



**BADIKLAT HUKUM DAN HAM  
JAWA TENGAH**

# **KONEKTIFITAS**

**DAN STRATEGI PEMERATAAN AKSES PENGEMBANGAN**

**2023**

Jalan. Mr. Moch Ichsana, Kelurahan Wates  
Kecamatan Ngaliyan, Semarang  
Website: [badiklat-jateng.kemenkumham.go.id](http://badiklat-jateng.kemenkumham.go.id)  
IG: badiklatjateng / Twitter: @badiklatjateng

# 2023

## KONEKTIFITAS DAN STRATEGI PEMERATAAN AKSES PENGEMBANGAN KOMPETENSI

---

Tahun 2023 merupakan tahun kelima Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah berdiri, sejak 30 Mei 2018. Pada tahun kelima tersebut, Badiklat Kumham Jateng melakukan investasi program pemerataan akses pengembangan kompetensi, serta pembukaan model pembelajaran baru dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Pada rentang antara Januari – awal Juni 2023, Badiklat Kumham Jateng telah meluluskan serta memberikan akses pengembangan kompetensi sebanyak 9.014 orang. Jumlah ini merupakan lompatan luar biasa dari tahun 2022 sebelumnya, dengan masa setahun kerja baru mencapai 2.019 orang.

2023 is the fifth year that the Central Java Law and Human Rights Education and Training Center has been established, since 30 May 2018. In this fifth year, the Central Java Kumham Education and Training Center invested in programs to equalize access to competency development, as well as opening new learning models in developing employee competencies. In the range from January to early June 2023, Central Java Kumham Education and Training Center has graduated and provided access to competency development for 9,014 people. This number is an extraordinary jump from the previous year 2022, with a new year of work reaching 2,019 people.



## TIM PENYUSUN

KONEKTIVITAS DAN STRATEGI PEMERATAAN AKSES  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

## 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

Abdul Aziizs Yamashita  
Eni Widiastuti  
Galih Fajriansyah



## DAFTAR ISI

### KONEKTIVITAS DAN STRATEGI PEMERATAAN AKSES PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- Latar Belakang 1
- Desain Pengembangan Kompetensi 7
- Strategi Akselerasi Membangun Konektifitas 20

#### PEMENUHAN KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 22

#### HASIL EVALUASI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 30

- Percepatan dan Peningkatan Output Peserta 32
- Percepatan Pemerataan Akses Pengembangan Kompetensi 33
- Optimalisasi Peningkatan Kinerja dan Akuntabilitas 34
- Optimalisasi Penganggaran 35
- Peningkatan Persepsi Layanan yang Baik 36

#### RENCANA TINDAK LANJUT PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 37

- Sosialisasi Model *Workplace Learning* 39
- Pengembangan Pedoman dan Fitur MOOC 40
- Pengembangan Microlearning dan Podcast Studio 41
- Pengembangan Webinar dan Community of Practices 42
- Optimalisasi Aplikasi SILABA untuk Pemetaan Kebutuhan 43
- Penyusunan Standardisasi Pelatihan Berbasis Wilayah 44

#### PENGUKURAN DAMPAK PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 45

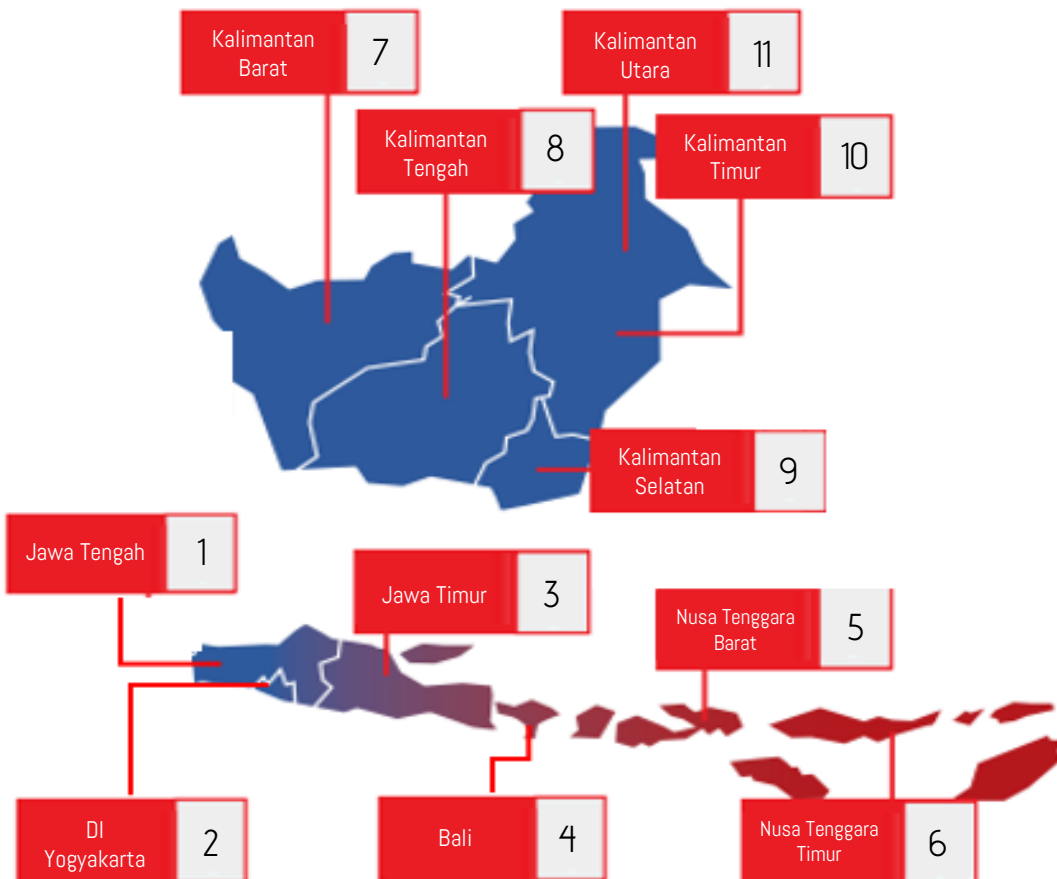
# Latar Belakang

## Introduction

Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia, menjadi titik awal keberadaan Badiklat di lingkungan Kemenkumham.

Terdapat 3 (tiga) Badiklat yang dimandatkan untuk mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di wilayah. Pada tanggal 30 Mei 2018, jajaran pejabat administrasi dilantik secara bersamaan, yaitu Jawa Tengah, Kepulauan Riau, dan Sulawesi Utara.

Adapun wilayah kerja Badiklat Kumham Jateng meliputi 11 provinsi yang ada, yaitu Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara.



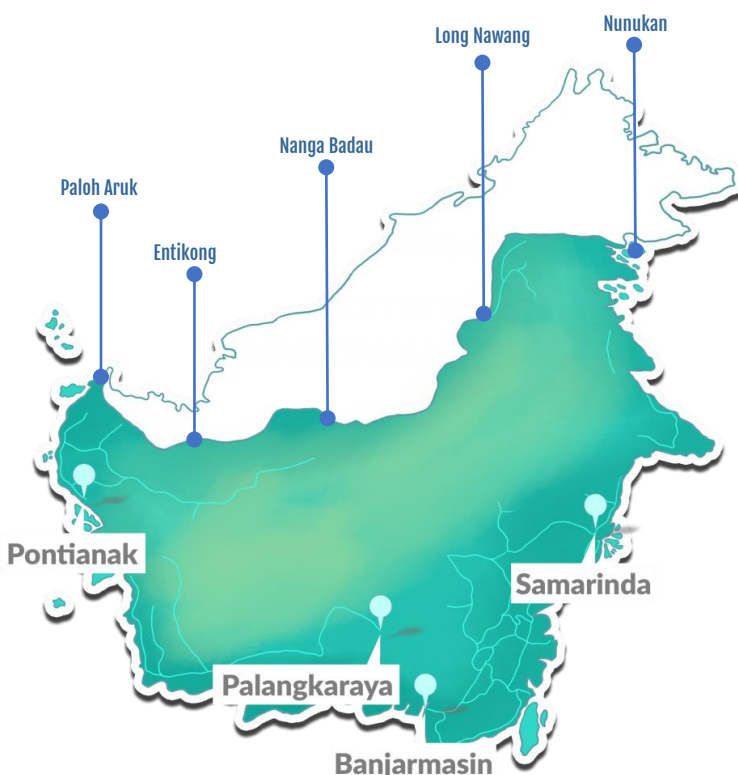
### 1. Sebaran Wilayah yang Luas

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.

Karakteristik jalur transportasi yang belum terkoneksi, diperparah dengan infrastruktur telekomunikasi yang belum berimbang. Krisis pandemi Covid-19 menjadi lompatan besar dalam mengubah ekosistem pembelajaran di wilayah kerja Badiklat Hukum dan HAM.

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.

### 3. Karakteristik Kebutuhan Kompetensi

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 juga pegawai NTB dan NTT dengan kondisi kepulauannya, menjadikan model pengembangan kompetensi pegawai tidak dapat dipaksakan dalam keseragaman.

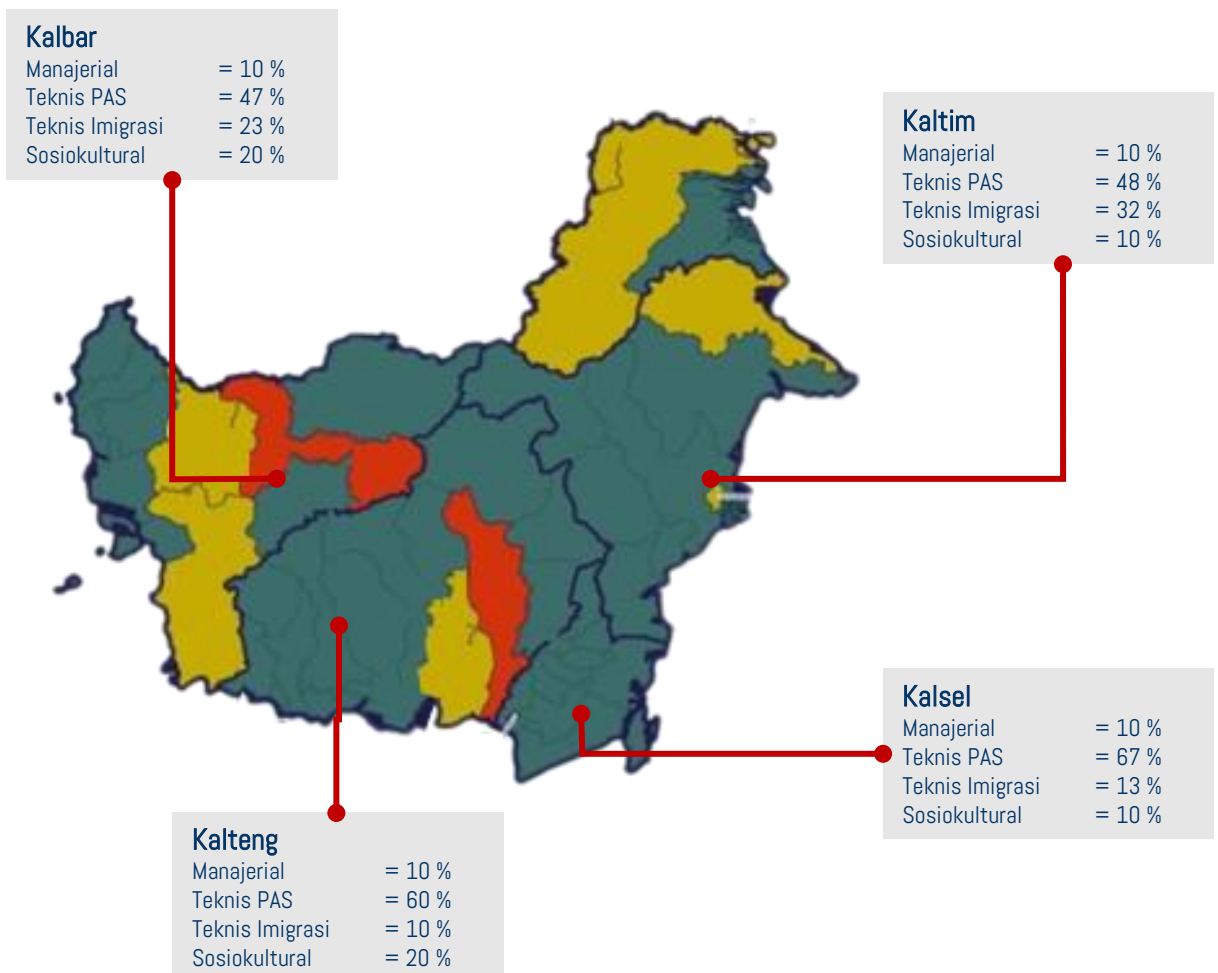
No	Kantor Wilayah	Unit Pelaksana Teknis			Total UPT
		PAS	Imigrasi	Lain-Lain	
1	Jawa Tengah	62	7	2	71
2	Jawa Timur	52	10	1	63
3	DI Yogyakarta	15	1	-	16
4	Bali	14	4	-	18
5	NTB	13	3	-	16
6	NTT	21	5	-	26
7	Kalimantan Barat	19	8	-	27
8	Kalimantan Tengah	17	2	-	19
9	Kalimantan Selatan	19	2	-	21
10	Kalimantan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

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.

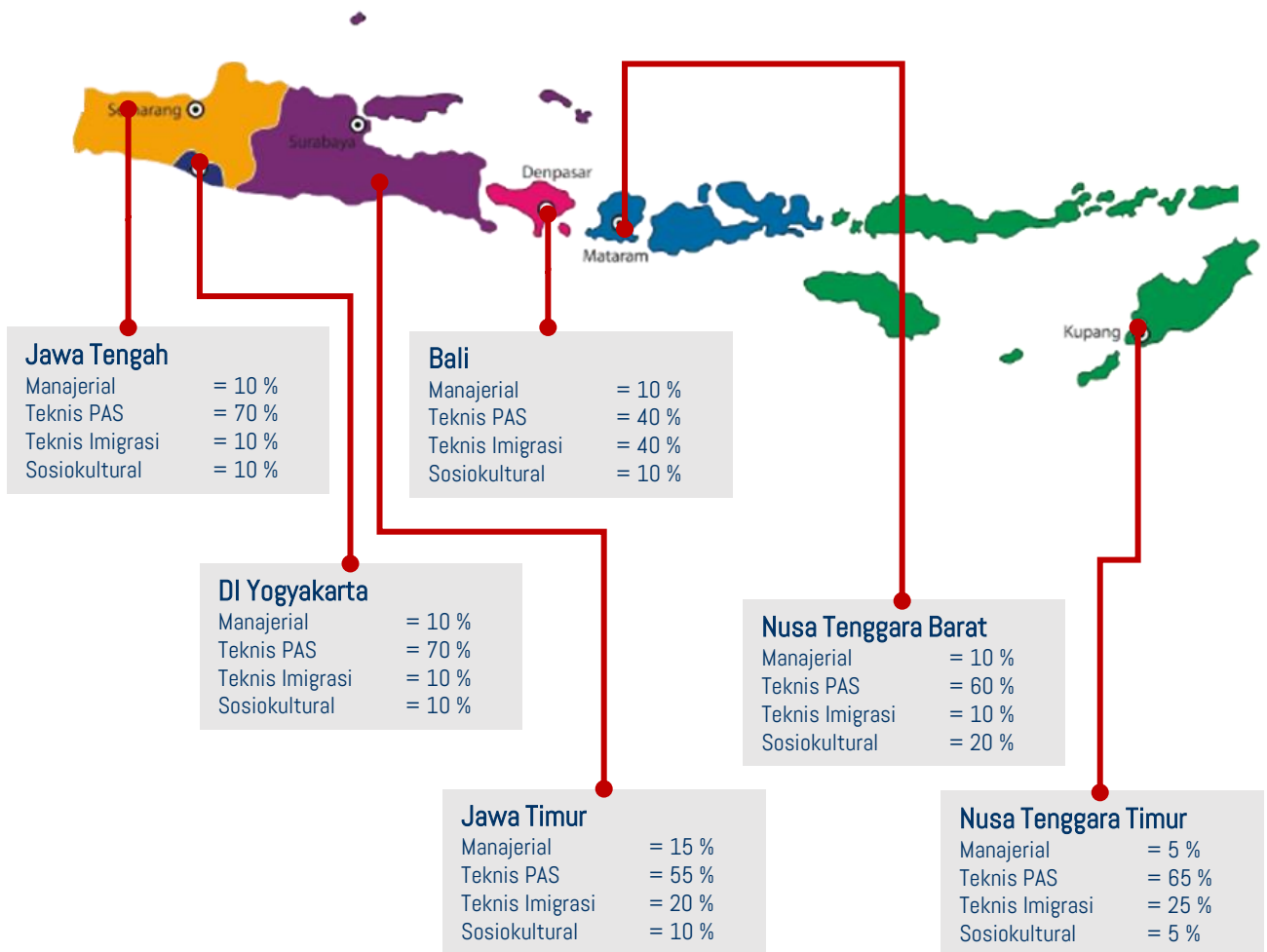
UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan dijelaskan melalui PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, diuraikan bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

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



### b. Kebutuhan Kompetensi UPT di Pulau Jawa, NTB, dan 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.

### 4. Keterbatasan Sumber Daya

#### a. Sumber Daya Manusia / Pegawai



Sampai Juni 2023, jumlah pegawai di Badiklat Kumham Jawa Tengah sebanyak 21 orang. Pada tahun sebelumnya, jumlah pegawai hanya 13 orang dengan beban kerja yang mencakup 10 kantor wilayah.

Keterbatasan jumlah pegawai membutuhkan skenario pengaturan bagi tugas serta kemampuan menjangkau ke seluruh wilayah kerja.

#### b. Sarana Prasarana

Badiklat Kumham Jateng secara resmi memiliki bangunan kantor beserta dukungan manajemen lain pada awal 2021. Karenanya, masih banyak keterbatasan ruangan untuk melaksanakan pengembangan kompetensi secara kultural. Keterbatasan dukungan sarana mesti dilakukan terobosan pemerataan akses pengembangan kompetensi.





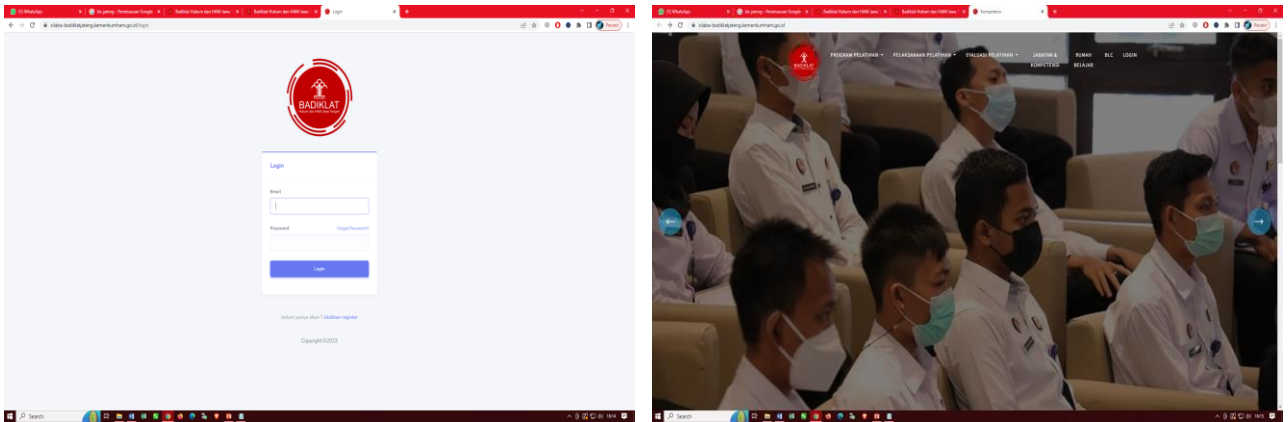
# Desain Pengembangan Kompetensi

# Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design

Proses merancang dan mengembangkan program pengembangan kompetensi pada lingkungan Badiklat Hukum dan HAM Jawa Tengah, sesungguhnya bentuk dari upaya merespon sejumlah persoalan. Hal itu menyangkut pada sebaran wilayah kerja yang sangat luas, adanya etalase kawasan perbatasan negara, karakteristik kebutuhan pengembangan kompetensi yang beragam, dan keterbatasan sumber daya.

Oleh karena itu, desain pengembangan kompetensi dilakukan dengan memperhatikan hasil kebutuhan pengembangan kompetensi dari 300 UPT dan 10 Kantor Wilayah. Hasil kebutuhan itu difasilitasi dengan mekanisme usulan melalui Sistem Informasi Pelatihan Badiklat Kumham Jateng "SILABA".



Di dalam Aplikasi SILABA, disediakan menu jenis pelatihan klasikal dan non-klasikal sebanyak 347. Jenis-jenis pelatihan tersebut merupakan data awal untuk memenuhi kebutuhan dari tiap-tiap UPT, sesuai dengan kesenjangan kompetensi, pemenuhan kompetensi mandatori, maupun pengembangan kompetensi individu sesuai minat dan bakat, serta memenuhi kesenjangan hasil asesmen kompetensi.

SILABA secara efektif dan efisien dapat mengetahui:

- Usulan terbanyak kebutuhan pengembangan kompetensi di seluruh wilayah kerja, sehingga mendukung pencapaian indikator kinerja utama organisasi.
- Efektivitas penyelenggaraan pelatihan berdasarkan kepastian ketersediaan calon peserta, sehingga memudahkan dalam penentuan skala prioritas peserta beserta sebaran wilayahnya.

# □ Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design

Desain pengembangan kompetensi serta penetapan pelaksanaan pengembangannya, dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

### Identifikasi Kebutuhan

Input Usulan SILABA	Analisis Capaian Renstra
Regulasi Terbaru	Mandatory Jabatan
Isu Strategis	Kesenjangan Kompetensi

### Penetapan Tujuan Pembelajaran

Spesifik	Terukur / <i>Measurable</i>
Tercapai / <i>Achievable</i>	Relevan / <i>Relevant</i>
Waktu Kepastian / <i>Time-bound goals</i>	

### Perencanaan Program Pengembangan

Langkah ini dilakukan untuk mendesain strategi pembelajaran, metode, penjadwalan, dan sumber daya yang dibutuhkan

### Pengembangan Materi Pengembangan Kompetensi

Langkah ini dilakukan dengan membuat materi sesuai dengan tujuan pengembangan dan kebutuhan kompetensi

### Implementasi Program Pengembangan Kompetensi

Langkah ini dilakukan dengan menyesuaikan target kinerja yang diberikan oleh instansi unit eselon 1 (BPSDM Hukum dan HAM) dengan alokasi anggaran

### Evaluasi dan Umpan Balik Pengembangan Kompetensi

Langkah perbaikan dilakukan dengan berbasis pada evaluasi Reaksi, evaluasi pembelajaran, dan umpan balik dari para pemangku kepentingan.

# □ Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 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 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 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.

# Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 2. Pelatihan e-Learning



Pelatihan eLearning menjadi salah satu model pengembangan kompetensi yang digunakan sejak awal berdirinya Badiklat, pada 2018. Metode elearning menjadi salah satu akselerasi pemerataan hak mendapatkan pengembangan kompetensi 20 JP per tahun bagi pegawai yang tersebar di 10 Kantor Wilayah.

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

1



eLearning  
Personal

2



Teamwork,  
Coaching  
Mentoring

3



eLearning,  
kolaborasi  
Jarak Jauh

4



Partnership,  
Benchmark

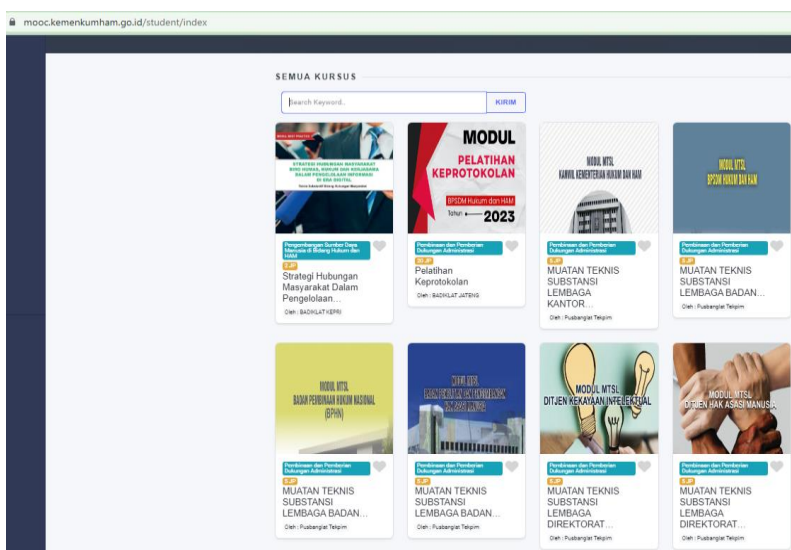
Pelatihan eLearning dilakukan dengan mengundang peserta pelatihan berdasarkan pada pendekatan konektifitas internet yang lebih baik di 10 Kantor Wilayah. Kendati ada keleluasaan waktu dan lokasi keikutsertaan, eLearning masih dibatasi dengan deadline waktu penyelenggaraan sehingga masih memiliki keterbatasan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

# Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 3. Massive Open Online Courses (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, serta 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.

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

Hal itu sebagaimana sifat MOOC itu sendiri:

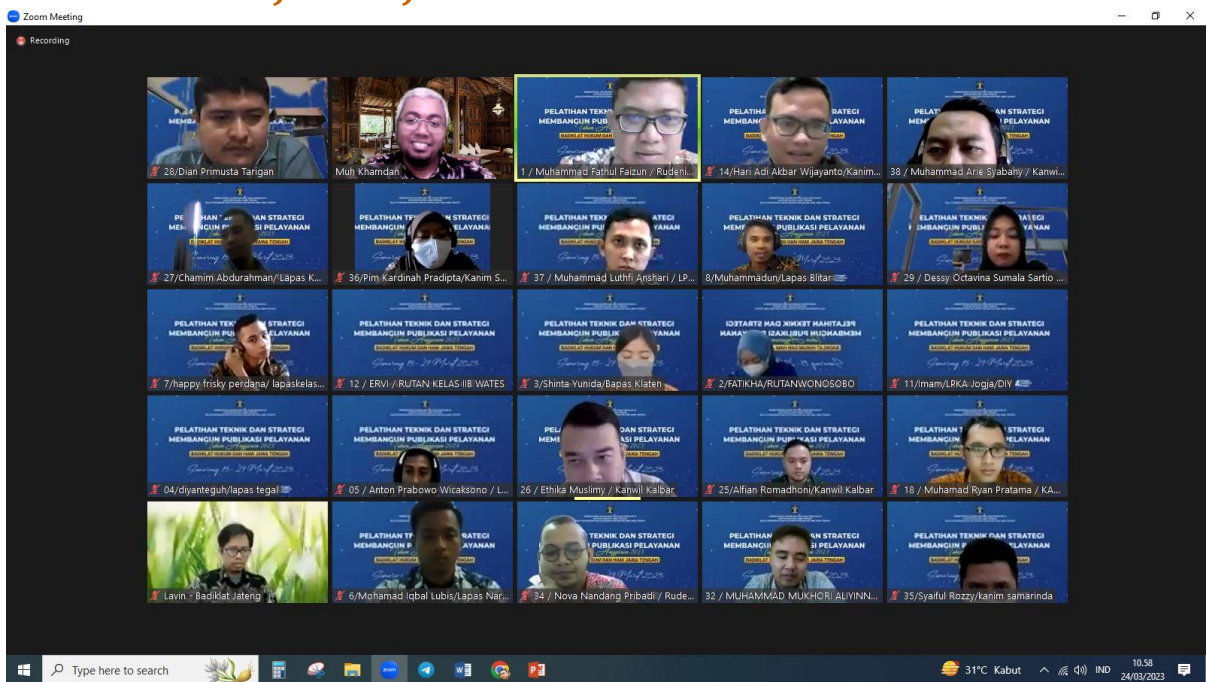
1. *Massive*, yang melibatkan peserta tanpa batas karena memang tidak ada pembatasan
2. *Open*, yang tidak mengatur persyaratan khusus untuk mengikuti
3. *Online*, akses yang diberikan melalui jaringan internet sehingga dapat diakses dari manapun dan kapanpun selama tersedia konektivitas jaringan
4.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

# Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 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.

Pembelajaran yang mengandalkan akses internet dari tempat kerja, tentu mengalami banyak tantangan serta hambatan. Konektifitas sinyal jaringan internet merupakan kendala utama, sehingga belum mampu menjangkau secara optimal pada daerah terluar atau jaringan rendah internet.

Pelatihan jarak jauh pada wilayah yang kurang baik tingkat konektifitas internetnya, disediakan alternatif metode berupa *coaching* dari beberapa coach pengampu materi, dan pembagian kelompok sesuai pemetaan wilayah.

# □ Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 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.

# □ Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 6. Badiklat Learning Center (BLC)



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

Terdapat sekitar 300 modul pembelajaran disertai *microlearning* di dalamnya, yang dapat diikuti oleh peserta atau pegawai dari manapun dan kapanpun. Masing-masing modul pembelajaran ditetapkan 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 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.

# Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 7. Microlearning dan Podcast

A screenshot of a YouTube search results page. The search query is 'badiklat kumham jateng'. Two video results are visible. The first video is titled 'Strategi Pembangunan Zona Integritas Badiklat Kumham Jateng - Badiklat Kumham Jateng...' with 97 views and is 20:09 long. The second video is titled 'Adaptive Learning Strategy - Badiklat Kumham Jateng Podcast #1' with 89 views and is 9:57 long. Both videos are from the channel 'BadiklatKumham Jateng'.

Microlearning dan Podcast menjadi salah satu terobosan yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng untuk menyampaikan materi pembelajaran. Langkah tersebut dapat digunakan oleh para atasan kepada bawahannya, atau secara mandiri bagi tiap-tiap pegawai belajar mandiri.



# Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 8. Webinar dan *Community of Practices*



Kegiatan Webinar dan Community of Practices (CoP) oleh Badiklat diselenggarakan dalam 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. Webinar dilakukan secara blended, artinya ada peserta yang hadir secara langsung di Badiklat Kumham Jateng maupun peserta mengikuti dari tempat kerja masing-masing.

# □ Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 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.

# □ Desain Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Design



### 10. Pelatihan Berbasis Wilayah



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

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



## **Strategi Akselerasi**

**Membangun Konektifitas Pengembangan Kompetensi**

# Strategi Akselerasi Konektifitas

## Connectivity Acceleration Strategy

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

1

### Badiklat Learning Center (BLC)

BLC menjadi terobosan bagi seluruh pegawai di wilayah kerja Badiklat untuk dapat mengakses sumber pembelajaran secara mandiri. Hal itu difasilitasi adanya 300-an modul *Best Practices* yang merupakan pengetahuan kritis Kemenkumham.

2

### Mentoring (untuk) *Sharing Knowledge*

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.

3

### *Massive Open Online Courses* (MOOC)

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.

4

### Webinar dan *Community of Practices* (CoP)

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.

5

### Pelatihan Berbasis Wilayah

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



## **Data Pemenuhan Konektivitas**

### **Pengembangan Kompetensi**

# □ Data Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Fulfillment Data

### Data Capaian Output 2018

Pada 2018, Badiklat Hukum dan HAM Jateng mengawali pelaksanaan pengembangan kompetensi sebanyak

No	Nama Pengembangan Kompetensi	Metode	Capaian
1	Pelatihan Dasar HAM Petugas Masyarakat	Klasikal	40
2	Pelatihan Pelayanan Publik Tk. Dasar	Elearning	40
3	Pelatihan Administrasi Perkantoran Tk. Dasar	Elearning	40
4	Pelatihan Pengawasan Orang Asing	Klasikal	40
5	Pelatihan Pengamanan bagi Petugas Pintu Utama (P2U) Lapas dan Rutan	Klasikal	40
Total Capaian			200 orang

Pada 2018, menjadi titik awal Badiklat Hukum dan HAM Jateng menyelenggarakan pengembangan kompetensi bagi pegawai Kemenkumham. Badiklat dengan keterbatasan personal, ketiadaan ruangan, dan keterbatasan anggaran, hanya mampu mengadakan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebanyak 200 orang pegawai.

# Data Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Fulfillment Data

### Data Capaian Output 2019

Pada 2019, Badiklat Hukum dan HAM Jateng melakukan sejumlah upaya akselerasi pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan memperbanyak model elearning.

No	Nama Pengembangan Kompetensi	Metode	Capaian
1	Pelatihan Pelayanan Publik Tk. Dasar	Klasikal	40
2	Pelatihan Administrasi Perkantoran Tk. Lanj	Elearning	40
3	Pelatihan Pelayanan Publik Tk. Lanj	Elearning	40
4	Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Negara	Elearning	40
5	Pelatihan Dasar CPNS Golongan III	Klasikal	28
6	Pelatihan Dasar CPNS Golongan II	Klasikal	72
7	Pelatihan Bendahara Pengeluaran Akt. 1	Klasikal	30
8	Pelatihan Bendahara Pengeluaran Akt. 2	Klasikal	35
9	Pelatihan Reformasi Birokrasi	Elearning	80
10	Pelatihan Pelayanan Publik Tk. Dasar	Elearning	40
11	Pelatihan Muatan Teknis Substansi Lembaga	Elearning	40
12	Pelatihan Administrasi Perkantoran Tk. Dasar	Elearning	40
13	Pelatihan Pengamanan Kepala Regu Lapas	Klasikal	40
14	Pelatihan Pelaksana Pada Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	Klasikal	60
15	Pelatihan Teknis Keimigrasian	Klasikal	80
16	Pelatihan Pengamanan bagi Petugas Pintu Utama (P2U) Lapas dan Rutan	Klasikal	120
Total			825 orang

# □ Data Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Fulfillment Data

### Data Capaian Output 2020

Pada 2020, Badiklat Hukum dan HAM Jateng melakukan penyesuaian awal seiring adanya pandemi Covid-19, sehingga skenario pengembangan kompetensi mengalami langkah-langkah adaptasi.

No	Nama Pengembangan Kompetensi	Metode	Capaian
1	Pelatihan Keprotokoleran	Klasikal	40
2	Pelatihan Fungsional Analisis Keimigrasian Ahli Pertama	PJJ	40
3	Pelatihan Teknis Keimigrasian	PJJ	160
4	Pelatihan Pengamanan Tk. Lanjutan	Elearning	113
5	Pelatihan Pengamanan Tk. Dasar	Elearning	120
6	Pelatihan Pengawasan Orang Asing	Klasikal	40
7	Pelatihan Pelaksana Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	Klasikal	61
Total			574 orang

# □ Data Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Fulfillment Data

### Data Capaian Output 2021

Pada 2021, Badiklat Hukum dan HAM Jateng sudah melakukan penyesuaian tertentu karena adanya pandemi Covid-19. Penyesuaian itu masih menitikberatkan pada model pelatihan jarak jauh (PJJ).

No	Nama Pengembangan Kompetensi	Metode	Capaian
1	Pelatihan Fungsional Analisis Keimigrasian Ahli Pertama	PJJ	400
2	Pelatihan Reformasi Birokrasi	Elearning	1.624
3	Pelatihan Pengamanan Tk. Lanjutan	Elearning	40
4	Pelatihan Muatan Teknis Substansi Lembaga	Elearning	1.615
5	Pelatihan Pelaksana Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	PJJ	80
6	Pelatihan Teknis Keimigrasian	PJJ	40
7	Pelatihan Pengamanan Tk. Dasar	Elearning	40
Total			3.839 orang

# Data Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Fulfillment Data

### Data Capaian Output 2022

Pada 2022, Badiklat Hukum dan HAM Jateng mengalami masa transisi antara model pembelajaran klasikal menuju ke pelatihan jarak jauh secara keseluruhan. Pada proses inilah maka terjadi masih menganalisis kebutuhan model-model pembelajaran yang bisa massif mengakselerasi konektifitas.

No	Nama Pengembangan Kompetensi	Metode	Capaian
1	Pelatihan Protokoler	Klasikal	40
2	Pelatihan Status Keimigrasian	PJJ	40
3	Pelatihan Pendetensian dan Deportasi	PJJ	39
4	Pelatihan Kesamaptaan	Klasikal	40
5	Pelatihan Teknik dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan	PJJ	40
6	Pelatihan Dasar CPNS Gelombang I	PJJ	639
7	Pelatihan Dasar CPNS Gelombang II	PJJ	640
8	Pelatihan Dasar CPNS Gelombang III	PJJ	498
9	Pelatihan BTCLS ( <i>Basic Trauma Cardiac Life Support</i> )	<i>Blended Learning</i>	40
10	Webinar CoP Tata Nilai BerAKHLAK	Webinar CoP	130
11	Workshop Agenda Habitulasi bagi Calon Coach	PJJ	40
12	Webinar CoP Pengelolaan Pelayanan Pengaduan	Webinar CoP	231
13	Webinar CoP Bela Negara Indonesia Merdeka	Webinar CoP	1.775
14	Webinar Pengelolaan Pelayanan Publik	Webinar CoP	1775
Total			5.963 orang

# Data Capaian Output 2023

Sampai Juni 2023, Badiklat Hukum dan HAM Jateng melakukan akselerasi untuk melakukan peningkatan jumlah output pengembangan kompetensi, sekaligus upaya akselerasi konektifitas di 11 Provinsi, yang menjadi wilayah kerja.

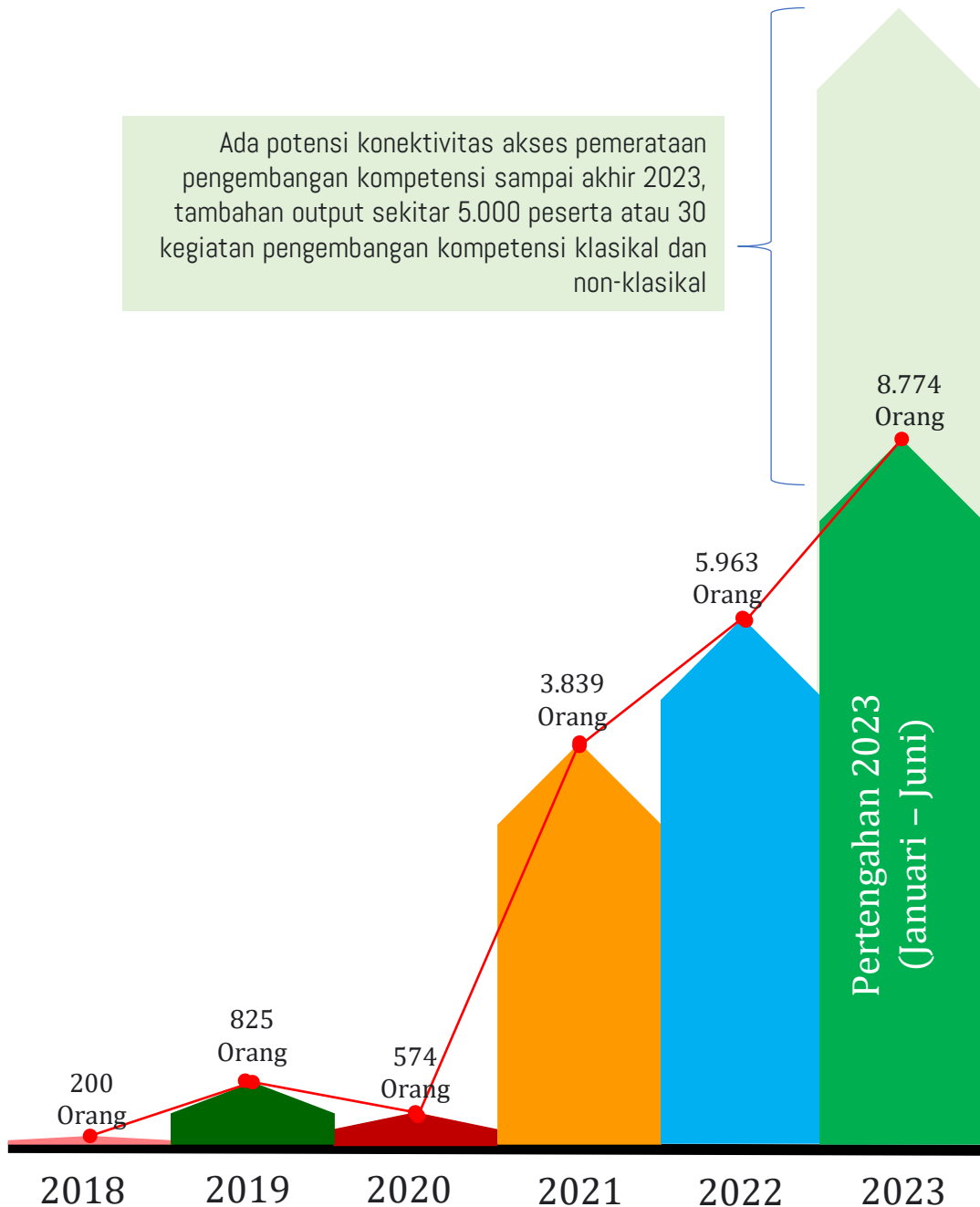
Pada semester 1 tahun 2023, sebanyak 8.774 orang sudah mendapatkan akses.

No	Nama Pengembangan Kompetensi	Metode	Capaian
1	Pelatihan Protokoler	Klasikal	40
2	Webinar CoP Penanggulangan Narkoba	Webinar / CoP	2.065
3	Pelatihan Latihan Kerja dan Kegiatan Kerja Produksi	Klasikal	40
4	Seminar UU No. 1 Tahun 2023 tentang KUHP	Seminar	160
5	Pelatihan Tata Kelola Teknologi Informasi Keimigrasian	Klasikal	40
6	Webinar CoP Workplace Learning (WPL)	Webinar / CoP	476
7	Pelatihan Barang dan Jasa	Blended Learning	40
8	Pelatihan Reformasi Birokrasi	MOOC	1.289
9	Pelatihan Teknik dan Strategi Membangun Publikasi Pelayanan	PJJ	40
10	Webinar CoP Digitalisasi dan Simplifikasi Pembayaran APBN	Webinar / CoP	320
11	Pelatihan Status Keimigrasian	PJJ	40
12	Webinar CoP Kreativitas dan Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual	Webinar / CoP	416
13	Pelatihan Teknis Visa Kunjungan dan Visa Tinggal Terbatas	PJJ	40
14	Webinar CoP Back To Basic Pemasarakatan	Webinar / CoP	2.968
15	Pelatihan Pelaksana Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat	PJJ	40
16	Pelatihan Keprotokolan	MOOC	360
17	Pelatihan Teknis Penyidikan Keimigrasian	Klasikal	40
Total			8.774 orang

# Data Pemenuhan Pengembangan Kompetensi

## Competency Development Fulfillment Data

Perbandingan pemenuhan pengembangan kompetensi dari data output peserta atau pegawai yang terlibat, dapat digambarkan sebagai berikut:



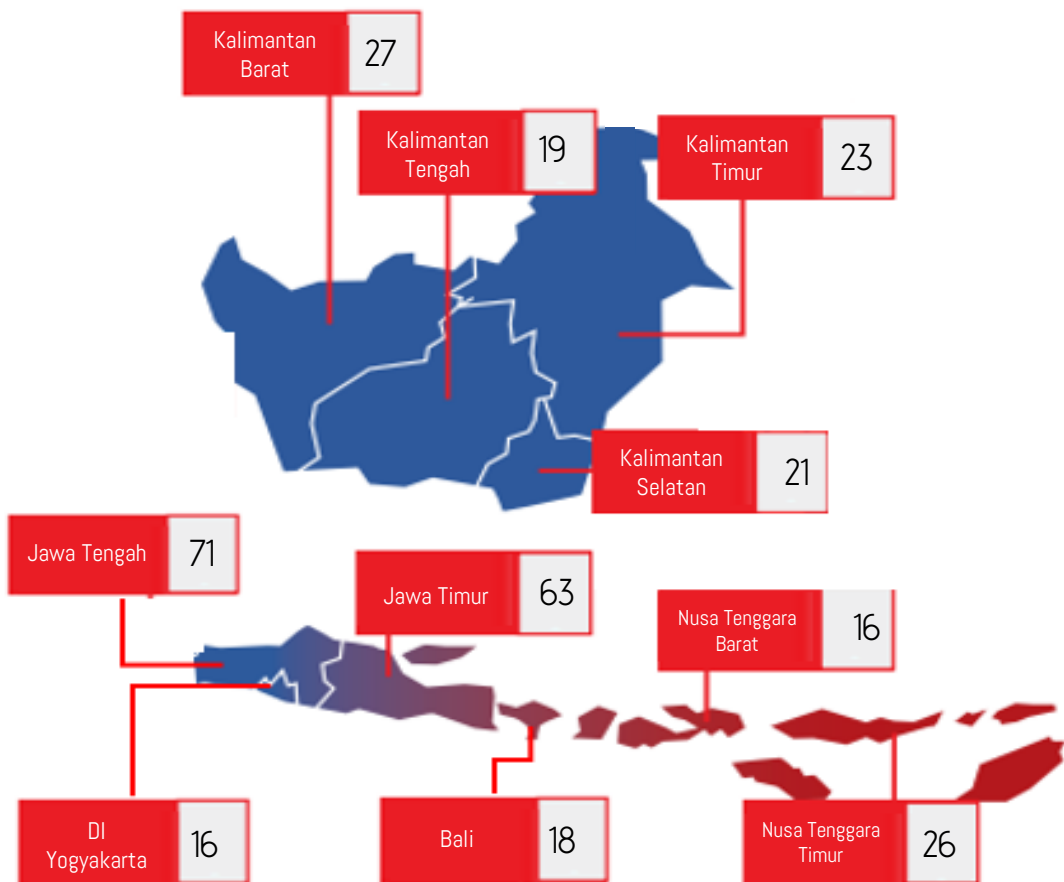


## **Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi**

## Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

### Result of Competency Development Implementation Evaluation

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.

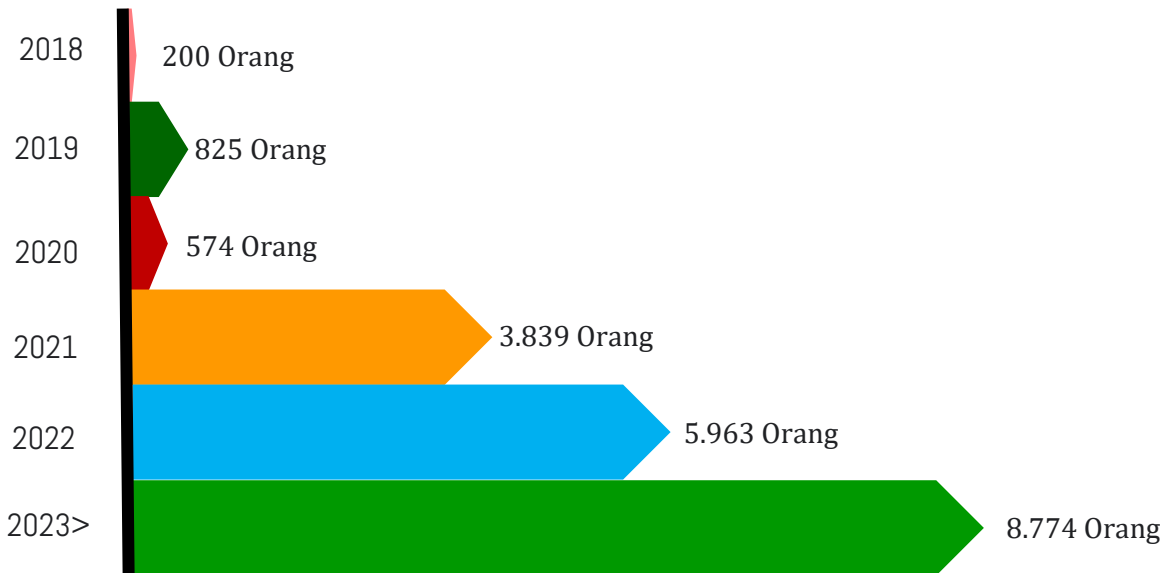


Jumlah pegawai dari 300 UPT dan 10 Kantor Wilayah yang merupakan mandat kerja dari Badiklat Kumham Jawa Tengah sekitar 23.300-an orang. Jumlah tersebut belum termasuk potensi pegawai di luar Kemenkumham, dalam bidang hukum dan HAM yang menjadi tanggung jawab pembinaan.

# Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

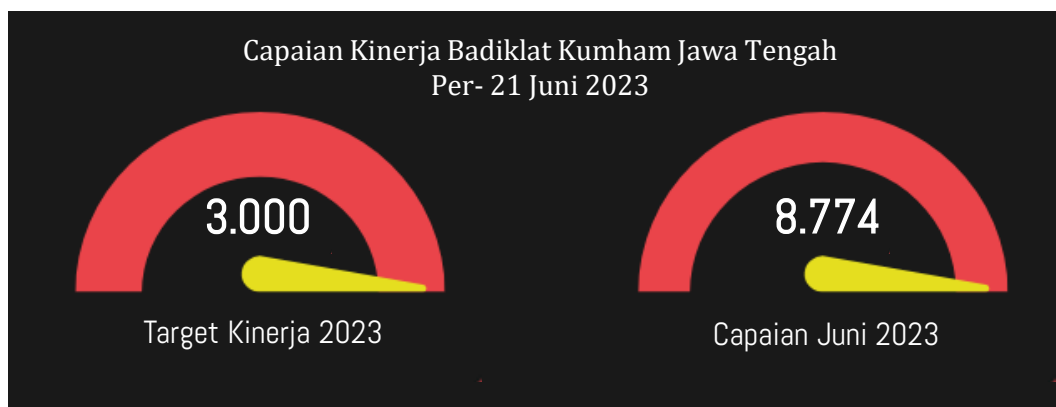
## Result of Competency Development Implementation Evaluation

### 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 Kompetensi

## Result of Competency Development Implementation Evaluation

### 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. Strategi tersebut dipengaruhi adanya:

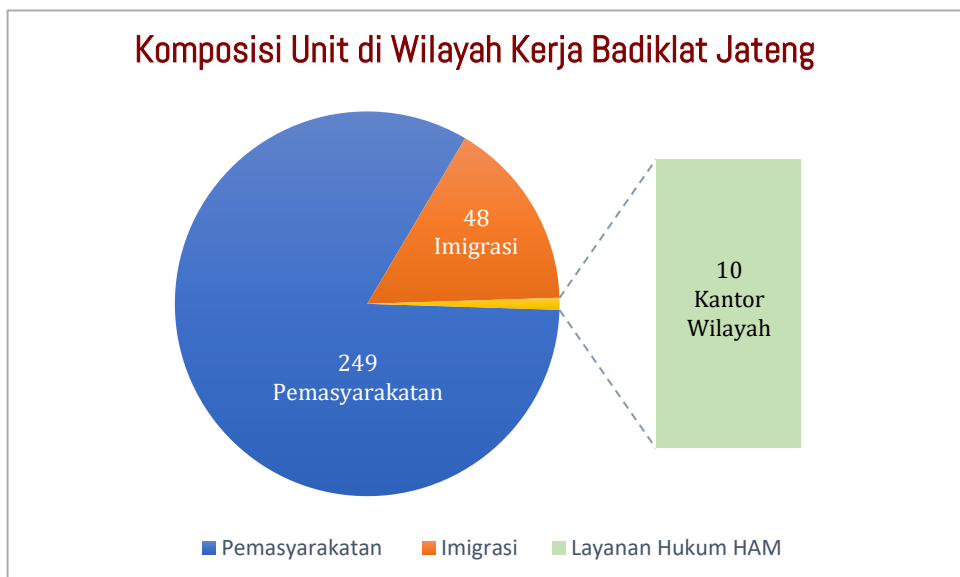
#### a. Komposisi perwakilan 10 Kantor Wilayah (Kanwil)

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

#### b. Komposisi perwakilan 300 unit pelaksana teknis (UPT)

Jumlah UPT Pemasarakatan 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 Pemasarakatan. Persoalannya, banyak UPT Pemasarakatan yang berada di daerah dengan konektifitas kurang memadai. Untuk itulah, akselerasi pengembangan kompetensi mesti dilakukan melalui basis di lingkungan kerja serta berbasis wilayah.



# Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

## Result of Competency Development Implementation Evaluation

### 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 dan 2022 telah mencapai target dan mengalami peningkatan.
2. Pada Tahun 2021 capaian kinerja utama sebesar 93% (target 85%) dan tahun 2022 sebesar 94% (target 90%).
3. Pada Triwulan I 2023 capaian kinerja utama sudah mencapai 93,2% dari target 92%

#### b. Peningkatan Akuntabilitas

1. Perencanaan penganggaran pada tahun 2021 dan 2022 telah dilaksanakan sesuai dengan target kinerja yang direncanakan.
2. Pada 2021 kinerja anggaran sebesar 98,63% dan 2022 sebesar 97,64%.
3. Pada April 2023 kinerja anggaran sebesar 21,30%.



Dokumen LKIP



Foto Perjanjian Kinerja

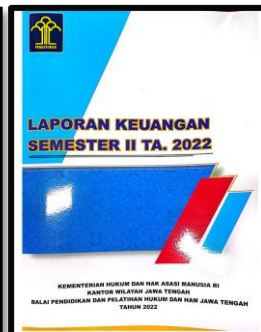
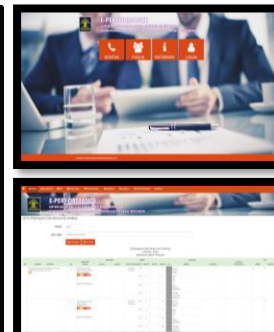


Foto Buku Lap Keuangan



Aplikasi e-Performance



Rapat terkait pencapaian kinerja

# Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

## Result of Competency Development Implementation Evaluation

### 4. 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

# Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

## Result of Competency Development Implementation Evaluation

### 5. Peningkatan Persepsi Layanan yang Baik

Akselerasi pemerataan akses pengembangan kompetensi yang dilakukan Badiklat Kumham Jateng yang dimulai dirintis sejak 2021, berdampak pada peningkatan persepsi layanan yang semakin baik. Hal itu dapat dilihat dari 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 2023



Pebruari 2023



Maret 2023



April 2023



Mei 2023



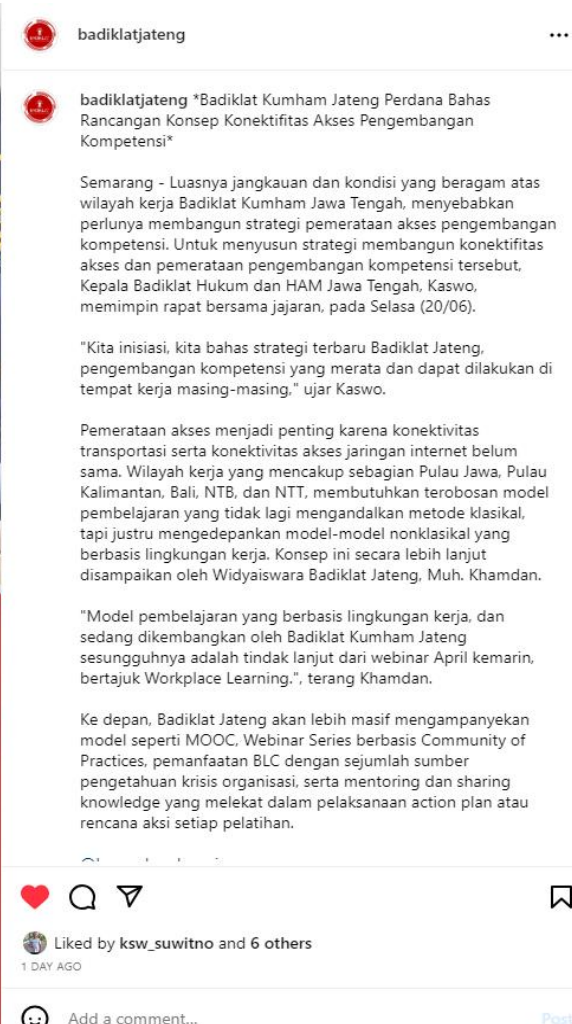


**Rencana Tindak Lanjut Implementasi**

**Pengembangan Kompetensi Masa Depan**

# Rencana Tindak Lanjut Bentuk Pengembangan

## Follow-up Plan Form of Development



Pemerataan akses menjadi penting karena konektivitas transportasi serta konektivitas akses jaringan internet belum sama. Wilayah kerja yang mencakup sebagian Pulau Jawa, Pulau Kalimantan, Bali, NTB, dan NTT, membutuhkan terobosan model pembelajaran yang tidak lagi mengandalkan metode klasikal, tapi justru mengedepankan model-model nonklasikal yang berbasis lingkungan kerja. Konsep ini secara lebih lanjut telah didiskusikan melalui Webinar Series berjudul "Workplace Learning" Bersama Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI.

Sejumlah rencana tindak lanjut akan dilakukan oleh Badiklat Jateng dalam upaya akselerasi pemerataan akses pengembangan kompetensi, terutama menyangkut penyusunan model dan desain pembelajaran non-klasikal serta pengembangan kompetensi berbasis di lingkungan kerja.

### 1. Sosialisasi Konsep dan Model *Workplace Learning*

**BADIKLAT**  
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

# WEBINAR

**PRAKOSO REZA**  
WIDYASWARA AHLI MUDA  
BPSM JAWA TIMUR

**ERNA IRAWATI**  
KEPALA PUSAT  
PEMBINAAN PROGRAM DAN KEBIJAKAN  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA  
LAN RI

**NURHADI**  
ANALISIS KEPEGAWAIAN MUDA  
BIROKRAI SETJEN KEMENKUMHAM

IMPLEMENTASI **WORKPLACE LEARNING (WPL)** SEBAGAI  
BENTUK PENGUATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

**BADIKLAT HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH**

SELASA, 28 FEBRUARI 2023

**ZOOM MEETING**  
PASSCODE : badiklat

SCAN NOW

BerAKHLAK  
REFORMASI HUKUM  
PEMAJUAN HAK ASASI MANUSIA  
bangsa melayani bangsa



Pembelajaran bersifat proaktif dimana seseorang yang belajar memegang kendali dalam mengatur proses pembelajarannya. Workplace atau Tempat Kerja disini diartikan sebagai lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, selain lokasi fisik turut yang besar pula peranannya adalah lingkungan non-fisik seperti tradisi, budaya, nilai, norma, ritual, interaksi dan aktivitas kerja itu sendiri.

Sosialisasi tentang model pengembangan kompetensi berbasis *Workplace Learning* (WPL) menjadi langka penting untuk dilakukan. Hal itu untuk terbangun satu kesamaan implementasi, pengaturan standar baku yang sama, sekaligus pembentukan tim penjamin mutu untuk pengembangan kompetensi di lingkungan kerja. Langkah sosialisasi setidaknya mendukung sejumlah regulasi, antara lain:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
2. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 26 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum dan HAM.
3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peran Jabatan Fungsional Widyaiswara pada pembelajaran di Tempat Kerja

### 2. Pengembangan Pedoman dan Fitur Layanan MOOC



MOOC sebagai salah satu model pembelajaran yang dapat diakses kapanpun serta dimanapun sesuai dengan kelonggaran waktu para pegawai, akan dikembangkan dalam sejumlah nama pelatihan dan sejumlah fitur aktivitas pembelajaran lainnya. MOOC menjadi salah satu investasi terbaik dalam pengembangan kompetensi, berdasarkan analisis efektivitas implementasi pengembangan kompetensi. Jumlah peserta dalam pelaksanaan di pertengahan 2023, mencapai hampir 2.000 orang partisipan, sedangkan yang sudah dinyatakan lulus mendapatkan sertifikat sebanyak 360 orang. Pengembangan MOOC dapat diarahkan pada penguatan kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan sosiokultural, yang dilakukan secara massif dan simultan.

### 3. Pengembangan Microlearning dan Podcast Studio



Microlearning sebagai bagian dari sumber pembelajaran, yang diiringi dengan Podcast pembelajaran, disadari betul oleh jajaran Badiklat Hukum dan HAM sebagai bahan yang efektif untuk disosialisasikan pada pegawai di manapun.

Konektifitas akses internet yang belum memadai dan belum merata di seluruh wilayah kerja Badiklat, menjadikan materi microlearning dan podcast pembelajaran sebagai salah satu sumber belajar mandiri yang akan diintegrasikan di *Badiklat Learning Center* (BLC).

BLC telah menyediakan fitur-fitur dokumen kritis organisasi, yang berisi tentang Best Practices layanan maupun substansi pengetahuan teknis. Pada masa pengembangannya, BLC akan merekam aktivitas pengembangan kompetensi yang diikuti sertifikasi kemampuan melalui evaluasi pembeajaran terstruktur.

# Rencana Tindak Lanjut Bentuk Pengembangan

## Follow-up Plan Form of Development

### 4. Pengembangan Webinar dan *Community of Practice* (CoP)

**BADIKLAT**  
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

**WEBINAR**  
CORPU SERIES  
**BACK TO BASICS**  
**PEMASYARAKATAN**  
BADIKLAT HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

**Heni Yuwono**  
Sekretaris Ditjen Pemasyarakatan

**Dr. A. Yuspahrudin**  
Kakanwil Kemenkumham Jateng

JUMAT, 05 MEI 2023  
PUKUL 08.30 WIB - SELESAI

**ZOOM MEETING**  
Password : badiklat  
<https://bit.ly/Back2BasicsPAS>

**LIVE STREAMING**  
Badiklatkumham Jateng

**FREE CERTIFICATE**

SCAN US !

BerAKHLAK REFORMASI HUKUM PEMAJUAN HAK ASASI MANUSIA bangga melayani bangsa

**BADIKLAT**  
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

**WEBINAR** CORPU SERIES  
BADIKLAT HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

"BACK TO BASICS PEMASYARAKATAN"  
05 MEI 2023

Terima Kasih  
**2968**

SAHABAT PEMBELAJAR

TELAH MENGIKUTI WEBINAR CORPU SERIES  
BADIKLAT KUMHAM JATENG

BerAKHLAK REFORMASI HUKUM PEMAJUAN HAK ASASI MANUSIA bangga melayani bangsa

**BADIKLAT**  
HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

**WEBINAR** CORPU SERIES  
BADIKLAT HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH

"KREATIVITAS DAN PERLINDUNGAN KARYA TULIS  
DALAM ERA DIGITAL"  
06 APRIL 2023

Terima Kasih  
**416**

SAHABAT PEMBELAJAR

TELAH MENGIKUTI WEBINAR CORPU SERIES  
BADIKLAT KUMHAM JATENG

BerAKHLAK REFORMASI HUKUM PEMAJUAN HAK ASASI MANUSIA bangga melayani bangsa

Webinar Series yang merupakan tindak lanjut dari diskusi terfokus pada *Community of Practices* (CoP), menjadi salah satu primadona yang sering ditanyakan oleh sejumlah pegawai dan kepala UPT pada Badiklat.

Usulan-usulan tema yang disampaikan, setidaknya adalah problematika yang dihadapi langsung oleh pegawai pada jabatan tertentu. Termasuk juga tema yang menjadi perhatian sebagian masyarakat, sehingga perlu segera mendapatkan respon dan arahan langsung dalam pengambilan putusan kebijakan.

CoP yang ada sampai saat ini masih bersifat sukarela atau membentuk kelompok sendiri. Pada masa mendatang, perlu pendataan agar benar-benar mejadi komunitas yang turut andil dalam pencapaian sekaligus peningkatan kinerja organisasi.

### 5. Optimalisasi Aplikasi Silaba untuk Pemetaan Kebutuhan



Langkah-langkah penyusunan model serta strategi akselerasi pemerataan akses pengembangan kompetensi di 10 Kantor Wilayah, serta 300 Unit Pelaksana Teknis (UPT), tentu tergantung pada database kebutuhan pengembangan kompetensi yang ada. Penyusunan kebutuhan pelatihan selama ini menjadi kebijakan Sekretariat Jenderal. Akan tetapi, Badiklat Kumham Jawa Tengah tetap akan melakukan Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP), untuk merekomendasi model serta metode dan Teknik pengembangan kompetensi sebagaimana dibutuhkan secara individu, mandatory jabatan, pencapaian kinerja organisasi, atau kebijakan strategis organisasi.

Langkah itu akan diperkuat melalui optimalisasi Aplikasi Sistem Informasi Pelatihan Badiklat Kumham Jateng, yang bisa melakukan sinkronisasi kebutuhan secara efektif.

### 6. Penyusunan Standardisasi Pelatihan Berbasis Wilayah



Pelatihan berbasis Wilayah merupakan model pengembangan kompetensi yang pelaksanaannya berdasarkan zonasi wilayah. Kalimantan Tengah misalnya, dengan konektivitas transportasi yang cukup jauh serta belum memadai, maka dapat dipilih zonasi “satelit” pelatihan maupun bentuk pengembangan lain tanpa harus ke badiklat Kumham Jateng di Semarang.

Model zonasi “satelit” pelatihan pada akhirnya lebih mampu menjawab kebutuhan di masing-masing Kantor Wilayah, sesuai dengan isu strategis serta target kinerja yang sudah dibuat. Oleh karena itu, penyusunan standardisasi pelatihan berbasis wilayah akan dibuat untuk menjamin standar mutu, standar isi, standar sarana prasarana, dan standar lainnya.

Melalui dokumen standardisasi nantinya, pegawai Badiklat Kumham Jateng beserta pegawai Kantor Wilayah yang di daerah, dapat dibentuk tim koordinator kegiatan.



**Pengukuran Dampak**

**Pengembangan Kompetensi**

# □ Pengukuran Dampak Pengembangan Kompetensi

## Follow-up Plan Form of Development

### 1. Pengukuran Dampak Pelatihan Jarak Jauh

Sepanjang 2022, dilakukan pelatihan jarak jauh sebanyak 7 pelatihan dengan jumlah output 1.977 orang. Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) dilakukan dengan sampel 30 % atau 593 orang. Hasil yang didapatkan sebagai berikut:

INDIKATOR	PENGETAHUAN	KETERAMPILAN	SIKAP
ALUMNI	93,75	93,61	93,39
REKAN	92,55	93,54	93,61
ATASAN	90,58	92,33	92,50
	<b>92,29</b>	<b>93,17</b>	<b>93,17</b>
<b>92,88%</b>			



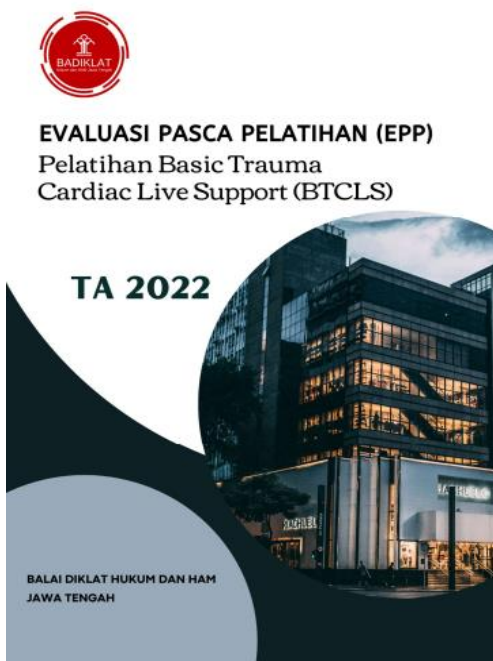
Secara umum, evaluasi dampak dari pelatihan jarak jauh selama 2022 berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa Alumni Peserta Pelatihan telah mengalami peningkatan kinerja di satuan kerjanya setelah pelatihan dilaksanakan.

Peningkatan kinerja tersebut terdiri dari pengetahuan sebesar **92,29%**, keterampilan sebesar **93,16%**, dan sikap sebesar **93,17%**. Data tersebut diperoleh dari kuesioner yg diisi oleh Alumni, Atasan Alumni, dan Rekan Kerja Alumni.

Kelemahannya, bisa menganalisis perkembangan yang lebih mendalam untuk mengetahui bahwa alumni pelatihan benar-benar mengalami peningkatan wawasan dan kinerja, karena evaluasi belum dilakukan secara langsung ke lokus atau satuan kerja pada masing-masing alumni peserta pelatihan untuk survei dan wawancara secara langsung.

# Pengukuran Dampak Pengembangan Kompetensi

Follow-up Plan Form of Development





**BADIKLAT HUKUM DAN HAM  
JAWA TENGAH**

**Learning Always**

**Learning All Ways**

**@Badiklat Kumham Jateng**

Jalan. Mr. Moch Ichsana, Kelurahan Wates  
Kecamatan Ngaliyan, Semarang  
Website: [badiklat-jateng.kemenkumham.go.id](http://badiklat-jateng.kemenkumham.go.id)  
IG: badiklatjateng / Twitter: @badiklatjateng