikan adanya kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk berpartisipasi maupun mendapatkan akses layanan, tanpa memandang latar belakang. Oleh karenanya, inklusi sosial mengarah pada peningkatan kesempatan, peningkatan kemampuan, dan peningkatan martabat seseorang.



Wilayah kerja BadiKlat Kumham Jateng meliputi 10 Kanwil, yaitu Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur. Sebaran wilayah tersebut memastikan bahwa setiap pelaksanaan pengembangan kompetensi, terdiri dari banyak suku dan bahasa adat dengan proporsi yang baik.

AKSES SOSIAL INKLUSIF

Dalam Siklus Pengembangan Kompetensi

Inklusivitas sosial dalam proses pengembangan kompetensi didasarkan atas jumlah satuan kerja atau Unit Pelaksana Teknis (UPT) di setiap kantor wilayah dari beberapa pulau. Komposisi jumlah UPT beserta jumlah pegawai menjadi pertimbangan penetapan komposisi peserta pengembangan kompetensi.

No	Kantor Wilayah	Unit Pelaksana Teknis			Total UPT	%
		PAS	Imigrasi	Lain-Lain		
1	Jawa Tengah	62	7	2	71	23,5 %
2	Jawa Timur	52	10	1	63	21 %
3	DI Yogyakarta	15	1	-	16	5,4 %
4	Bali	14	4	-	18	6 %
5	NTB	13	3	-	16	5,4 %
6	NTT	21	5	-	26	8,7 %
7	Kalimantan Barat	19	8	-	27	9 %
8	Kalimantan Tengah	17	2	-	19	6,3 %
9	Kalimantan Selatan	19	2	-	21	7 %
10	Kalimantan Timur	17	6	-	23	7,7 %
Jumlah		249	48	3	300	100 %

Sosio-kultural, relief dan kontur wilayah, kondisi geografis, serta karakter budaya merupakan bagian dari pengaruh adanya perbedaan karakteristik pegawai di satu wilayah dengan wilayah lainnya. Jawa dan Kalimantan misalnya, jelas memiliki perbedaan geografis yang berakibat bedanya kebutuhan pengembangan kompetensi. Demikian pegawai asal NTB dan NTT dengan kondisi kepulauannya, menjadikan pengembangan kompetensi tidak dapat dibuat dalam keseragaman.

WILAYAH REMOTE AREA / 3 T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar)

Berdasarkan wilayah kerja sebanyak 11 Provinsi dengan 10 Kantor Wilayah yang ada, atau 40 kepala divisi, mencakup 300 unit pelaksana teknis (UPT) dengan beragam jenis kebutuhan kompetensi, maka perlu dilakukan pemetaan kebutuhan.

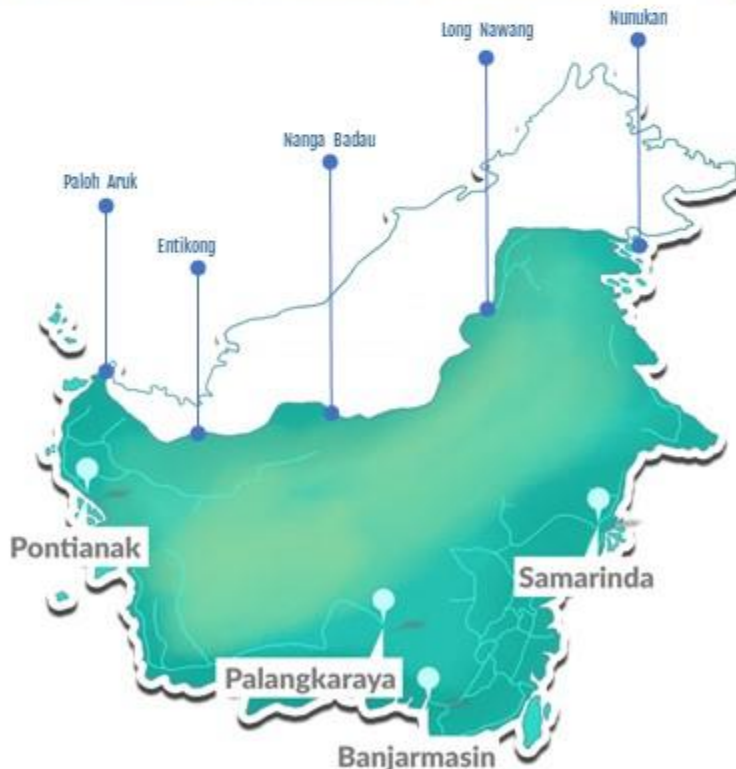
Wilayah kerja BadiKlat Hukum dan HAM Jawa Tengah memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Sebaran Wilayah yang Luas

Cakupan wilayah kerja yang mencapai 11 Provinsi, tentu memiliki sejumlah tantangan sekaligus hambatan. Bangunan infrastruktur transportasi darat, laut, dan udara yang berbeda serta masih terbatas, merupakan isu utama dalam akselerasi pengembangan kompetensi yang diadakan.

Pemenuhan pengembangan kompetensi di wilayah dengan jarak tempuh serta medan transportasi yang belum terkoneksi langsung dari Semarang, Jawa Tengah, tentu membutuhkan biaya perjalanan dinas yang sangat besar, selain anggaran penyelenggaraan pengembangan kompetensi itu sendiri.

2. Etalase Kawasan Perbatasan Negara



Kalimantan sebagai bagian wilayah kerja BadiKlat Kumham Jateng, merupakan etalase perbatasan negara sepanjang 1.920 Km.

Wilayah ini dapat disebut sebagai wilayah terluar NKRI, yang seringkali memiliki tingkat konektivitas sangat rendah daripada wilayah lain.

Wilayah perbatasan lain adalah Kepulauan Nusa Tenggara Timur (NTT), yang terdiri atas Atambua, Kefamenanu, dan Kalabahi.

WILAYAH REMOTE AREA / 3 T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar)

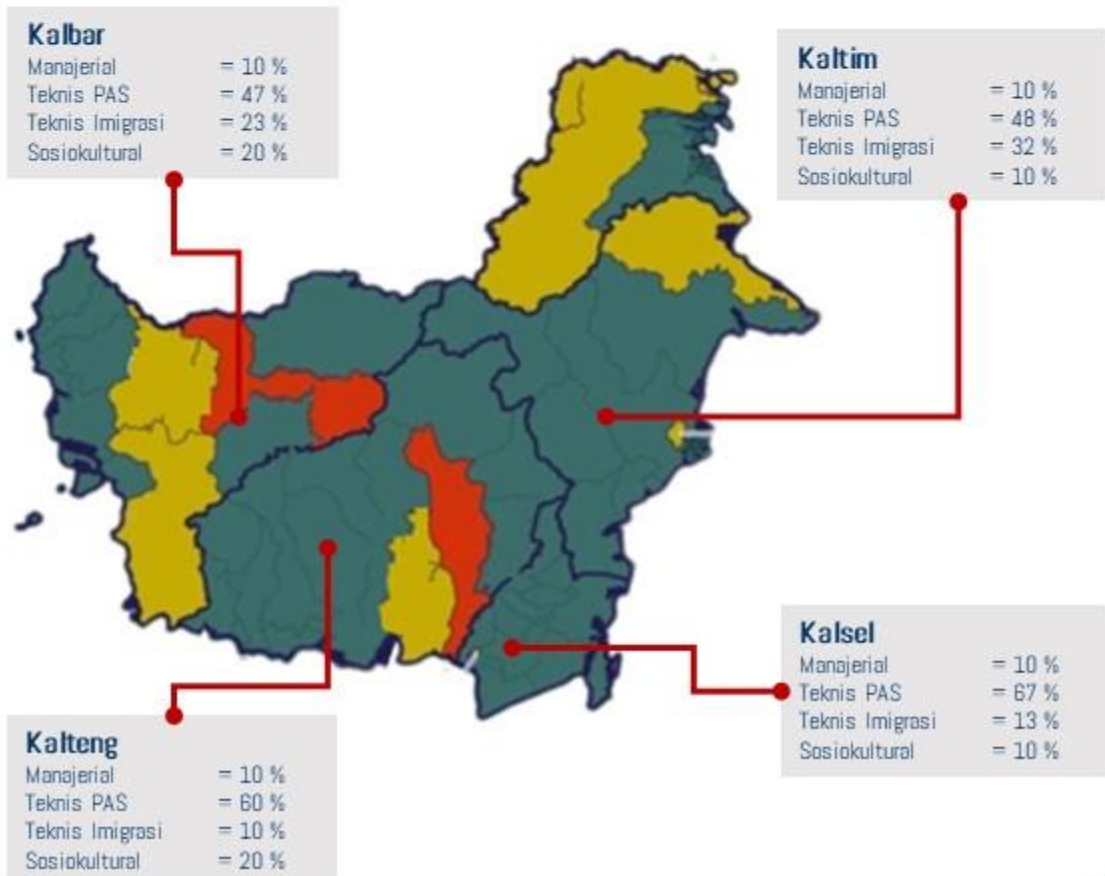
3. Karakteristik Kebutuhan Kompetensi

Berdasarkan wilayah kerja sebanyak 11 Provinsi dengan 10 Kantor Wilayah yang ada atau 40 kepala divisi, mencakup 300 unit pelaksana teknis (UPT) dengan beragam jenis kebutuhan kompetensi, maka perlu dilakukan pemetaan kebutuhan.

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan dijelaskan melalui PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, diuraikan bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Peran inilah yang dimandatkan oleh BPSDM Hukum dan HAM kepada BadiKlat Kumham Jawa Tengah.

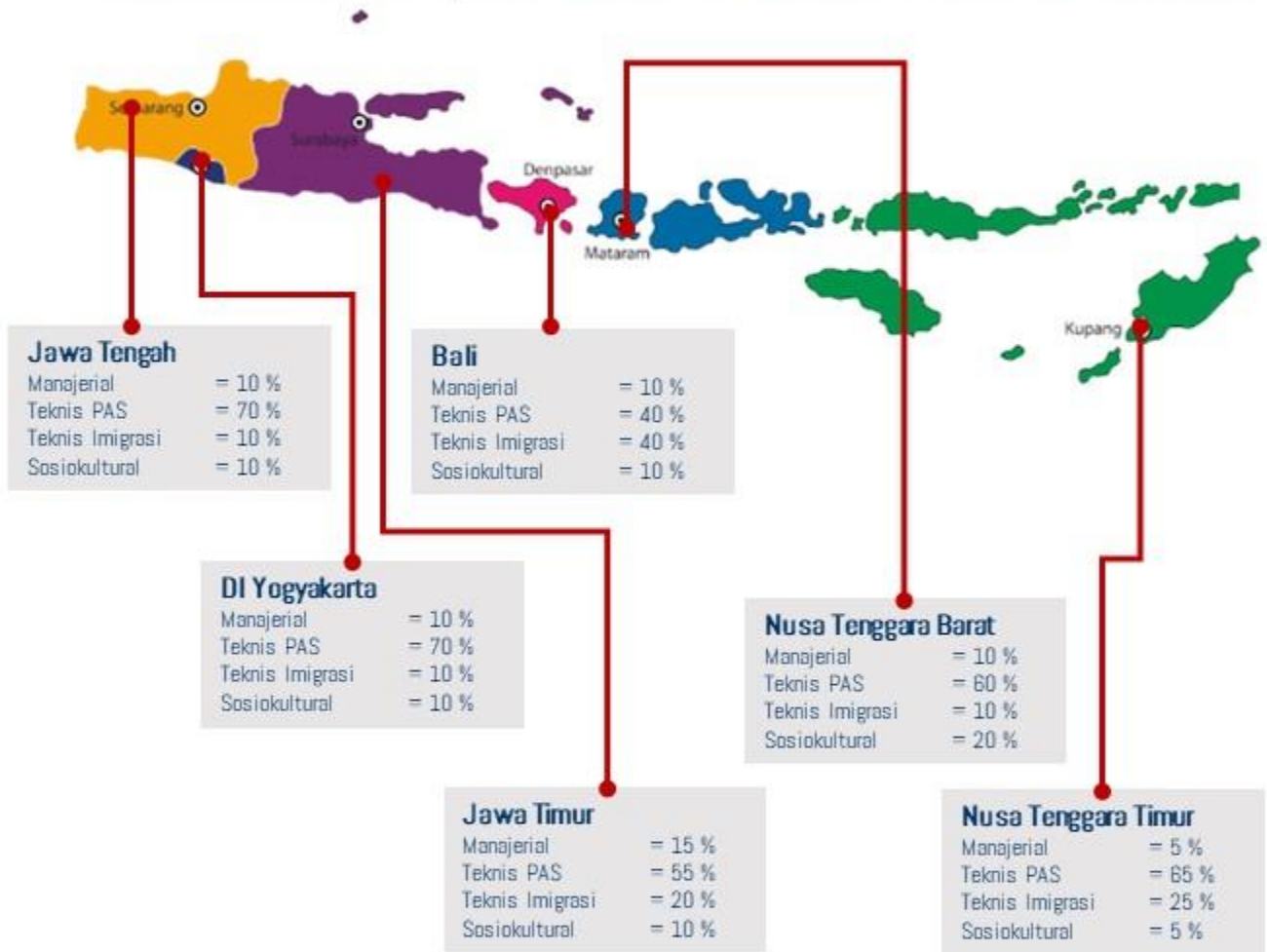
Terdapat tiga jenis kompetensi yang perlu dimiliki ASN, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosiokultural. Memperhatikan komponen kompetensi itu, maka pemetaan dapat difahami sebagai berikut:

a. Kebutuhan Kompetensi UPT di Pulau Kalimantan



WILAYAH REMOTE AREA / 3 T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar)

b. Kebutuhan Kompetensi UPT di Pulau Jawa, Bali, NTB, NTT



Karakteristik wilayah di Pulau Jawa didominasi kebutuhan pada pengembangan kompetensi bidang pemasyarakatan, baik dari Jawa Tengah, Jawa Timur, dan DI. Yogyakarta. Terkait kompetensi manajemen dan sosiokultural, memiliki tingkat yang berimbang karena konektivitas yang lumayan lebih baik, sehingga dari sisi kesenjangan maupun kebutuhan lebih rendah daripada kompetensi teknis.

Kondisi di Pulau Jawa memiliki perbedaan dengan Bali dan Nusa Tenggara Timur, yang menjadi destinasi wisata dunia sekaligus perbatasan dengan negara asing. Kebutuhan tersebut berdampak perlunya penguatan kompetensi pada bidang teknis keimigrasian. Pemetaan kebutuhan kompetensi inilah yang membedakan antara Badiklat Kumham Jateng dengan Badiklat Kumham lainnya.

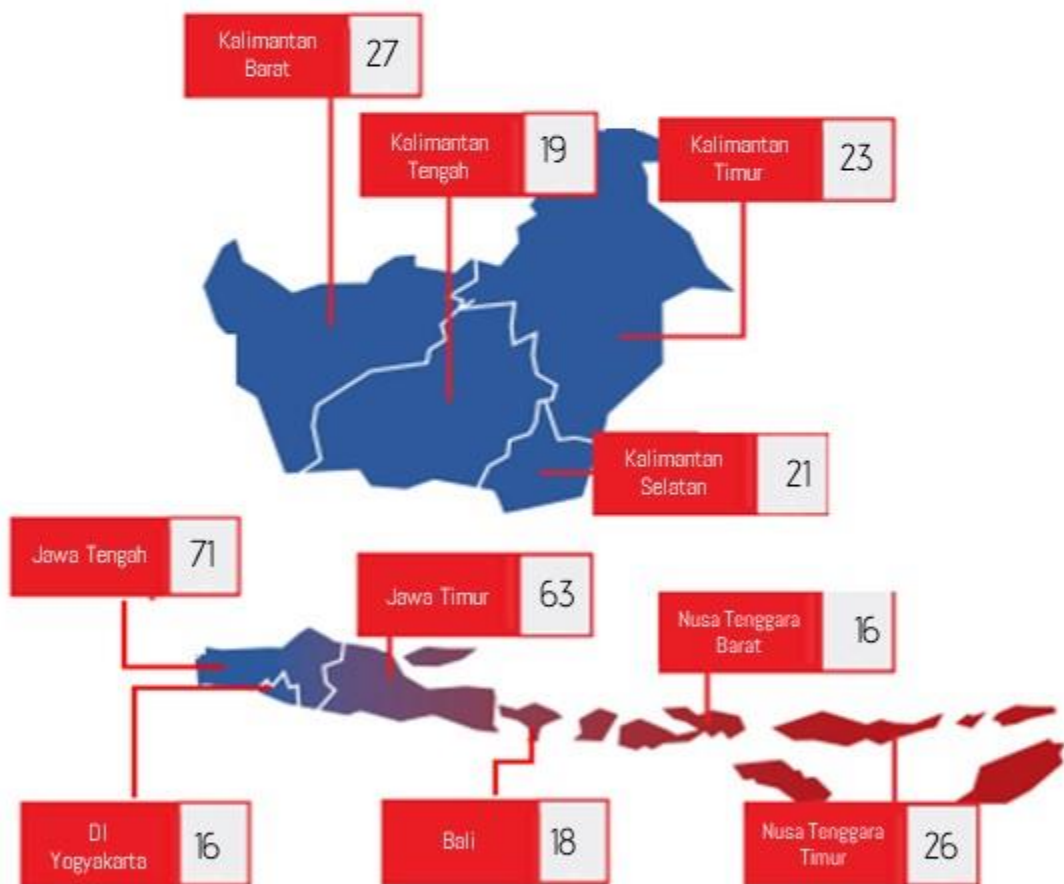


Dampak Peningkatan Pelatihan



Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Dampak Strategi Kolaborasi Pengembangan Kompetensi)

Strategi kebaruan bentuk pengembangan kompetensi yang menitikberatkan pada variasi model pembelajaran, telah memberikan sejumlah dampak manfaat bagi Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah dan sebagian besar unit satuan kerja yang ada. Hal penting terjadi adalah pemerataan akses atas pengembangan kompetensi pada wilayah kerja dengan 300 UPT, dalam kondisi konektivitas transportasi dan konektivitas jaringan internet yang belum sama.

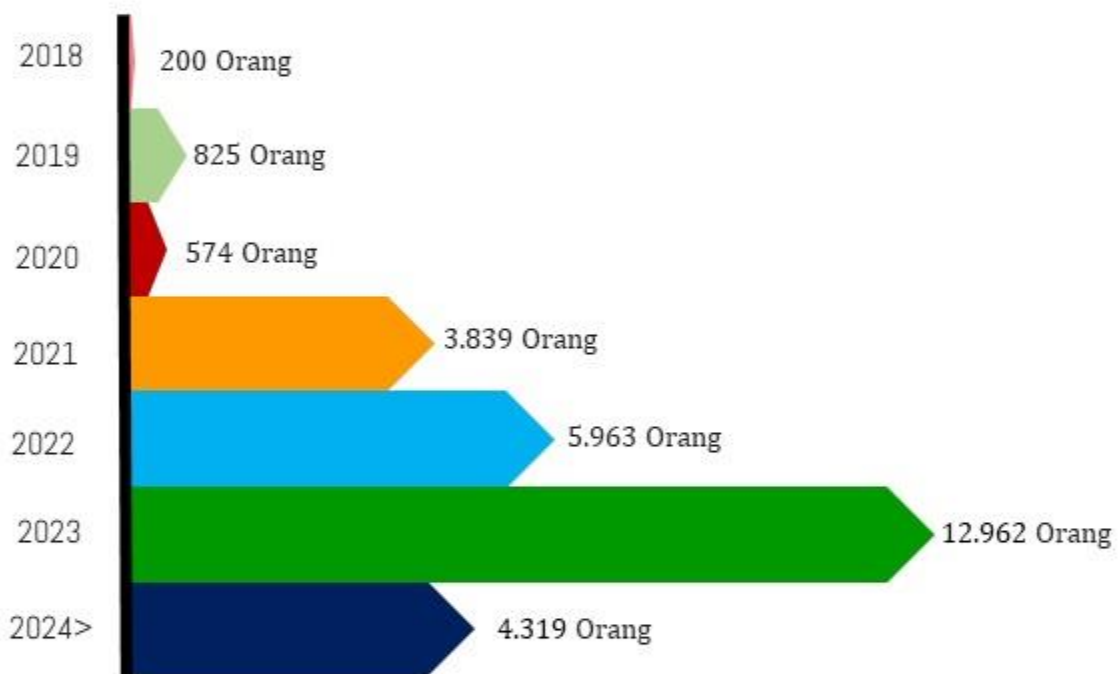


Sebaran jumlah UPT di masing-masing Kantor Wilayah di lingkungan kerja badiklat Kumham Jawa Tengah

Jumlah pegawai dari 300 UPT dan 10 Kantor Wilayah yang merupakan mandat kerja dari Badiklat Kumham Jawa Tengah sekitar 21.274 orang. Jumlah tersebut belum termasuk potensi pegawai di luar Kemenkumham, dalam bidang hukum dan HAM yang menjadi tanggung jawab pembinaan, baik Kementerian dan lembaga negara, masyarakat kampus, dan masyarakat umum lainnya.

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Dampak Strategi Kolaborasi Pengembangan Kompetensi)

1. Percepatan dan Peningkatan Output Peserta Pengembangan Kompetensi



Percepatan pemerataan akses pengembangan kompetensi ke 10 kantor wilayah beserta 300 UPT terjadi sejak ditetapkan strategi penyelenggaraan yang bersifat non-klasikal. Data yang tersaji belum termasuk pengembangan kompetensi mandiri maupun efek alumni pelatihan yang melakukan tahapan mentoring pada bawahan atau atasan langsung, serta proses sharing knowledge dari implementasi Rencana Aksi (Action Plan) tiap pelatihan.

Pada 2023, oleh BPSDM Hukum dan HAM sebagai unit utama / eselon 1 bidang pengembangan kompetensi, memberikan mandat bagi Badiklat Hukum dan HAM dengan target kinerja 3.000 peserta.

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Dampak Strategi Kolaborasi Pengembangan Kompetensi)

2. Percepatan Pemerataan Akses Pengembangan Kompetensi

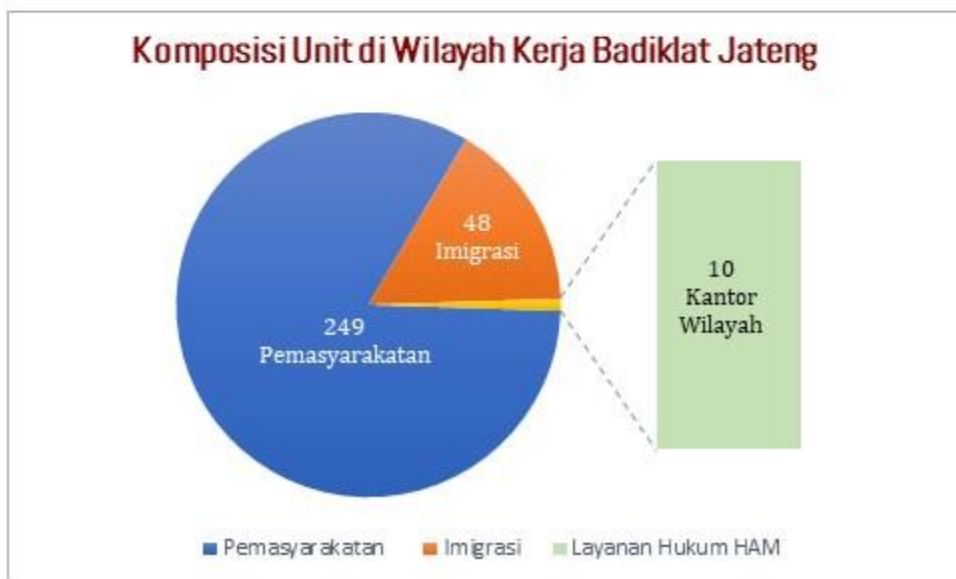
Keterbatasan jumlah kuota peserta dalam pelatihan klasikal maupun pelatihan terstruktur non-klasikal sebanyak 40 orang, menjadikan strategi pemerataan masih mengandalkan aspek representasi berdasarkan pulau, persentase satuan kerja / UPT, dan representasi partisipasi Perempuan paling sedikit 30 persen. Strategi tersebut dipengaruhi adanya:

a. Komposisi perwakilan 10 Kantor Wilayah (Kanwil)

Dalam penetapan 40 peserta, representasi 4 orang tiap kantor wilayah tentu menjadi ketidakadilan bagi Kanwil yang memiliki jumlah unit kerja banyak. Dengan demikian, Pulau Jawa justru mengalami "pembatasan" jumlah, untuk mendukung afirmasi pengembangan bagi pegawai dari luar Jawa, serta mengendalikan representasi 30 persen Perempuan sebagai peserta pengembangan kompetensi.

b. Komposisi perwakilan 300 unit pelaksana teknis (UPT)

Jumlah UPT Masyarakat dalam wilayah kerja Badiklat Kumham Jawa Tengah adalah 249 unit, UPT Keimigrasian sebanyak 48 unit, serta UPT bidang layanan hukum dan HAM sebanyak 3 unit. Memperhatikan komposisi tersebut, tentu representasi kegiatan dipengaruhi oleh UPT dengan jumlah yang lebih besar, yaitu Masyarakat. Persoalannya, banyak UPT Masyarakat yang berada di daerah dengan konektivitas kurang memadai. Untuk itulah, akselerasi pengembangan kompetensi mesti dilakukan melalui basis di lingkungan kerja serta berbasis wilayah.



Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Dampak Strategi Kolaborasi Pengembangan Kompetensi)

3. Optimalisasi Peningkatan Kinerja dan Akuntabilitas

Variasi model pembelajaran non-klasikal yang dikembangkan Badiklat Kumham Jateng, seiring dengan adanya regulasi Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 26 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum dan HAM.

Pengembangan kompetensi tidak lagi hanya membatasi dalam bentuk pelatihan, tetapi memiliki banyak ragamnya. Dengan demikian, peningkatan output / peserta pelatihan tidak lagi hanya mengejar target kinerja yang diberikan pendanaan APBN, tetapi juga dapat dikembangkan dengan non-anggaran APBN.

a. Peningkatan Kinerja

1. Capaian kinerja utama pada tahun 2021, 2022, dan 2023 telah mencapai target dan mengalami peningkatan.
2. Pada Tahun 2021 capaian kinerja utama sebesar 93% (target 85%), pada tahun 2022 sebesar 105,56 % (target 90%), dan tahun 2023 sebesar 101,79 (target 92 %)
3. Pada Triwulan I 2023 capaian kinerja utama sudah mencapai 93,2% dari target 92%

b. Peningkatan Akuntabilitas

1. Perencanaan penganggaran pada tahun 2021, 2022, dan 2023 telah dilaksanakan sesuai dengan target kinerja yang direncanakan.
2. Pada 2021 kinerja anggaran sebesar 98,63%, 2022 sebesar 97,64%, dan 2023 sebesar 99,03 %.
3. Pada April 2024 kinerja anggaran sebesar 26,65%.



Dokumen LKIP

Foto Perjanjian
KinerjaFoto Buku Lap
KeuanganAplikasi e-
PerformanceRapat terkait
pencapaian kinerja

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Dampak Strategi Kolaborasi Pengembangan Kompetensi)

4. Optimalisasi Penganggaran

Penyelenggaraan pelatihan klasikal di Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah yang berada di Semarang, rata-rata membutuhkan penganggaran sekitar 120 juta rupiah atau 3 juta tiap orang.

Pada 2023 misalnya, sebanyak 10 kegiatan pelatihan klasikal dan *blended learning* membutuhkan sekitar 1,2 milyar dengan capaian output sekitar 2.000 orang. Tentu menjadi realitas yang kurang mendukung pemerataan akses pengembangan kompetensi pada konektifitas yang belum merata.

Satu pelatihan klasikal membutuhkan dana sekitar 120 juta dengan output peserta 40 orang, atau 3 juta perorang.

SESUATU YANG BELUM EFEKTIF DALAM AKSELERASI AKSES PENGEMBANGAN KOMPETENSI

BLC



Siapapun dapat mengikuti pengembangan kompetensi mandiri (*Self Study*), gratis

Mentoring (untuk) Sharing Knowledge



Rencana Aksi / *Action Plan* pada semua pelatihan mendorong terbentuknya ekosistem mentoring, gratis

MOOC



Siapapun dapat mengikuti pengembangan kompetensi mandiri (*Self Study*), gratis

Webinar / CoP



Siapapun dapat mengikuti pengembangan kompetensi mandiri (*Self Study*), gratis

Pelatihan Berbasis Wilayah



Pengembangan kompetensi berdasarkan zonasi sehingga mengurangi beban perjalanan dinas

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Dampak Strategi Kolaborasi Pengembangan Kompetensi)

5. Peningkatan Persepsi Layanan yang Baik

Akselerasi sertakolaborasi dalam mencapai pemerataan akses pengembangan kompetensi yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng, sudah dimulai dirintis sejak 2021. Hal ini berdampak pada peningkatan persepsi layanan yang semakin baik sebagaimana hasil survei kepuasan masyarakat yang dilakukan tiap bulan.

Survei kepuasan masyarakat kemudian menjadi dasar pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPK).



Januari 2024



Pebruari 2024



Maret 2024



April 2024



Mei 2024



Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (Evaluasi Pasca Pelatihan)

Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi di Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah salah satunya dilakukan melalui evaluasi pasca pelatihan (EPP). Hal yang diukur dari evaluasi pasca pelatihan setidaknya mencakup kepuasan dan peningkatan kinerja.

Pengukuran persepsi kepuasan dilakukan terhadap pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan dalam kurun 2023, dengan hasil sebagai berikut:

No	Nama Kegiatan	Capaian	Pria	Premp	% Pr	Nilai Kepuasan
1	Pelatihan Keprotokoleran	40	34	6	15 %	98,09 %
2	Pel. Latihan Kerja dan Kegiatan Produksi	40	38	2	5 %	93,28 %
3	Pel. Tata Kelola Teknologi Informasi Keimigrasian	40	38	2	5 %	93,97 %
4	Pel. Barang Jasa	40	32	8	20 %	92,58 %
5	Pel. Teknik dan Strategi Publikasi Pelayanan	40	26	14	35 %	89,84 %
6	Pel. Status Keimigrasian	40	21	19	47,5 %	91,63 %
7	Pel. Teknis Visa Kunjungan dan Tinggal Terbatas	40	38	2	5 %	93,20 %
8	Pel. Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	40	27	13	32,5 %	94,07 %
9	Pel. Teknis Penyidikan Keimigrasian Tk. Dasar	40	35	5	12,5 %	94,72 %
10	Pel. Pelayanan Pengaduan Sidang Kode Etik	40	24	16	40 %	90,25 %
11	Pel. Pengamanan Tk. Dasar	40	36	4	10 %	90,79 %
12	Pel. Kesamaptaan	40	36	4	10 %	95,82 %
13	Pel. Teknis Dokumen Perjalanan RI	40	37	3	7,5 %	95,32 %
14	Pel. Pengamanan Tk. Lanjutan	40	36	4	10 %	97,88 %
15	Pel. Dasar HAM	40	17	23	57,5 %	91,87 %
16	Pel. Administrasi Perkantoran Tk. Dasar	40	20	20	50 %	89,26 %
17	Pel. Teknis Latihan Kerja dan Kegiatan Produksi	40	38	8	20 %	96,81 %
Total		12.962			Mean 30,33 %	Mean 93,65 %

Pada Tahun 2023, Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Jawa Tengah telah menyelenggarakan pelatihan dengan berbagai metode baik secara klasikal maupun nonklasikal. Setiap pelatihan dilakukan evaluasi pasca pelatihan kepada sejumlah alumni peserta pelatihan melalui kuesioner untuk memberikan penilaian terhadap kepuasan layanan maupun kepuasan kualitas pelatihan yang diikuti. Nilai rata-rata hasil evaluasi menunjukkan nilai kepuasan alumni terhadap pelatihan mencapai 93,65 persen.

PRESTASI DALAM PENGEMBANGAN

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan

Corporate University



Raih Prestasi

LEMBAGA PELATIHAN BERPRESTASI NASIONAL

Salah satu kinerja jajaran Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah diakui dalam kancah kompetisi nasional. Konsep dan praktik membangun konektivitas menuju pemerataan akses pengembangan kompetensi, berhasil raih penghargaan sekaligus menempatkan Badiklat Kumham Jateng sebagai bagian dari Lembaga Berprestasi 2023.

Penganugerahan sebagai Terbaik II Lembaga Pelatihan Pemerintah Berprestasi TA 2023 dalam kategori Adaptive Learning Strategy, diserahkan secara langsung oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara RI, Adi Suryanto



Konektivitas dan pemerataan akses pengembangan kompetensi yang dijalankan oleh Badiklat Kumham Jateng, dinilai berhasil memberikan dampak kebermanfaatn bagi pegawai Kemenkumham di 10 kantor wilayah, serta 300 satuan kerja. Untuk diketahui, pulau-pulau yang tersebar di 10 kantor wilayah, termasuk kawasan-kawasan perbatasan Indonesia dengan negara tetangga.

APRESIASI GUBERNUR JAWA TENGAH

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan

Kolaborasi Kemitraan



Ganyar: **SDM HUKUM
AKAN SEMAKIN HANDAL**

Badiklat Hukum dan HAM Jawa
Tengah

Apresiasi Gubernur Jateng **PELATIHAN MINDFULNESS PELAYANAN PUBLIK**

➤ *Public Speaking* Pelayanan Publik

kolaborasi dilakukan secara klasikal sejak 2019-2024. Bekerjasama dengan Diskominfo Jawa Tengah dan Ikatan Pranata Humas Indonesia (IPRAHUMAS) dengan 440 peserta.

➤ **Strategi Publikasi Pelayanan Publik**

Dilakukan secara klasikal bekerjasama dengan Diskominfo Jawa Tengah, dan praktisi media jurnalistik di Jawa Tengah dengan 40 peserta setiap angkatan.

Basic Trauma Cardiac Live Support (BTCLS)

Bekal Awal Untuk Ketahanan Diri



Upaya mendorong terciptanya keselamatan kerja, secara rutin diselenggarakan Pelatihan BTCLS secara *Blended Learning*. Ini dilakukan melalui kerjasama dengan Hmpunan Perawat Gawat Darurat dan Bencana Indonesia (HIPGABI) Jawa Tengah dan Bapelkes Semarang.

APRESIASI KEMENTERIAN KESEHATAN

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan

Kolaborasi Kemitraan

Oleh :
Kesehatan Kementerian Kesehatan RI
Antoni Anaya, MKM
n. 23 Januari 2024



Hasil Kolaborasi **BADIKLAT KUMHAM JATENG RAIH AKREDITASI PELATIHAN BTCLS**

Pelatihan BTCLS yang secara rutin sudah diadakan oleh Badiklat Kumham Jateng sejak 2019, mulai Juni 2022 sudah dapat diselenggarakan secara mandiri. Sebelumnya, Pelatihan yang menjadi basic bagi sejumlah tenaga medis maupun penanggulangan kejadian kecelakaan kerja tahap pertama, dilakukan secara kolaboratif melalui penjaminan mutu oleh Balai Pelatihan Kesehatan Semarang. Akreditasi penyelenggaraan pelatihan diberikan oleh Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Kementerian Kesehatan dengan Nomor 0646/H/A.P/2022 tertanggal 2 Juni 2022.



Balai Diklat Hukum dan HAM mendapatkan apresiasi sebagai unit teknis non-Kementerian Kesehatan yang peduli terhadap kesehatan dan kondisi kegawat daruratan bagi aparatur negara. Apresiasi tersebut diberikan setelah mampu menunjukkan prestasi dalam meraih akreditasi penyelenggaraan Pelatihan BTCLS.

APRESIASI BIRO SDM KEMENKUMHAM

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan

Kolaborasi Kemitraan

 **BADIKLAT**
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH



Raih Prestasi

SUKSES GELAR UJI KOMPETENSI ASN SE- JAWA TENGAH

Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah menjadi tuan rumah dalam kegiatan penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan penilaian potensi yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Kegiatan ini merupakan bagian dari kolaborasi antara Badiklat Kumham Jateng, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Biro SDM / Kepegawaian Kemenkumham, dan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan HAM dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kompetensi manajerial serta kemampuan sosial kultural Pegawai



Para peserta berasal dari 75 unit pelaksana teknis di lingkungan Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah, termasuk Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah. Jumlah peserta asesmen untuk pemetaan jabatan dan kompetensi sebanyak 4.000 Peserta yang berlangsung selama 12 hari dari 16 s.d. 27 Oktober 2023.

Kolaborasi Kemitraan

 **BADIKLAT**
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH



Raih Prestasi

ROLE MODEL DUTA INTEGRITAS KEMENKUMHAM

Bertepatan dengan Hari Ulang Tahun Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM ke-57 pada (8/11), Wakil Menteri Hukum dan HAM, Prof. Edward O. S. Hiariej, mengukuhkan 40 Kepala Satuan Kerja sebagai Duta Integritas, salah satunya Kepala Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah, Kaswo.

Inspektur Jenderal Kementerian Hukum dan HAM mengungkapkan, bahwa akan dikukuhkan sebanyak 295 Duta Integritas di Kementerian Hukum dan HAM, dimana 40 orang pertama dikukuhkan pada hari ini sebagai role model di unit kerjanya. Penyerahan tanda Duta Integritas dilakukan oleh Wamenkumham.



Duta integritas ini tidak hanya bersifat simbolis, sehingga pembangunan integritas dapat memberikan panduan dalam pembentukan, pendayagunaan, pembinaan, dan monitoring peran Duta Integritas di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Kolaborasi Kemitraan

BADIKLAT
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH



SATUAN KERJA TERBAIK

Kategori Pengelolaan Website / PPID Terbaik

Raih Prestasi

JUARA TERBAIK DALAM PENYELENGGARAAN PUBLIKASI LAYANAN

Dalam rangkaian kegiatan Evaluasi Kinerja dan Refleksi Akhir Tahun 2023, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah memberikan apresiasi atas kinerja yang dicapai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di jajarannya.

Dibawah kepemimpinan Kabadiklat Kumham Jateng, Kaswo, tahun ini Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah menyabet dua penghargaan sekaligus, yaitu dalam kategori Pengalolaan Website/ PPID Terbaik I dan Satuan Kerja dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Terbaik I tahun 2023

Hukum dan HAM Jawa Tengah
Migrasi Kelas TPI
Kelas LS



Dalam kesempatan ini hadir menyaksikan para Pimti Pratama Kanwil Jateng, Kepala Divisi Administrasi Hajrianor, Kepala Divisi Pemasyarakatan Kadiyono dan Kepala Divisi Keimigrasian Is Edy Ekoputranto. Hadir juga seluruh Pejabat Administrasi Kantor Wilayah dan Kepala UPT se- Jawa Tengah.

Kolaborasi Kemitraan



Strategi Publikasi Pelayanan Publik

Public Speaking Pelayanan Publik

Program Pelatihan *Public Speaking* ini didesain untuk peserta dalam meningkatkan kemampuan *show off* di depan publik, yang bisa memengaruhi dan menggerakkan banyak orang.

Program ini juga diberikan agar peserta yang bertugas sebagai garda terdepan pemberi layanan langsung kepada masyarakat, dapat menguatkan citra diri atau *value* organisasi kepada masyarakat.

Program Pelatihan Strategi Publikasi Pelayanan Publik ini didesain untuk menguatkan kemampuan publikasi bidang pelayanan publik berbasis digital. Teknologi media sosial berkembang sangat pesat, sehingga kemampuan publikasi berbasis digital sangat membantu satuan kerja dalam proses *corporate branding*.

Kehumasan dan *Corporate Branding*

Program Pelatihan Kehumasan dan *Corporate Branding* didesain untuk memberikan penguasaan bagian humas pada satuan kerja dalam menghadapi publik, melakukan lobi, negosiasi, sekaligus etika dan etiket dalam acara-acara formal organisasi maupun kenegaraan. Etiket profesional menjadi penting untuk mencitrakan diri dan organisasi secara positif, dalam pergaulan publik.



SATUAN KERJA BERUMUR MUDA, Terdepan Meraih Predikat WBK



Di umur 2 tahun Beroperasi, Berhasil Raih WBK

Salah satu aksi penegakan hukum dan birokrasi adalah pembangunan zona integritas. Pembangunan ZI dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan ZI menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan. Dalam hal tersebut, di umur 2 tahun dapat meraih WBK merupakan pondasi awal terbentuknya budaya kerja yang bersih dan berintegritas.

Nilai Tinggi dalam Evaluasi TPI dan TPN



Budaya kerja yang baik serta kesadaran membangun lingkungan kerja yang sehat dengan soliditas pegawai, berdampak pada tradisi meraih nilai evaluasi tinggi di atas 98 oleh TPI. Pada 2022, 2023, DAN 2024, Badiklat selalu meraih nilai di atas 98 dan lolos untuk pengusulan menuju WBBM.

BENCHMARKING



TREND STUDI TIRU

PENGEMBANGAN LEMBAGA

Awal 2020 sebagai detik-detik munculnya pandemi Covid-19, Badiklat Hukum dan HAM baru menempati gedung baru di kawasan Ngaliyan, Semarang. Sebuah wilayah pegunungan, turut serta menjadi primadona masyarakat perkotaan menemukan suasana tenang. Desain kantor yang berupaya mengadopsi konsep *Smart Office* dengan memaksimalkan ruangan terbatas namun penuh fungsi melalui *Internet of Things (IoT)*, menarik sejumlah pihak untuk melakukan studi tiru pembangunan dan proses pengembangan kelembagaan.



Studi tiru dilakukan juga pada obyek strategi pengembangan pegawai dan pembudayaan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, sehingga dapat meraih predikat WBK dalam operasional 2 tahun. Obyek ini menjadi primadona sejumlah pihak, untuk membandingkan strategi pengembangan lembaga harus diiringi dengan strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badiklat Jateng. Pola partnership yang dijadikan strategi Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah, merupakan kunci citra diri positif itu.

APRESIASI PEGAWAI BERKINERJA TERBAIK

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan

Kolaborasi Kemitraan

BADIKLAT
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH



Raih Prestasi

APRESIASI PEGAWAI DAN PETUGAS LAYANAN TERBAIK

Kepala Balai Diklat Kumham Jateng berikan penghargaan kepada dua orang pegawai yang ditunjuk sebagai Pegawai Teladan dan Petugas Layanan Terbaik secara berkala.

Penghargaan secara langsung diberikan kepada Bagus Indra Setiawan sebagai Pegawai Teladan TW II serta Eni Widyastuti sebagai Petugas Layanan Terbaik TW II 2024, oleh Kepala Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah, Kaswo, disaksikan oleh seluruh jajaran Badiklat Kumham Jateng dan para Peserta Pelatihan Teknis Pengamanan Lanjutan yang mengikuti apel saat itu.



Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kinerja terbaik yang ditunjukkan oleh para pegawai di lingkungan Badiklat Kumham Jawa Tengah. Dengan adanya penghargaan ini, Badiklat Kumham Jateng berharap agar para pegawai dapat terus berkinerja dan menjadi teladan dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

APRESIASI ORGANISASI BERKINERJA TERBAIK

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan

Kolaborasi Kemitraan



Piagam Penghargaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Terbaik di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah Tahun 2023



Piagam Penghargaan Pengelolaan Website / PPID Terbaik di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah Tahun 2023



Maklumat PELAYANAN

Nomor : W.13.SDM.SDM.1-02.OT.03.02 Tahun 2024

Dengan ini, kami seluruh pegawai/pejabat Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah menyatakan sanggup melaksanakan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Hukum dan HAM sesuai standar yang telah ditetapkan.

Apabila kami tidak menepati janji ini, maka kami bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berupa penjatuhan hukuman disiplin dan kode etik pegawai.

Semarang, 02 Januari 2024

Kepala
Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah



Kaswo

NIP 197404261999031001

