



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1224, 2022

KEMENKUMHAM. Sistem Pembelajaran
Terintegrasi. Pelaksanaan Pengembangan
Kompetensi. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 26 TAHUN 2022
TENTANG
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI
DI BIDANG HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang unggul dan berkelas dunia serta untuk meningkatkan kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, perlu pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui sistem pembelajaran terintegrasi di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 84);
 6. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 41 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1365);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DI BIDANG HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
3. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia *Corporate University* yang selanjutnya disebut Kemenkumham CorpU adalah strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam rangka mendukung tujuan strategis dan pencapaian target kinerja Kementerian dengan mewujudkan keterkaitan dan kesesuaian antara pendidikan, pembelajaran, dan penerapan nilai-nilai dengan target kinerja dan didukung dengan sistem manajemen pengetahuan dan sistem manajemen pembelajaran.
4. Manajemen Pengetahuan adalah upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki melalui proses identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, penempatan, penyebarluasan, dan penerapan pengetahuan sebagai aset intelektual Kementerian.
5. Sistem Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management System*) yang selanjutnya disingkat KMS adalah sistem daring untuk memfasilitasi Manajemen

- Pengetahuan yang dapat diakses melalui internet dan intranet Kementerian.
6. Surat Keterangan Pelatihan adalah dokumen tertulis yang menyatakan mengenai status peserta terkait dengan pelaksanaan program Pelatihan dan pencapaian Kompetensi yang dipersyaratkan.
 7. Sekretariat Jenderal Kementerian yang selanjutnya disebut Sekretariat Jenderal adalah unit kerja di lingkungan Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri serta mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian.
 8. Sekretaris Jenderal Kementerian yang selanjutnya disebut Sekretaris Jenderal adalah pejabat pimpinan tinggi madya pada Sekretariat Jenderal.
 9. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut BPSDM Hukum dan HAM adalah unit kerja di lingkungan Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri serta mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia.
 10. Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional adalah unit kerja di lingkungan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia yang mempunyai tugas pembinaan jabatan fungsional.
 11. Kepala BPSDM Hukum dan HAM adalah pejabat pimpinan tinggi madya pada BPSDM Hukum dan HAM.
 12. Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Balai Diklat adalah unit pelaksana teknis BPSDM Hukum dan HAM yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala BPSDM melalui Kepala Divisi Administrasi serta mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia.
 13. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia.
 14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini digunakan sebagai pedoman dalam rangka pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi bagi PNS.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Kemenkumham CorpU.

BAB II KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 3

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 4

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a meliputi:
 - a. pengukuran dan analisis kesenjangan kompetensi PNS;
 - b. pengukuran dan analisis kesenjangan kinerja PNS;
 - c. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
 - d. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi;
 - e. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - f. penyusunan kebutuhan anggaran Pengembangan Kompetensi berdasarkan usulan unit eselon I.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b dilakukan berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui rapat koordinasi dan/atau melalui teknologi informasi.
- (4) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh unit kerja yang meliputi:
 - a. BPSDM Hukum dan HAM;
 - b. unit eselon I;

- c. kantor wilayah;
 - d. Balai Diklat; dan
 - e. unit pelaksana teknis,
sesuai dengan bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan.
- (5) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan secara:
 - a. mandiri oleh unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4);
 - b. mandiri oleh unit kerja di luar Kementerian;
 - c. bekerja sama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan/atau
 - d. bekerja sama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
 - (6) Dalam hal terdapat kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang belum ditetapkan dalam kebutuhan rencana Pengembangan Kompetensi, PNS dapat diikutsertakan dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dimaksud.

Pasal 7

- (1) Kemenkumham CorpU diselenggarakan oleh unit kerja pada Kementerian sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyelenggaraan Kemenkumham CorpU dilaksanakan berdasarkan bidang:
 - a. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi;
 - b. peraturan perundangan-undangan;
 - c. pelayanan administrasi hukum umum;
 - d. masyarakat;
 - e. keimigrasian;
 - f. kekayaan intelektual;
 - g. hak asasi manusia;
 - h. pengawasan intern;
 - i. pembinaan hukum nasional;
 - j. analisa kebijakan strategis; dan
 - k. pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia.
- (3) Penyelenggara Kemenkumham CorpU terdiri atas:
 - a. tim pengarah; dan
 - b. tim pelaksana.

Pasal 8

Struktur penyelenggara Kemenkumham CorpU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 9

- (1) Tim pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. Menteri sebagai ketua;
 - b. Wakil Menteri sebagai wakil ketua;

- c. Sekretaris Jenderal sebagai sekretaris merangkap anggota; dan
 - d. pimpinan tinggi madya sebagai anggota.
- (2) Tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. merumuskan arah dan kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Kementerian;
 - b. merumuskan kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Kementerian;
 - c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Kementerian;
 - d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Kementerian; dan
 - e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan Kemenkumham CorpU yang terkait dengan kinerja organisasi.
 - (3) Tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
 - (4) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tim pengarah mengadakan pertemuan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
 - (5) Pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menghasilkan:
 - a. kebutuhan dan prioritas Pengembangan Kompetensi tahun berjalan dan tahun selanjutnya; dan/atau
 - b. kebijakan strategis pengembangan sumber daya manusia untuk 5 (lima) tahun sesuai dengan periode masa pemerintahan.
 - (6) Pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan pada triwulan kesatu dalam tahun berjalan.
 - (7) Tim pengarah dapat melaksanakan pertemuan selain pada waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) jika diperlukan.
 - (8) Hasil pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditindaklanjuti oleh tim pelaksana.
 - (9) Hasil pertemuan tim pengarah digunakan sebagai landasan validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1).

Pasal 10

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. koordinator pembelajaran; dan
 - b. koordinator keahlian.
- (2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi PNS;
 - b. mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;

- c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi kepada tim pengarah;
- d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Kementerian dan unit kerja;
- e. melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan nonklasikal; dan
- f. mengusulkan kelompok keahlian untuk setiap unit kerja Eselon I.

Pasal 11

- (1) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a dijabat secara *ex-officio* oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM.
- (2) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. mengoordinasikan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS di Kementerian;
 - b. melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang berupa pelatihan klasikal;
 - c. mengoordinasikan pengembangan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana; dan
 - d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), koordinator pembelajaran dibantu secara *ex-officio* oleh:
 - a. pimpinan tinggi pratama di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM;
 - b. Direktur Politeknik Ilmu Pemasaryakatan;
 - c. Direktur Politeknik Imigrasi; dan
 - d. kepala Balai Diklat.

Pasal 12

- (1) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b dijabat secara *ex-officio* oleh pejabat pimpinan tinggi madya pada unit eselon I.
- (2) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan unit eselon I;
 - b. menyampaikan usulan konsep rancang bangun program pelatihan dalam bentuk kurikulum;
 - c. mengoordinir penyelenggaraan pelatihan nonklasikal yang diselenggarakan oleh unit kerjanya;
 - d. menyampaikan usulan rumpun kelompok keahlian kepada ketua tim pengarah sesuai dengan bidang tugas unit kerja atau perangkat daerahnya;
 - e. menyampaikan usulan kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya;

- f. memimpin kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya; dan
 - g. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian di unit kerjanya.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh kelompok keahlian.
- (4) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) beranggotakan PNS yang mempunyai keahlian dan kompetensi dalam bidang tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Pasal 13

Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dilakukan oleh Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 14

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam rangka program:
- a. Pengembangan Kompetensi tingkat Kementerian;
 - b. Pengembangan Kompetensi tingkat nasional yang merupakan program prioritas nasional; dan
 - c. pengembangan talenta bagi PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.
- (3) Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dalam bentuk strategi pembelajaran yang meliputi:
- a. pendidikan; dan/ atau
 - b. pelatihan.

Pasal 15

Strategi pembelajaran dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf b dilakukan dengan proporsi:

- a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan klasikal di dalam kelas dan belajar mandiri;
- b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal dalam sebuah komunitas atau dalam bentuk bimbingan; dan

- c. 70% (tujuh puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 17

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 10% (sepuluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a meliputi:
 - a. pelatihan teknis;
 - b. pelatihan fungsional;
 - c. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - d. pelatihan sosial kultural;
 - e. pelatihan manajerial;
 - f. pelatihan tingkat nasional;
 - g. sekolah kader;
 - h. *e-learning*;
 - i. pelatihan jarak jauh;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. kursus;
 - l. penataran;
 - m. seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi;
 - n. workshop/lokakarya;
 - o. belajar mandiri; dan
 - p. bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (2) Setiap pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, dan huruf i yang diselenggarakan bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di Kementerian harus memiliki:
 - a. standar kompetensi jabatan atau kamus kompetensi;
 - b. rancang bangun program pelatihan, dalam bentuk kurikulum;
 - c. rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dalam bentuk silabus;
 - d. modul pelatihan; dan
 - e. pedoman penyelenggaraan pelatihan.
- (3) Penyusunan rancang bangun program pelatihan, rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dan modul pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sampai dengan huruf d dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM bekerja sama dengan unit pembina teknis dan/atau Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional.
- (4) Pelatihan teknis dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di luar Kementerian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf h, dan huruf i dilaksanakan oleh:
 - a. BPSDM Hukum dan HAM; dan/atau

- b. Balai Diklat, berdasarkan penugasan dari Kepala BPSDM Hukum dan HAM.
- (6) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf g dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (7) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j sampai dengan huruf p dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.
 - (8) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l, huruf m, huruf n, huruf o, dan huruf p dilaksanakan sesuai dengan pedoman pelaksanaan pelatihan yang ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM atau pedoman pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional atau instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang pelatihan teknis.

Pasal 18

Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di Kementerian dapat dilaksanakan oleh instansi pemerintah lain berdasarkan persetujuan dari BPSDM Hukum dan HAM dan Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional.

Pasal 19

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 20% (dua puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b terdiri atas:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. komunitas belajar/ *community of practice*; dan/atau
 - d. pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (2) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.
- (3) Pelaksanaan bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan pedoman.
- (4) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM.

Pasal 20

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c terdiri atas:
 - a. magang atau praktik kerja;
 - b. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
 - c. patok banding/ *benchmarking*;
 - d. detasering/ *secondment*;
 - e. pembelajaran alam terbuka/ *outbond*;
 - f. bimbingan di tempat kerja; dan/atau

- g. bentuk pelatihan nonklasikal lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (2) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelatihan yang mengintegrasikan materi yang diperlukan dengan kompetensi yang dibutuhkan yang dilaksanakan di tempat kerja tanpa meninggalkan pekerjaan PNS yang bersangkutan.
- (3) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penyelenggaraannya mengikutsertakan Widyaiswara untuk merancang desain implementasi pembelajaran di tempat kerja disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.
- (4) Dalam pelaksanaan pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlukan komitmen belajar yang dituangkan dalam dokumen pembelajaran dan disepakati oleh Widyaiswara, pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan, pimpinan unit kerja, dan peserta.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.

Pasal 21

Selain strategi pembelajaran melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, bagi talenta juga dapat diberikan pelatihan lainnya meliputi:

- a. *on the job training*;
- b. *special assignment*;
- c. *counseling*;
- d. pencitraan;
- e. pengelolaan pengetahuan;
- f. forum ilmiah; dan
- g. bentuk pelatihan lainnya.

Pasal 22

- (1) Setiap PNS yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di lingkungan Kementerian memperoleh Surat Keterangan Pelatihan.
- (2) Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. menggunakan format dokumen digital;
 - b. menggunakan kode elektronik;
 - c. mencantumkan kode registrasi alumni yang diberikan oleh BPSDM Hukum dan HAM; dan
 - d. ditandatangani secara elektronik oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM dan/atau pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan.
- (3) Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh BPSDM Hukum dan HAM.

Pasal 23

- (1) Jenis Surat Keterangan Pelatihan terdiri atas:
 - a. surat tanda tamat pelatihan;
 - b. sertifikat;
 - c. piagam penghargaan; dan
 - d. surat keterangan.
- (2) Surat tanda tamat pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada peserta yang dinyatakan lulus, berhasil mencapai kompetensi yang dipersyaratkan, dan berhasil mengikuti dan menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan baik, dalam:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan dasar calon PNS; atau
 - c. pelatihan fungsional.
- (3) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada peserta yang dinyatakan lulus atau telah berhasil menyelesaikan keseluruhan program pelatihan selain pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Piagam penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat diberikan kepada Peserta yang memperoleh peringkat terbaik pada pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Surat keterangan sebagaimana dimaksud ayat pada (1) huruf d diberikan kepada peserta yang dinyatakan tidak lulus pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 24

Bentuk, ukuran, dan tata cara penerbitan Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM.

Pasal 25

Ketentuan mengenai pelaksanaan dan konversi jam pelajaran Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketiga

Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 26

- (1) Terhadap setiap penyelenggaraan pelatihan harus dilakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh penyelenggara pelaksanaan pelatihan.

Pasal 27

Evaluasi pelaksanaan pelatihan terdiri atas:

- a. evaluasi pelatihan; dan
- b. evaluasi pasca pelatihan.

Pasal 28

- (1) Evaluasi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap peserta, pengajar, dan penyelenggaraan pelatihan.
- (2) Evaluasi pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
 - a. reaksi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan dan pengajar; dan
 - b. hasil pembelajaran peserta pelatihan.

Pasal 29

- (1) Evaluasi pasca pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap dampak dan hasil pelatihan.
- (2) Evaluasi pasca pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
 - a. peningkatan perilaku alumni pelatihan;
 - b. peningkatan kinerja alumni pelatihan; dan
 - c. peningkatan kinerja unit kerja alumni pelatihan.

Pasal 30

- (1) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 disampaikan kepada koordinator pembelajaran paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh koordinator pembelajaran kepada Sekretaris Jenderal paling lama 1 (satu) bulan sebelum batas akhir penyampaian hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi oleh Menteri kepada kepala lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara.

Pasal 31

Instrumen evaluasi, format laporan, mekanisme penyampaian laporan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan, dan penilaian kompetensi ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM.

BAB IV

SARANA DAN PRASARANA PENDUKUNG

Pasal 32

- (1) Dalam rangka pengelolaan Kemenkumham CorpU, perlu menyusun dan mengembangkan Manajemen Pengetahuan.
- (2) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. identifikasi;
 - b. dokumentasi;
 - c. pengorganisasian;
 - d. penyebarluasan;
 - e. penerapan;
 - f. pemantauan; dan

- g. pengembangan.
- (3) Identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.
 - (4) Dokumentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
 - (5) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
 - (6) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bisa digunakan oleh seluruh PNS dalam instansi.
 - (7) Penerapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e merupakan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh PNS dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
 - (8) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh PNS.
 - (9) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan proses pengembangan manajemen pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan PNS dan organisasi.
 - (10) Penerapan dan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan PNS difasilitasi dalam KMS Kementerian.

Pasal 33

- (1) BPSDM Hukum dan HAM mengelola Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1).
- (2) Dalam mengelola Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPSDM Hukum dan HAM sebagai koordinator pembelajaran bekerja sama dengan unit eselon I sebagai koordinator keahlian, kantor wilayah, dan unit pelaksana teknis.
- (3) Pengelolaan Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui teknologi pembelajaran.

Pasal 34

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran.
- (2) BPSDM Hukum dan HAM mengelola teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan melalui sistem manajemen pembelajaran.
- (4) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya memfasilitasi pembelajaran dengan cara menciptakan, mengembangkan,

- memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber daya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Kementerian.
- (5) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dan/atau terhubung dengan sistem informasi kepegawaian.

Pasal 35

Tata cara Manajemen Pengetahuan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM.

BAB V

LOGO KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA *CORPORATE UNIVERSITY*

Pasal 36

- (1) Kemenkumham CorpU mempunyai logo.
- (2) Logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lambang atau simbol identitas resmi Kemenkumham CorpU.
- (3) Logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan pada papan nama kantor, spanduk, umbul-umbul, atribut yang terdiri dari pin, serta seluruh kegiatan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian.
- (4) Bentuk, desain, makna, dan ukuran logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH- 06.IN.04.02 Tahun 2010 tentang Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 392);
- b. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH- 3.DL.03.02 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 393);
- c. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH- 05.IN.04.02 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan *Assesment Center* dan Sistem Informasi SDM Berbasis Kompetensi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 394);
- d. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Calon Pejabat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan (Berita Negara Republik Indonesia 2015 Nomor 1256);

- e. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-Learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia 2017 Nomor 968),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 38

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 5 Desember 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 9 Desember 2022

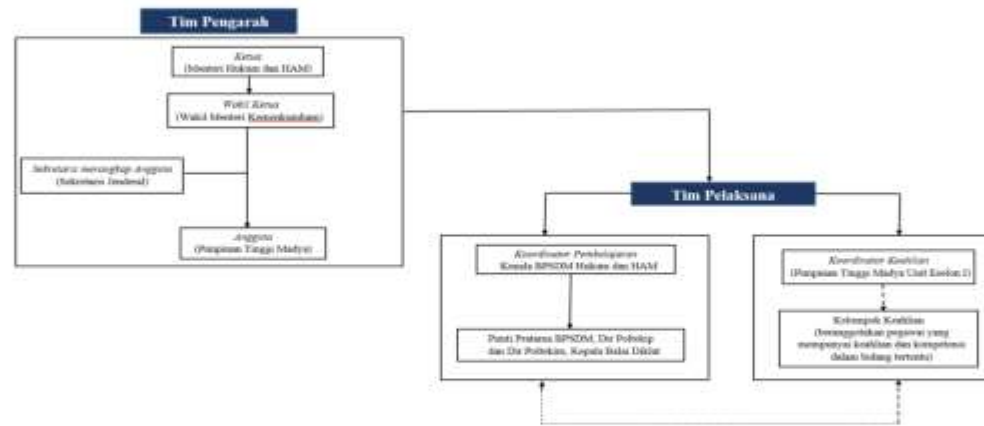
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN I
 PERATURAN MENTERI HUKUM DAN
 HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 26 TAHUN 2022
 TENTANG
 PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI
 DI BIDANG HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

STRUKTUR PENYELENGGARA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA *CORPORATE UNIVERSITY*



MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN II
 PERATURAN MENTERI HUKUM DAN
 HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 26 TAHUN 2022
 TENTANG
 PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI
 DI BIDANG HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

PELAKSANAAN DAN KONVERSI JAM PELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. PENDIDIKAN

No	Bentuk	Deskripsi	Pelaksana	Surat Keterangan Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi Jam Pelajaran (JP)	
						Nasional	Internasional
1	Pendidikan Tinggi jenjang Diploma/S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. lembaga pendidikan lainnya.	Ijazah	Semester	Satu semester 20 (dua puluh) JP.	

B. PELATIHAN KLASIKAL

No	Bentuk	Deskripsi	Pelaksana	Surat Keterangan Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi Jam Pelajaran (JP)	
						Nasional	Internasional
1	Pelatihan Teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan teknis substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
2	Pelatihan Fungsional	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk mengetahui kompetensi bidang tugas yang terkait dengan Jabatan Fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. lembaga pendidikan dan pelatihan lain yang terakreditasi	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan

3	Pelatihan Struktural Kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Lembaga Administrasi Negara (LAN); dan d. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.	a. STTP b. Piagam c. Surat Keterangan	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	-
4	Pelatihan Sosial Kultural	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan

5	Pelatihan Manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan.
6	Pelatihan tingkat nasional	-	-	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan.	-
7	Sekolah kader	Kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator/koordinator/jabatan yang setara melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.	Lembaga Administrasi Negara	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Sekolah kader	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan.
8	Bimbingan Teknis	Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan	Sertifikat	JP	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Bimbingan Teknis.

9	Kursus	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum dan HAM; d. Institusi/ Lembaga lainnya	Sertifikat	JP	Sesuai JP Program kursus.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP program khusus.
10	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum dan HAM; d. Institusi/ Lembaga lainnya.	Sertifikat	JP	Sesuai JP Program Penataran.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Penataran.
11	Seminar, Konferensi, atau Sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Satuan Kerja Kementerian	Sertifikat	Hari	1 (satu) hari setara dengan 4 (empat) JP.	1 (satu) hari setara dengan 6 (enam) JP.

			Hukum dan HAM; d. Institusi/ Lembaga lainnya.				
12	Lokakarya (<i>workshop</i>)	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum dan HAM; d. Institusi/ Lembaga lainnya.	Sertifikat	Hari	1 (satu) hari setara dengan 5 (lima) JP.	1 (satu) hari setara dengan 7 (tujuh) JP.

13	Belajar Mandiri (<i>self development</i>)	Upaya pengembangan kompetensi melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.	BPSDM Hukum dan HAM;	Sertifikat	JP	Jam belajar mandiri paling tinggi 2 (dua) JP sehari.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Belajar Mandiri.
----	---	--	----------------------	------------	----	--	--

C. PELATIHAN NONKLASIKAL MELALUI BIMBINGAN

No	Bentuk	Deskripsi	Pelaksana	Surat Keterangan Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi Jam Pelajaran (JP)	
						Nasional	Internasional
1	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu; b. Atasan langsung; c. Kepala Satuan Kerja	Sertifikat	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP; • Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP; • Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.

2	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	<ul style="list-style-type: none"> a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu; b. Atasan langsung; c. Kepala Satuan Kerja. 	Sertifikat	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali <i>Mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
---	------------------	--	---	------------	----------	---	---

D. PELATIHAN NON KLASIKAL MELALUI PRAKTEK TERINTEGRASI

No	Bentuk	Deskripsi	Pelaksana	Surat Keterangan Kompetensi Pengembangan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran (JP)	
						Nasional	Internasional
1	<i>e-Learning</i>	Kegiatan pembelajaran dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan	Sertifikat	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajarans ecara dalam jaringan
2	Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam.	JP	Sesuai JP Program Pelatihan.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan.
3	Magang atau praktik Kerja.	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan (<i>learning by doing</i>).	a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu b. Kepala Satuan Kerja	Sertifikat	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP.	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP.

4	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta, Badan Usaha Milik Negara, atau Badan Usaha Milik Daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Pejabat yang berwenang.	Sertifikat	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP.	1 (satu) kali Kegiatan Pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP.
5	Patok Banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.	a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu; b. Kepala Satuan Kerja /pejabat yang bertugas mengembangkan SDM.	Sertifikat	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding setara dengan 10 (sepuluh) JP.	1 (satu) kali kegiatan patok banding setara dengan 20 (dua puluh) JP.
6	<i>Detasering</i>	Penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Pejabat yang ditunjuk menerima penempatan PNS yang didetasering	Sertifikat	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP.	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program Detasering.

7	Komunitas Belajar (<i>community of practice/networking</i>)	Perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu; b. Pejabat pengembangan SDM Satuan Kerja Kementerian Hukum dan HAM.	Sertifikat	JP	Jam belajar maksimal 2 (dua) JP sehari.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas Belajar.
8	Pembelajaran di Alam Terbuka (<i>outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; b. Memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.	a. BPSDM Hukum dan HAM; b. Balai Pelatihan Hukum dan HAM; c. Lembaga Pelatihan lainnya.	STTP dan/atau Sertifikat.	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya

9	Komunitas Belajar (<i>community of practice/networking</i>)	Perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu; b. Pejabat pengembangan SDM Satuan Kerja Kementerian Hukum dan HAM.	Sertifikat	JP	Jam belajar maksimal 2 (dua) JP sehari.	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas Belajar.
10	Magang atau Praktik Kerja.	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan (<i>learning by doing</i>).	a. BPSDM Hukum dan HAM sebagai penjamin mutu b. Kepala Satuan Kerja	Sertifikat	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP.	1 (satu) kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP.

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI HUKUM DAN
HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 26 TAHUN 2022
TENTANG
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI
DI BIDANG HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

BENTUK, DESAIN, MAKNA, DAN UKURAN LOGO
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA *CORPORATE UNIVERSITY*



Ukuran:

Untuk Atribut berupa Pin dengan diameter 3,5 (tiga koma lima) sentimeter.

Logo Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia *Corporate University* memuat gambar, tulisan, dan tata warna yang bermakna:

a. Gambar

1. Rantai emas berbentuk lingkaran : PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya senantiasa mengedepankan prinsip sinergitas;
2. Simbol manusia berjumlah lima orang : PNS yang memiliki semangat kerja keras;
3. Bergandengan tangan : PNS senantiasa mempunyai semangat kebersamaan dalam melaksanakan tugas

- dan fungsi organisasi.
- b. Tulisan
1. CORPORATE UNIVERSITY : melambangkan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia siap sebagai institusi pembelajar untukmengkakselerasi Pengembangan Kompetensi PNS agar sejalan denganarah pencapaian tujuan strategis organisasi;
 2. Kami PASTI : PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berkarakter Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif.
- c. Tata Warna
1. Latar belakang merah putih : PNS berjiwa pemberani (merah) dan niat yang suci/tulus (putih);
 2. Warna seragam biru : biru melambangkan kekuatan dan optimisme, artinya setiap PNS mempunyai kekuatan atau potensi diri serta optimisme dalam memberikan sumbangsihnya bagi organisasi, bangsa, dan negara;
 3. Warna kuning emas pada rantai : melambangkan kewibawaan;
 4. Warna dasar merah di bawah rantai emas : melambangkan percaya diri, tekad kuat dalam membentuk PNS yang berjiwa Pancasila dan berkebangsaan.

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY