
PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENKUMHAN SUMATERA SELATAN

¹Syafitri Anggraini, ²*Andrian Noviardy

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

²Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstract - *This research was made with the title "Human Resource Development to Improve Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, South Sumatra", Basically it aims to ensure and maintain the ability of employees so that they meet the required qualifications so that they can make an optimal contribution to the organization. One form of employee development is education and training. In making this final project the author uses a qualitative research method. Based on the results of the author's research, employees must participate in higher education and take part in human resource development trainings. With the implementation of the education and training model using the Corporate University method, which is a development of the general education and training concept, which emphasizes the use of IT in professional employee training and education.*

Keywords: *Employee, Development, Education, Training.*

Abstrak - Penelitian ini dibuat dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan”, Pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Dalam pembuatan tugas akhir ini penulis menggunakan metode Penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian penulis maka pegawai harus ikut serta melakukan Pendidikan yang lebih tinggi dan mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan adanya model penerapan diklat dengan metode Corporate University yang merupakan pengembangan dari konsep diklat pada umumnya, dimana lebih menekankan pada penggunaan IT dalam pelatihan dan pendidikan pegawai yang profesional.

Kata kunci: Pegawai, Pengembangan, Pendidikan, Pelatihan.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia memang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang berhubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki, tetapi jika masalahnya itu terkait dengan karyawan atau manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan organisasi atau instansi tidak akan mudah, oleh karena itu karyawan akan bekerja dengan baik secara optimal untuk dapat meningkatkan prestasi jika kebutuhan mereka terpenuhi. Situasi ekonomi kini pada setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pada semua bidang. Untuk mewujudkan itu maka diharapkan setiap karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai produktivitas tenaga kerja maksimum bagi organisasi tersebut.

Salah satu unsur yang sangat penting agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik. Pengertian kinerja adalah suatu keberhasilan dari pekerjaan yang sudah dicapai dari pekerjaan tersebut [1] ataupun kinerja (performance) yaitu pencapaian pada seorang karyawan atau sekelompok karyawan pada suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan tersebut [2]. Organisasi/instansi dan pegawai itu sangat berkaitan erat dan saling berhubungan. Bila karyawannya mampu membawa peningkatan dalam suatu organisasi itu, maka dapat menghasilkan keuntungan untuk keduanya. Bagi prestasi bagi karyawan adalah sebuah pencapaian dan dianggap sebagai peluang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Namun untuk suatu organisasi, keberhasilan itu dapat dikatakan jika sarannya dalam menuju pertumbuhan dan adanya perkembangan.

Pada saat ini, banyak perusahaan yang lebih tertarik dengan teknologi informasi untuk mempercepat proses pekerjaannya. Teknologi yang semakin maju dan terus berkembang sekarang ini semakin melancarkan kehidupan manusia. Banyak kemudahan yang didapat dengan alat yang berteknologi tinggi contohnya untuk penyedia informasi sekarang ini banyak aplikasi-aplikasi yang memudahkan kehidupan manusia. Tidak hanya didalam kehidupan manusia, di perusahaan pun penggunaan teknologi sudah banyak ditemukan saat ini. Hal ini bisa dilihat dengan semakin berkembangnya teknologi yang mengakibatkan banyaknya karyawan yang di PHK. Contohnya di sektor perbankan, tercatat dalam tiga tahun terakhir 2016-2018 ada sekitar 20.000 karyawan yang berhenti di sembilan bank ternama di Indonesia. Di sektor ritel perabotan salah satunya yaitu IKEA, pada tahun 2018 IKEA mengumumkan untuk memangkas sekitar 5% atau 7.500 karyawannya karena akan menggenjot sistem penjualan online [3]. Lalu di sektor pabrik, wacana robot akan menggantikan pekerja manusia di pabrik -pabrik bukan isapan jempol belaka. Pada 2025, sekitar 52% robot akan menggantikan posisi manusia dalam sebuah perusahaan. Mereka akan bekerja layaknya peran manusia yang bekerja sebagai akuntan, manajemen klien, pemasaran, layanan pelanggan hingga kesekretariatan.

Dilihat dari beberapa fakta tersebut, maka dapat dipastikan di masa depan kebanyakan tenaga manusia akan tergantikan dengan teknologi. Maka lulusan jurusan teknologi informasi atau sejenis itu menjadi hal utama yang dicari oleh perusahaan saat ini. Karena ilmu mereka bisa digunakan untuk membantu memudahkan pekerjaan di perusahaan. Tetapi bagi seseorang di jurusan lain, harus memiliki kemampuan lebih dibidang teknologi. Dalam hal mengasah kemampuan, perguruan tinggi menjadi tempat yang tepat bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuannya dan memilih jurusan yang tepat baginya. Perguruan tinggi merupakan salah satu institusi pendidikan yang memiliki peran sangat besar dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan peningkatan daya saing bangsa [4]. Agar seorang lulusan memiliki kemampuan yang memadai untuk bersaing dalam mencari pekerjaan, maka lulusan perguruan tinggi haruslah memiliki kualitas yang tinggi. Mahasiswa dituntut untuk memiliki kemampuan teori maupun praktik, selain itu juga mahasiswa harus memiliki kemampuan sosialisasi yang baik seperti mandiri, bertanggung jawab, disiplin, kerja keras, tekun, dll agar bisa bekerja dengan baik pada saat terjun langsung di sebuah bidang pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Tata Nilai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan visi dan misi 2020-2024, Kementerian Hukum dan HAM mempunyai tata nilai yang diyakini masih relevan digunakan sebagai dasar bekerja dan berkinerja sampai dengan tahun 2020-2024 yaitu "PASTI" yang merupakan akronim dari *Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif*. Adapun nilai-nilai yang terkandung dari masing-masing kata tersebut adalah sebagai berikut [5]:

- 1) **Profesional**, adalah sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi. Dalam konteks tata nilai ini, Profesional dimaknai bahwa aparat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diharapkan mampu menjadi aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika dan integritas

-
- profesi, sehingga mampu menjadi *problem solver* bagi permasalahan di Kementerian Hukum dan HAM dan mampu menjadi aparatur sipil yang unggul dan berkelas dunia.
- 2) **Akuntabel**, adalah segala sesuatunya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, di mana pertanggungjawaban tersebut berkaitan dengan sumber/input proses yang dilakukan dan hasil/output yang didapatkan. Dalam konteks ini seluruh aparatur Kementerian Hukum dan HAM harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku.
 - 3) **Sinergi**, adalah suatu bentuk dari sebuah proses atau interaksi yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimum. Ada beberapa syarat utama penciptaan sinergi yakni kepercayaan, komunikasi yang efektif, *feedback* yang cepat, dan kreativitas. Sinergi dalam tata nilai PASTI ini menggambarkan komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat dan berkualitas antar jajaran Kementerian Hukum dan HAM dan dengan insititusi terkait.
 - 4) **Transparan**, adalah adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Transparan dalam tata nilai ini dimaknai bahwa Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.
 - 5) **Inovatif**, adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Seluruh aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia harus mampu inovatif sehingga mendukung kreativitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya

2.2 Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun di bawah ini dijelaskan tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia yakni sebagai berikut:

1) Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pengertian diatas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan [6]. Tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku pekerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tolak Ukur Kinerja Dimensi-dimensi yang dijadikan sebagai ukuran kerja adalah sebagai berikut [7]:

- a) Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang sumber dari pengalaman kerja.
- b) Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu pekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

2) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan [2].

3) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik [8].

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan [1].

2.3 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan tersebut merupakan upaya yang akan dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM dalam memenuhi amanah yang dilimpahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk mencapai sasaran strategis Kementerian Hukum dan HAM dan sebagai *guidance* dalam menjalankan program-program serta usaha dalam mencapai target-target yang ada didalam Renstra BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024. Renstra BPSDM Hukum dan HAM 2020 – 2024 telah disusun dengan perencanaan yang matang, tetapi yang paling penting adalah mengawal seluruh perencanaan program dan kegiatan dapat diimplementasikan dengan baik hingga *outcome* yang diharapkan dapat tercapai. Perubahan dan dinamika pengembangan SDM yang pesat tentu juga akan menjadi tantangan tersendiri bagi BPSDM Hukum dan HAM, tetapi dengan dukungan seluruh jajaran pejabat dan pegawai di internal BPSDM Hukum dan HAM beserta seluruh pemangku kepentingan terkait, diharapkan langkah-langkah pencapaian kinerja dapat lebih *agile* dan tepat sasaran.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Strategi Induk BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

Melengkapi hasil analisis atas isu-isu strategis eksternal dan internal organisasi, analisis kekuatan-kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT) yang telah disampaikan pada bagian 1 juga menghasilkan suatu ilustrasi atas pilihan-pilihan strategis organisasi BPSDM Hukum dan HAM dalam upaya memanfaatkan kekuatannya, baik untuk menangkap peluang maupun untuk menghadapi ancaman, ataupun strategi dalam upaya mengantisipasi kelemahan yang dimiliki melalui pemanfaatan peluang maupun dengan mengantisipasi ancaman. Analisis atas berbagai pilihan strategis, yang didasari atas kekuatan-kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT) dapat diilustrasikan melalui TOWS matrix di bawah. Dengan mengacu kepada TOWS matrix tersebut, terdapat beberapa alternatif strategi yang dapat dijalankan oleh BPSDM Hukum dan HAM. Didapatkan pula indikasi bahwa TOWS matrix menghasilkan pengembangan alternatif strategi yang pada umumnya sejalan dengan arah kebijakan Kementerian Hukum dan HAM serta BPSDM Hukum dan HAM sendiri. Untuk periode 2020-2024, BPSDM Hukum dan HAM akan menetapkan dua strategi induk, yaitu [9]:

- 1) Penyediaan rumusan kebijakan pembangunan dan pengembangan SDM aparatur Kementerian Hukum dan HAM serta penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema *Corporate University*, dan
- 2) Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM Hukum dan HAM dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Strategi induk pertama, ***Penyediaan rumusan kebijakan pembangunan dan pengembangan SDM di Bidang Hukum dan HAM serta penyelenggaraan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema Corporate University***, dimaksudkan sebagai upaya yang akan dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM dalam memenuhi amanah yang dilimpahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM untuk mencapai sasaran strategis Kementerian Hukum dan HAM, khususnya pada sasaran strategis 7 (Meningkatkan kompetensi strategis Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM) dan sasaran strategis 8 (Membangun budaya kerja yang berorientasi kinerja dan pelayanan).

<p>Internal</p> <p>Eksternal</p>	<p>Kekuatan (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brand Politeknik Ilmu Pemasaran dan Politeknik Imigrasi 2. Balai Diklat Hukum dan HAM pada 3 regional 3. Program pembelajaran berbasis e-learning 4. Instrumen evaluasi pembelajaran dan pasca pelatihan 	<p>Kelemahan (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terpetakannya profil kompetensi SDM 2. SDM Internal BPSDM yang masih perlu ditingkatkan 3. Etos dan budaya kerja profesional yang belum ditingkatkan 4. Beberapa program yang belum dioptimalkan bahan ajar dan modul 5. ASN KemKumHAM yang banyak serta jenis kompetensi yang sangat beragam dan belum merata 6. Sarana dan prasarana fisik, serta infrastruktur pendukung Teknologi Informasi yang kurang memadai 7. Strategi pengalokasian anggaran yang belum optimal 8. Instrumen evaluasi yang memerlukan beberapa pemutakhiran 9. Aktifitas pengembangan kompetensi yang belum memanfaatkan peran Teknologi Informasi
	<p>Peluang (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik 2. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal 3. Trend peningkatan jumlah SDM KemKumHAM dari berbagai latar belakang dan kompetensi yang beragam 4. Proporsi jumlah SDM KemKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat 5. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan 	<p>SO Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM KemKumHAM untuk menyediakan SDM dan mengembangkan berbagai kompetensinya (S1, S2, S3, S4, O1, O2, O3, O4) 2. Digitalisasi berbagai program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi SDM (S3, S4, O4, O5)
<p>Ancaman (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kinerja kelembagaan birokrasi dan pelayanan publik 2. Kebutuhan optimalisasi penggunaan dana APBN 3. Produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan 4. Tingginya permintaan masyarakat terhadap praktik korupsi 5. Trend peningkatan jumlah SDM KemKumHAM dari berbagai latar belakang 6. Proporsi jumlah SDM KemKumHAM yang berasal dari generasi milenial yang cenderung meningkat 7. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan 8. Dibalik dari Regulasi, Tata Kelola dan Etasangka Regulasi yang belum efektif 9. Situasi yang terkait sistem peradilan 	<p>ST Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM KemKumHAM untuk menyediakan SDM dan mengembangkan berbagai kompetensinya (S1, S2, S3, S4, T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9) 2. Digitalisasi berbagai program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi SDM (S3, S4, T6, T7) 	<p>WT Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM Internal melalui berbagai program pengembangan (W1, W2, W3, T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9) 2. Revitalisasi sarana, prasarana fisik, dan infrastruktur TI untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi (W6, T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9) 3. Penataan ulang peran, fungsi, dan proses internal kelembagaan (W1, W7, T2)

Gambar 1. Matriks TOWS untuk Formulasi Strategi BPSDM Hukum dan HAM 2020-2024

Sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema *Corporate University* di BPSDM Hukum dan HAM akan diwujudkan melalui 4 (empat) pilar proses **KemKumHAM Corporate University**, yaitu :

- 1) Learning process
- 2) Knowledge management process
- 3) People process
- 4) Network and partnership process

Strategi induk kedua, **Peningkatan fungsi, peran dan cakupan BPSDM Hukum dan HAM dalam penyediaan dan pengembangan kompetensi SDM di Bidang Hukum dan HAM**, dimaksudkan sebagai upaya BPSDM Hukum dan HAM agar memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan strategi pertama, yang akan diuraikan lebih lanjut dalam strategi-strategi:

- 1) Pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM internal melalui berbagai program pengembangan,
- 2) Digitalisasi program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi,
- 3) Revitalisasi sarana, prasarana fisik, infrastruktur teknologi informasi, untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi,
- 4) Penataan ulang peran, fungsi dan proses internal kelembagaan BPSDM Hukum dan HAM
Membangun suatu sistem pembelajaran dan pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan strategi Kementerian akan membutuhkan SDM yang melaksanakan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang terlebih dahulu menguasai berbagai pengetahuan dan kompetensi atas segala aspek yang akan disampaikannya sebagai solusi pengembangan SDM.

Dengan kata lain, SDM internal di BPSDM Hukum dan HAM harus terlebih dahulu memiliki kapasitas dan kompetensi yang tinggi, serta dapat berperan sebagai *role model* dalam upaya menumbuhkan karakteristik *learning organization* (organisasi pembelajar) di seluruh lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Strategi pemetaan dan peningkatan kompetensi dan budaya kerja SDM internal melalui berbagai program pengembangan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan akan kehadiran SDM yang berkualitas di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM, sekaligus juga pemenuhan prasyarat untuk membangun 4 pilar *Corporate University*. 4 pilar *Corporate University* juga secara tersirat mempersyaratkan adanya suatu upaya untuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga strategi digitalisasi program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi serta strategi revitalisasi sarana, prasarana fisik, infrastruktur teknologi

informasi, untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi, juga secara langsung akan menentukan pencapaian sasaran strategis BPSDM Hukum dan HAM di tahun 2024.

3.2 Strategi Implementasi Menuju Kumham CorpU

3.2.1 Learning Processes (Pembelajaran)

Strategi CorpU sangat berpengaruh terhadap pembentukan organisasi pembelajar, yang menekankan seluruh pegawai untuk terus menerus belajar. Seringkali banyak pegawai atau anggota organisasi yang memiliki semangat belajar tinggi, tetapi belum berpengaruh pada pencapaian kinerja organisasi. Pada posisi ini, sangat dimungkinkan terjadi adanya proses pengembangan SDM melalui belajar secara mandiri atau terstruktur tidak memiliki perencanaan yang terintegrasi dengan karir.

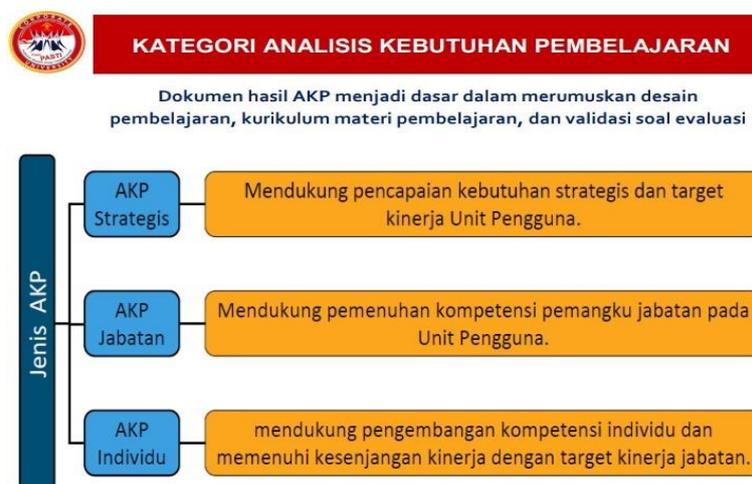
1) Penyusunan *Grand Design* dan *Blue Print* Kemenkumham CorpU

Sejak 2014, Kemenkumham sudah menyatakan diri bersiap untuk menjadi kementerian kelas dunia. Mars kementerian yang setiap hari didengarkan dalam momen apel pegawai, setidaknya mempertegas tujuan strategis tersebut. Kebijakan dan program prioritas ditetapkan, seperti pencanangan birokrasi digital oleh Menteri Hukum dan HAM pada Juni 2016. Lebih spesifik pencapaian level dunia dicanangkan oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual (DJKI) untuk menjadi *The Best IP Office in The World*. Pada akhir 2019, transformasi SDM Digital menjadi *tagline* oleh Menteri Hukum dan HAM, Yasonna H. Laoly melalui *corporate university*. Penyusunan *grand design* menjadi sangat penting untuk mendapatkan proses bisnis utama *corporate university*:

- a) Pencapaian *knowledge management* untuk pengembangan pembelajaran yang terintegrasi berdasarkan *Learning Quality System*.
- b) Pencapaian standar pegawai digital berkelas dunia.
- c) Pencapaian manajemen talenta untuk pengembangan karir dan organisasi.
- d) Pencapaian infrastruktur dan teknologi digital yang mendukung implementasi *human capital management*.
- e) Pencapaian proses dan peran dalam pembangunan hukum nasional sebagai bagian dari masyarakat dunia.

2) Analisis Kebutuhan Pembelajaran (AKP) Program Strategis

Pembelajaran adalah mekanisme transfer ilmu pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pembentukan sikap dan perilaku untuk pengembangan sumber daya manusia Kemenkumham yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan berbagai metode dan sumber dalam bentuk pengembangan kompetensi selain pendidikan, serta dilakukan melalui jalur klasikal dan nonklasikal untuk mendukung pencapaian target kinerja Kemenkumham. Guna melakukan desain pengembangan, maka perludilakukan analisis kebutuhan.



Gambar 2. Kategori Analisis Kebutuhan Pembelajaran

AKP merupakan serangkaian proses analisis terhadap kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dengan program pembelajaran guna mendukung pencapaian target kinerja organisasi di lingkungan Kemenkumham. AKP dilaksanakan oleh BPSDM Hukum dan HAM selaku penyelenggara program pengembangan dan Unit Pengguna, serta berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal.

AKP dapat dilaksanakan secara regular sebelum tahun pembelajaran atau dilakukan secara insidental sepanjang tahun berjalan. Adapun jenis capaian analisisnya dapat mengarah pada AKP strategis, AKP jabatan, dan AKP individu. Salah satu forum untuk menentukan AKP adalah *Learning Council Meeting* atau Pertemuan Dewan Pembelajaran. *Learning Council* sendiri terdiri atas Menteri, Sekretaris Jenderal, Pimpinan Unit Pengelola Pengembangan (BPSDM), Pimpinan Unit Pengguna (Eselon 1), Unit Pelaksana AKP Utama (Pusat Pengembangan BPSDM) dan Unit Pelaksana AKP Unit Kerja (Balai Diklat).

3) Penyusunan Pedoman Model Pengembangan SDM

Pedoman model pengembangan SDM dalam penyusunan mesti mempertimbangkan kebutuhan dari masing-masing kotak talenta. Hal tersebut guna mengintegrasikan antara model pembelajaran dengan *learning journey* (peta pembelajaran) dan peta karir dalam suatu organisasi. Strategi penyusunan juga dapat memperhatikan *learning paper* yang ditulis dari masing-masing individu berkaitan dengan tugas dan jabatan yang diduduki.

3.2.2 Knowledge Management (Pengelolaan Pengetahuan)

Strategi CorpU sangat menekankan terbentuknya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga para pegawai termotivasi untuk terus belajar, memanfaatkan informasi atau pengetahuan yang disediakan organisasi, dan menumbuh kembangkan pengetahuan individualnya sehingga mau berbagi pengetahuan baru yang didapatnya untuk menjadi pengetahuan organisasi. Proses tersebut memengaruhi pengelolaan pengetahuan untuk menjaga tradisi dan budaya berbagi pengetahuan yang dimilikinya.

1) Kumham Learning Center (KLC)

Kumham Learning Center (KLC) dapat dibuat dalam bentuk situs web atau *software* portal pengetahuan, sekaligus dapat berupa platform aplikasi yang bisa diakses atau didistribusikan ke manapun dan di manapun melalui genggam *handphone* masing-masing pegawai. Sejumlah fitur dapat dimuat sebagai konten KLC, dengan tetap memperhatikan level akses asset intelektual. Level akses setidaknya dapat dikategorikan atas dasar level 1 (*secret*), level 2 (*confidential*), level 3 (*shareable*), level 4 (*public*). Konten yang ada di dalam KLC merupakan hasil dokumentasi pengetahuan dan produk intelektual pegawai yang dijadikan sebagai asset intelektual organisasi untuk dapat dibagi terhadap semua pegawai.

2) Community of Practice (CoP)

Community of Practice (CoP) adalah komunitas yang terbentuk karena memiliki minat atau kepentingan atas suatu hal yang sama. Oleh karena itu, di dalam komunitas ini selalu terjadi komunikasi dan interaksi dengan terus memperbaharui pengetahuan, bekerjasama menyelesaikan permasalahan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Strategi CoP ini melibatkan komunitas yang terdiri atas para pejabat dan pegawai dengan pengalaman kerja langsung menggunakan pengetahuan spesifik tertentu. Komunitas ini kemudian merumuskan inisiatif dan metode terbaik dalam menyelesaikan isu-isu terkait dengan pekerjaannya. Perumusan inisiatif dan metode pemecahan dimaksudkan sebagai *sharing knowledge* yang dapat dipergunakan dalam penyelesaian pekerjaan di tempat lain.

CoP bukan forum kumpul-kumpul para alumni pelatihan, tetapi komunitas praktisi di bidang tertentu, sebagaimana forum bendahara, forum akuntan, forum pengelola BMN, forum analisis anggaran, bahkan bisa jadi forum pegawai dengan spesifikasi keahlian tertentu. Jadi CoP sebagai sebuah komunitas, jika dikembangkan dengan baik maka akan ada yang berperan sebagai

coach sehingga efektif mendorong peningkatan kapasitas seseorang sebagai bagian dari anggota CoP.

Seorang bendahara misalnya, di saat harus menyusun laporan keuangan, maka bendahara itu dapat bertanya ke mana saja di dalam komunitas CoP. Pada saat pertanyaan disampaikan di dalam komunitas CoP maka jawaban- jawaban bermunculan sehingga seorang bendahara tidak lagi menunggu lama jawaban dari kantor pusat, kendati seorang bendaharawan sedang berada di luar kota atau di luar negeri sekalipun.

3) BPSDM Kumham Press

BPSDM Kumham Press adalah unit yang memainkan peran penting untuk menangkap pengetahuan-pengetahuan *tacit* yang masih ada di masing- masing pegawai, untuk menjadi pengetahuan eksplisit atau asset intelektual organisasi. Peran ini dilakukan melalui pendokumentasian pengetahuan yang dikoordinir oleh *Chief Knowledge Officer* (CKO) atau puncak pimpinan lembaga, dengan adanya buku, jurnal, database pengetahuan, serta inovasi-inovasi yang dapat menginspirasi pegawai lainnya.

3.2.3 People

Strategi pengembangan terhadap pegawai dalam pendekatan CorpU terdiri atas perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, serta pemantauan dan evaluasi pengembangan. Aspek-aspek pengembangan meliputi kompetensi teknis jabatan, kompetensi lintas fungsi yang menjadi fungsi utama kementerian, kompetensi manjerial, dan kompetensi sosiokultural. Oleh karenanya, implementasi CorpU dalam pengembangan SDM adalah kepastian tentang peta karir jabatan dan peta pembelajaran (*learning journey*) yang mendukung terlaksananya manajemen talenta. Pada posisi ini maka kebijakan *talent pool* dan penetapan standar kompetensi jabatan teknis menjadi mendesak dan harus dilakukan.

3.2.4 Netwoking

Kerjasama merupakan kunci pelaksanaan Kemenkumham *Corporate University* yang sangat berpengaruh untuk efektivitas serta efisiensi implementasi program. Dalam keterkaitan dengan strategi pengembangan SDM, kerjasama-kerjasama yang perlu dibangun. BPSDM Hukum dan HAM selaku leading sector pengembangan kompetensi, harus mampu memerankan kerjasama eksternal dalam pelaksanaan pengembangan SDM bidang hukum dan HAM. Pengembangan kompetensi dalam model pembelajaran melalui pelatihan setidaknya dapat menjadi *problem solving* bagi sejumlah pemerintah daerah untuk ikut mendukung pembangunan hukum dan HAM secara menyeluruh. Pengembangan dalam model *secondment* atau penempatan lintas instansi atau *benchmarking* juga mesti sudah terbangun antara Kemenkumham dengan instansi pemerintah yang lain, atau pihak swasta yang memiliki prosesbisnis sesuai dengan tugas fungsi Kemenkumham.

Pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan perlu dibangun kerjasama antara Politeknik Ilmu Pemasaryakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) dengan berbagai universitas di dalam negeri maupun di terbaik, jelas membutuhkan komitmen kemitraan dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi berupa pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian masyarakat. Kebutuhan pengembangan pendidikan merupakan hal yang mendesak untuk mengantisipasi era revolusi industri 4.0, yang menekankan pola *digital economy, artificial intelligence, bigdata, dan robotic*, atau dikenal dengan fenomena *disruptive innovation*.

Dalam upaya penyelarasan sistem informasi maupun *database* tentang pengembangan kompetensi, BPSDM perlu memperkuat kerjasama internal dalam mendukung terwujudnya tim *learning council* atau sembuah ekosistempengetahuan berupa dewan pembelajaran. Posisi dewan pembelajaran sangat strategis untuk menetapkan analisis kebutuhan pembelajaran di lingkup Kementerian, disertai adanya jaminan mutu tentang sistem informasi maupunportal atau platform untuk kebebasan mengakses asset intelektual organisasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Implementasi Peningkatan Kompetensi PNS di Lingkungan Kemenkumham melalui Penataan Kompetensi

Adapun contoh penerapan penataan kompetensi di lingkungan kementerian hukum dan HAM adalah surat sekretaris jendral kementerian hukum dan HAM tentang kebijakan penilaian angka kredit dan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan, pembinaan bagi pejabat fungsional kesehatan pendidikan dibawah diploma iii, serta perawat keahlian dengan pendidikan selain ners. Tanggal 25 April 2022 menjelaskan bahwa:

- 1) Bagi Pejabat Fungsional Kesehatan lainnya yang berada dibawah pembinaan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan yang meliputi; Bidan, Perawat Gigi (Terapis Gigi dan Mulut), Pranata Laboratorium, Fisioterapis, dan Perekam Medis, berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan Nomor KP.03.02/1/4396/2019, Tanggal 7 Oktober 2019, Tentang Pembentukan Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan Tingkat Provinsi/ Kabupaten/Kota, Instansi, dan UPT Pusat disampaikan bahwa:
 - a) Apabila Tim Penilai belum dapat dibentuk, maka penilaian dapat dimintakan kepada Tim Penilai lain padawilayah yang terdekat. Pada dasarnya penilaian angka kredit dapat dilakukan berdasarkan wilayah kerja/regionalisasi Provinsi/ Kabupaten/ Kota pengusul sesuai dengan ketentuan Permenpan masing-masing Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan.
 - b) Terhitung mulai tanggal 1 Januari 2020 bahwa penilaian dan penetapan PAK yang diusulkan ke Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan diutamakan bagi Jenjang Ahli Utama dan Ahli Madya, sedangkan untuk usulan penilaian dan penetapan PAK mulai dari kategori keterampilan sampai dengan kategori keahlian jenjang Pertama, Muda dan Madya lainnya penilaian DUPAK dapat dilakukan di wilayah regionalisasi terdekat sesuai dengan ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Penilaian DUPAK

No.	Jabatan Fungsional	Jenjang	Pangkat	Tempat Penilaian		
				Kemen Kumham	Instansi/ Pemda	Kemenkes Pusat
(1)	Dokter	Pertama - Madya	III/b – IV/c	√	-	
		Utama	IV/d – IV/e	-	-	
(2)	Dokter Gigi	Pertama - Madya	III/b – IV/c	√	-	
		Utama	IV/d – IV/e	-	-	
(3)	Perawat	Terampil - Penyelia	II/c - III/d	√	-	
		Pertama - Madya	III/a - IV/a	√	-	
		Madya - Utama	IV/b - IV/e	-	-	
(4)	Perawat Gigi	Terampil - Penyelia	II/c - III/d	-	√	
		Pertama - Madya	III/a - IV/a	-	√	
		Madya - Utama	IV/b - IV/e	-	-	
(5)	Bidan	Pelaksana - Penyelia	II/b - III/d	-	√	
		Pertama - Madya	III/a - IV/a	-	√	
		Madya - Utama	IV/b - IV/e	-	-	
(6)	Pranata Laboratorium	Pelaksana - Penyelia	II/b - III/d	-	√	
		Pertama - Madya	III/a - IV/c	-	√	
(7)	Fisioterapis	Pelaksana - Penyelia	II/c - III/d	-	√	
		Pertama - Muda	III/a – III/d	-	√	
		Madya	IV/a - IV/c	-	-	
(8)	Perekam Medis	Pelaksana - Penyelia	II/b - III/d	-	√	
		Pertama - Madya	III/a - IV/a	-	√	

		Madya	IV/b - IV/c	-	-	
(9)	Teknisi Elektromedis	Pelaksana - Penyelia	II/c - III/d	-	√	
		Pertama - Madya	III/a - IV/a	-	√	
		Madya	IV/b - IV/c	-	-	
(10)	Radiografer	Pelaksana - Penyelia	II/c - III/d	-	√	
		Pertama - Madya	III/a - IV/a	-	√	
		Madya	IV/b - IV/c	-	-	

- c) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, apabila tidak ada tim penilai angka kredit pada Kementerian Hukum dan HAM yang diperuntukkan bagi jabatan fungsional dibawah pembinaan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, maka penilaian dapat dilakukan pada instansi/ pemerintah daerah lainnya berdasarkan regionalisasi terdekat.
 - d) Bagi Pejabat Fungsional Kesehatan lainnya, selain yang berada dibawah pembinaan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, penilaian DUPAK dilakukan oleh Kementerian Kesehatan selaku instansi pembina. DUPAK yang akan dinilai oleh Kementerian Kesehatan disampaikan melalui Kepala Biro Kepegawaian, c.q. Kepala Bagian Pengembangan Karir Pegawai Biro Kepegawaian untuk selanjutnya akan dikirimkan kepada Kementerian Kesehatan.
 - e) Bagi pejabat fungsional Perawat, terhitung mulai 3 Februari 2022 menggunakan bukti fisik dan standar kualitas hasil kerja, format DUPAK dan PAK serta ketentuan lainnya berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat.
- 2) Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan Nomor DM.03.01/V/0668/2020, tanggal 27 April 2020, hal Pemberitahuan Pengaturan Terbaru Dalam Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan disampaikan bahwa:
- a) Uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan untuk Jabatan Fungsional Administrator Kesehatan, Apoteker, Asisten Apoteker, Bidan, Dokter, Dokter Gigi, Dokter Pendidik Klinis, Entomolog Kesehatan, Epidemiolog Kesehatan, Fisikawan Medis, Fisioterapis, Nutrisionis, Okupasi Terapi, Ortotis Prostetis, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Pranata Laboratorium Kesehatan, Psikologi Klinis, Refraksionis Optisien, Sanitarian, Teknisi Gigi, Teknis Transfusi Darah, Terapis Wicara, Penata Anestesi dan Asisten Penata Anestesi dengan periode kenaikan pangkat bulan Oktober 2022 dilaksanakan mulai bulan Juli tahun 2022.
 - b) Uji kompetensi untuk perpindahan jabatan, alih kategori, dan promosi untuk 30 (tiga puluh) jenis Jabatan Fungsional Kesehatan (Administrator Kesehatan, Apoteker, Asisten Apoteker, Bidan, Dokter, Dokter Gigi, Dokter Pendidik Klinis, Entomolog Kesehatan, Epidemiolog Kesehatan, Fisikawan Medis, Fisioterapis, Nutrisionis, Okupasi Terapi, Ortotis Prostetis, Penyuluh Kesehatan Masyarakat, Perkam Medis, Perawat, Terapis Gigi dan Mulut, Pranata Laboratorium Kesehatan, Psikologi Klinis, Radiografer, Refraksionis, Optisien, Sanitarian, Teknisi Elektromedis, Teknisi Gigi, Teknis Transfusi Darah, Terapis Wicara, Pembimbing Kesehatan Kerja, Penata Anestesi dan Asisten Penata Anestesi) dilaksanakan mulai bulan Juli tahun 2022;
 - c) Uji kompetensi Jabatan Fungsional Dokter, Dokter Gigi, Perawat, Apoteker dan Bidan untuk kenaikan jenjang ke ahli utama dilaksanakan mulai bulan Juli tahun 2022;
 - d) Bagi pejabat fungsional Dokter, Dokter Gigi, atau pejabat fungsional Kesehatan lainnya sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf c agar mengusulkan uji kompetensi kenaikan jenjang kepada Kepala Biro Kepegawaian atau dapat mengikuti uji kompetensi pada instansi/ pemerintah daerah wilayah terdekat dengan usulan dari masing-masing Kepala Kantor Wilayah kepada instansi/ pemerintah daerah yang dituju dengan tembusan Kepala Biro Kepegawaian;

-
- e) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf d dikecualikan bagi jabatan fungsional Perawat sampai dengan jenjang jabatan Ahli Madya wajib mengikuti uji kompetensi di Kementerian Hukum dan HAM atau apabila Kementerian Hukum dan HAM telah memiliki tim penguji kompetensi jabatan fungsional kesehatan, wajib mengikuti uji kompetensi di Kementerian Hukum dan HAM.
- f) Tata cara pengangkatan melalui metode PERPINDAHAN JABATAN, KENAIKAN JENJANG, maupun ALIH KATEGORI JENJANG jabatan fungsional Kesehatan dijelaskan sebagai berikut:

Persyaratan untuk dapat diangkat kedalam jabatan fungsional kesehatan melalui metode perpindahan jabatan sebagai berikut:

1. berijazah paling rendah S-1 (Strata-Satu)/ D-4 (Diploma-Empat) sesuai dengan bidang Pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori Keahlian. Misalnya untuk Perawat kategorikeahlian berijazah Ners;
2. berijazah paling rendah D-III (Diploma III) sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori Keterampilan. Misalnya untuk Perawat kategori keterampilan berijazah D-III Keperawatan;
3. mengikuti dan lulus uji Kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
4. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2(dua) tahun;
5. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
6. berusia paling tinggi:
 - a. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki JF Kategori Keterampilan;
 - b. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki JF Ahli Pertama dan Ahli Muda;
 - c. 55 (lima puluh lima) tahun bagi yang akan menduduki JF Ahli Madya; dan
 - d. 60 (enam puluh) tahun bagi yang akan menduduki JF Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
7. Surat Tanda Registrasi (STR) jabatan fungsional kesehatan;
8. Terdapat lowongan kebutuhan/ formasi untuk jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
9. Syarat lain sesuai dengan kebutuhan jabatan fungsional yang diatur oleh instansi pembina.

Persyaratan untuk kenaikan jenjang atau alih kategori jenjang jabatan sebagai berikut:

1. mengikuti dan lulus uji Kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
 2. memenuhi angka kredit yang telah ditetapkan ke dalam jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki;
 3. terdapat lowongan kebutuhan/ formasi untuk jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 4. Syarat kinerja dan persyaratan lain yang diatur lebih lanjut oleh Instansi Pembina; dan
 5. khusus untuk jabatan fungsional yang dapat dilakukan alih kategori jenjang, berijazah paling rendah S-1 (Strata-Satu) sesuai dengan bidang Pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori Keahlian. Misalnya untuk Perawat kategori keahlian berijazah Ners;
- 3) Pejabat fungsional Perawat, Bidan, atau Terapis Gigi dan Mulut kategori keterampilan dengan pendidikan di bawah D-3 (Diploma III) berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan

Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan Nomor DM.03.01/V/0668/2020, tanggal 27 April 2020, hal Pemberitahuan Pengaturan Terbaru Dalam Pengelolaan Jabatan Fungsional Kesehatan disampaikan bahwa:

- a) Pejabat fungsional Perawat, Bidan dan Terapis Gigi dan Mulut kategori keterampilan dengan pendidikan di bawah D-3 (Diploma III) dapat melaksanakan tugas pada jenjang jabatan fungsional kategori keterampilan sesuai dengan jenjang jabatan yang saat ini sedang diduduki;
 - b) Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, Pejabat fungsional tersebut wajib memiliki ijazah sekurang-kurangnya D-3 (Diploma-III) kesehatan sesuai dengankualifikasi jabatan fungsional masing-masing;
 - c) Berdasarkan Pasal 57 ayat (4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019 disebutkan bahwa Perawat yang belum memiliki ijazah sesuai dengan ketentuan diberhentikan dari jabatannya;
 - d) Berdasarkan Pasal 57 ayat (4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2019 disebutkan bahwa Bidan yang belum memiliki ijazah sesuai dengan ketentuan diberhentikan dari jabatannya;
 - e) Berdasarkan Pasal 56 ayat (4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2019 disebutkan bahwa Perawat Gigi (Terapis Gigi dan Mulut) yang belum memiliki ijazah sesuai dengan ketentuan diberhentikan dari jabatannya;
 - f) Ketentuan dan tata cara pemberhentian jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada huruf c sampai dengan huruf e sebagai berikut:
 1. Apabila terdapat pejabat fungsional dengan pendidikan dibawah D-3 dan masih kuliah dengan kualifikasi pendidikan yang linier maka tidak dilakukan proses pemberhentian sampai dengan lulus kuliah dan diterbitkan pencantuman gelar dari BKN pusat untuk dapat diakui ijazahnya secara kedinasan.
 2. Apabila terdapat pejabat fungsional dengan pendidikan dibawah D-3 dan telah lulus kuliah dengan kualifikasi pendidikan yang linier maka tidak dilakukan proses pemberhentian sampai dengan diterbitkan pencantuman gelar dari BKN pusat untuk dapat diakui ijazahnya secara kedinasan.
 3. Apabila terdapat pejabat fungsional dengan pendidikan dibawah D-3 dan telah lulus kuliah dengan kualifikasi pendidikan tidak linier atau yang bersangkutan tidak kuliah maka dilakukan proses pemberhentian.
 4. Terhadap Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada angka (3) dilaksanakan pemeriksaan sebelum ditetapkan pemberhentiannya.
 5. Setelah dilakukan pemeriksaan, pejabat fungsional diusulkan pemberhentian dari Kepala Kantor Wilayah/ Sekretaris Unit Eselon I kepada Kepala Biro Kepegawaian dengan melampirkan berita acara hasil pemeriksaan untuk ditetapkan pemberhentiannya.
 6. Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada angka (5) tidak dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional Kesehatan yang sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 4) Perawat dengan pendidikan D-IV (Diploma IV) keperawatan atau Sarjana Keperawatan (S.Kep.) berdasarkan Pasal 58 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat, disampaikan bahwa:
- a) Perawat dengan pendidikan D-IV (Diploma IV) keperawatan atau Sarjana Keperawatan (S.Kep.) menduduki jabatan fungsional perawat kategori keahlian tetap dapat melaksanakan tugas pada jenjang jabatan fungsionalnya dan dapat diusulkan kenaikan pangkat dalam jenjang jabatan yang saat ini diduduki. Perawat sebagaimana dimaksud harus melanjutkan dan lulus pendidikan profesi Ners paling lambat 31 Desember 2023.
 - b) Perawat yang belum melanjutkan dan lulus pendidikan profesi Ners paling lambat 31 Desember 2023. Apabila melewati batas waktu dimaksud, tidak diberikan kenaikan pangkat dan/ atau kenaikan jenjang jabatan.

- 5) Terkait dengan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (Calon PNS) dengan formasi jabatan fungsional Perawat Ahli Pertama berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/537/M.SM.02.00/2021, Tanggal 6 September 2021, Hal Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Perawat Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 35 Tahun 2019, dan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Penyesuaian Pangkat dan Golongan Ruang Bagi Jabatan Fungsional Perawat Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019, disampaikan bahwa:
- a) Pejabat Fungsional Perawat yang diangkat setelah berlakunya Peraturan Menteri PANRB Nomor 35 Tahun 2019 dengan kualifikasi pendidikan profesi Ners dan saat pengangkatannya diberikan pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, dilakukan penyesuaian ke dalam pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - b) Calon PNS dengan kualifikasi pendidikan profesi Ners yang telah diangkat pada tahun 2020 dengan pangkat penata muda golongan ruang III/a pada Jabatan Fungsional Perawat Ahli Pertama, disesuaikan pangkatnya menjadi penata muda tingkat I golongan ruang III/b;
 - c) Pejabat fungsional perawat ahli pertama yang berijazah Ners dan masih menduduki pangkat penata muda golongan ruang III/a dengan masa kerja paling sedikit:
 1. 1 (satu) tahun sejak pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional perawat; dan
 2. 2 (dua) tahun sejak pengangkatan dalam pangkat III/a golongan ruang penata muda, diberikan angka kredit sebesar 50 (lima puluh) untuk kenaikan pangkat atau golongan setingkat lebih tinggi.
 - d) Pemberian angka kredit sebesar 50 (lima puluh) sebagaimana dimaksud pada huruf c, dituangkan dalam penetapan angka kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e) Penyesuaian pangkat dan golongan ruang bagi Pejabat Fungsional Perawat yang diangkat setelah berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019 dan telah memenuhi kualifikasi Pendidikan profesi Ners berdasarkan Peraturan Menteri dimaksud, dilakukan sampai dengan periode kenaikan pangkat tahun 2024;
 - g) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Perawat Ahli Pertama dengan kualifikasi Ners sebelum berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2019, tidak berlaku ketentuan ini, dan secara teknis akan diatur lebih lanjut oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perawat.
- 6) Kebijakan sebagaimana tertuang dalam Surat ini berlaku sampai dengan terdapat kebijakan atau peraturan perundang-undangan terbaru yang ditetapkan oleh instansi Pembina, Badan Kepegawaian Negara, maupun Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pimpinan unit kerja dapat melakukan konsultasi dan koordinasi dengan Biro Kepegawaian terkait pembina Jabatan Fungsional kesehatan. Apabila dikemudian hari terdapat perubahan ketentuan maupun terdapat kekeliruan dalam surat edaran ini akan dilakukan perbaikan atau perubahan seperlunya.

4.2 Implementasi Peningkatan Kompetensi Calon PNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Selatan melalui Pelatihan Dasar

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau Latsar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. (Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021). Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Kompetensi diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara; mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS

dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Sementara terintegrasi berarti penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan menindaklanjuti surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: SDM-01.SM.01.02 tanggal 22 Maret 2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil T.A. 2022, Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau akan menyelenggarakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Gelombang I Golongan III Angkatan LXX dan Golongan II Angkatan LXXI s.d. LXXV Metode Distance Learning di Wilayah Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2022. Untuk CPNS di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan yang ikut dalam pelatihan tersebut sebanyak 88 Orang yang terdiri 28 orang CPNS Sarjana Strata Satu (S1) golongan III/a, 6 orang CPNS Diploma Tiga (D3) golongan II/c dan 54 orang CPNS SMA golongan II/a.

Realisasi Peningkatan SDM pada Latsar CPNS yang mengikuti Latsar berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pasal 32 ayat 2 huruf a menjelaskan bahwa Peserta memperoleh nilai paling rendah sebesar 70,01 (tujuh puluh koma nol satu) atau masuk dalam kualifikasi paling rendah cukup memuaskan, maka terhadap Peserta yang bersangkutan dinyatakan lulus Pelatihan Dasar CPNS dan apabila Peserta memperoleh nilai kurang dari 70,01 (tujuh puluh koma nol satu) atau masuk dalam kualifikasi kurang memuaskan atau tidak memuaskan, maka terhadap Peserta yang bersangkutan dinyatakan tidak lulus Pelatihan Dasar CPNS sesuai dengan pasal 40 ayat 2 akan diberhentikan sebagai CPNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga persentasi kelulusan CPNS adalah diwajibkan 100 %. Kesimpulannya tahun 2022 dengan adanya pelatihan latsar peningkatan SDM di kementerian hukum dan HAM sudah sesuai dengan pengembangan SDM kemenkumham dan sesuai dengan standar yang ditentukan Republik Indonesia.

Tabel 2. Bentuk Pelatihan Pengembangan SDM Tahun 2022

No	Jenis Pengembangan SDM	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Tujuan
1.	Latsar	3 Juni 2022	88	Untuk menjadi CPNS yang sesuai dengan kompetensi pegawai negeri sipil kemenkumham
2.	PK (Pembimbing Kemasyarakatan)	25 Mei 2022	4	Dengan mengikuti pelatihan fungsional
		3 Juni 2022	3	Pembimbing kemasyarakatan maka dapat meningkatkan

		6 Juni 2022	3	Pengembangan sumber daya manusia Hukum dan HAM
3.	BARJAS (Pengadaan Barang dan Jasa)	13 Mei 2022	2	Dengan diselenggarakan pelatihan kompetensi pengadaan barang/jasa agar pengembangan SDM Hukum dan HAM akan meningkat.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM dapat menambah upaya untuk mengubah pola perilaku dan mindset peserta, dengan harapan mereka akan mampu menjadi pelayan publik yang profesional berbasis pelayanan prima dengan spirit super moralitas. Selanjutnya mengenai pengembangan PK untuk meningkatkan kualitas ketaqwaan terhadap Tuhan YME, intelektual, sikap dan perilaku, profesionalisme, kesehatan jasmani dan rohani klien pemasyarakatan. Dan BARJAS ialah Kegiatan pengadaan barang atau jasa bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang berkualitas dan wajar yang bisa diukur dari berbagai macam segi seperti biaya, jumlah penyediaan dan lokasi

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka penulis menyimpulkan bahwa skema *Corporate University* dapat mempermudah pegawai untuk pengembangan kompetensi upaya untuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga strategi digitalisasi program pelatihan, pengembangan dan penilaian kompetensi serta strategi revitalisasi sarana, prasarana fisik, infrastruktur teknologi informasi, untuk mendukung digitalisasi penyelenggaraan tugas dan fungsi, juga secara langsung akan menentukan pencapaian sasaran strategis BPSDM Hukum dan HAM di tahun 2024.
2. *Corporate university* berfokus tentang peningkatan kapasitas SDM, pengelolaan pengetahuan secara mandiri dan pengembangan critical thinking. CorpU sebagai manajemen di era digital, diyakini dengan terwujudnya Kemenkumham Corporate University, para pegawai akan lebih terarah dalam proses pengembangan kompetensi karena dengan strategi CorpU banyak pilihan model pembelajaran yang tidak hanya berampak pada kuantitas namun lebih kepada kualitas yang dapat meningkatkan kinerja organisasi kemenkumham

Referensi

- [1] Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- [2] Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 133-150.
- [3] Aidin, B. S., Loda, D. Y., Hadi, M., & Maskat, S. (2021). *Invasi Media Massa*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- [4] Rofiah, N. H. (2019). Desain Pengembangan Pembelajaran Akidah Akhlak di Perguruan Tinggi. *Fenomena*, 55-70.

-
- [5] Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
 - [6] Safitri, A. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
 - [7] Senen, S. H. (2019). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi dengan Kompetensi dan Job Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding.
 - [8] Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
 - [9] Indonesia, P. N. R. (2018). Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.