



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.392, 2010

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI
MANUSIA. Pengembangan SDM. Kebijakan.

**PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI
MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR M.HH-06.IN.04.02 TAHUN 2010
TENTANG
KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang :
- a. Bahwa sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan peningkatan kualitas pelayanan publik , maka diperlukan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang kompeten, profesional, kreatif, inovatif, dinamis dan berwawasan ke masa depan;
 - b. bahwa untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang kompeten, profesional, kreatif, inovatif, dinamis dan berwawasan ke masa depan diperlukan upaya-upaya yang lebih terarah, terencana, komprehensif dan terkoordinasi dan dilakukan melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi;

- c. bahwa untuk melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi diperlukan kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

- Mengingat :
- 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 30410), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 38900);
 - 2. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3134);
 - 3. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3138);
 - 4. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149);
 - 5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176);
 - 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri

Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Inonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4292);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
12. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara;
13. Keputusan Presiden Nomor 91 Tahun 1999 tentang Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi (SJDI), tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional;
14. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PPNS;

15. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-10.0T.01.01 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: M.04-PR.07.10 Tahun 2007 tanggal 20 April 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA.**

BAB 1

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
2. Pengembangan SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah usaha-usaha meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
3. Manajemen SDM Berbasis Kompetensi adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan kepegawaian secara optimal mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, karir dan promosi serta terminasi dengan menyelaraskan strategi unit kerja dengan strategi pengelolaan dan pengembangan SDM yang didasarkan pada kompetensi jabatan.
4. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap serta perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas

jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

5. Kompetensi Dasar adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural.
6. Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
7. Kamus Kompetensi Jabatan adalah kumpulan kompetensi jabatan yang meliputi nama kompetensi, batasan dan kegiatan utama dari setiap kompetensi.
8. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
9. Standar Kompetensi Jabatan Struktural yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural.
10. Analisis Kebutuhan Pelatihan adalah proses mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dari kesenjangan kompetensi dan kinerja yang sudah ada dengan kompetensi dan kinerja yang seharusnya terpenuhi ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.
11. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
12. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut BPSDM adalah unit eselon satu pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan SDM, peningkatan kompetensi, dan sebagai satu-satunya unit eselon satu yang terakreditasi dalam penyelenggaraan Diklat di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
13. Penyelenggara Diklat adalah unit kerja BPSDM yang secara fungsional merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi Diklat dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan.

BAB II

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pasal 2

- (1) Pengembangan SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia bertujuan meningkatkan kualitas dan kemampuan SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- (2) Pengembangan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. Pendidikan dan pelatihan;
 - c. Assessment Center dan sistem informasi sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Pasal 3

Pengembangan SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dilaksanakan oleh BPSDM.

BAB III

SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN RUANG LINGKUP BPSDM

Pasal 4

Sistem manajemen SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berbasis kompetensi meliputi:

- a. perencanaan sumber daya manusia;
- b. rekrutmen dan seleksi;
- c. pengembangan sumber daya manusia;
- d. penilaian kinerja;
- e. imbalan;
- f. karir dan promosi; dan
- g. terminasi.

Pasal 5

BPSDM bertanggung jawab dan memiliki kewenangan dalam ruang lingkup fungsi pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan lingkup lainnya dalam

sistem manajemen sumber daya manusia adalah kewenangan dalam ruang lingkup Sekretariat Jenderal.

BAB IV KOMPETENSI

Pasal 6

- (1) Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia meliputi:
 - a. kompetensi dasar; dan
 - b. kompetensi bidang.
- (2) Kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural.
- (3) Kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. integritas;
 - b. kepemimpinan;
 - c. perencanaan dan pengorganisasian;
 - d. kerjasama; dan
 - e. fleksibilitas.
- (4) Kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- (5) Kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dipilih dari kompetensi yang tersedia dalam kamus kompetensi jabatan sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan jumlah antara 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) kompetensi.

BAB V DIKLAT Pasal 7

Diklat merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Pasal 8

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Diklat di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Pasal 9

Diklat dilaksanakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. perencanaan Diklat;
- b. desain program Diklat;
- c. penyelenggaraan Diklat; dan
- d. evaluasi efektivitas program Diklat.

BAB VI

EVALUASI

Pasal 10

- (1) Ealuasi pelaksanaan Pengembangan SDM Kementeria Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dilakukan secara periodik setiap 6 (enam) bulan.
- (2) Dalam rangka evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kementerian Hukum dan HAM membentuk Tim Evaluasi yang dipimpin oleh Kepala BPSDM.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua peraturan yang berkaitan dengan Pengembangan SDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri ini.

Pasal 12

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 12 Agustus 2010
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI
MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 12 Agustus 2010
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR