



PERATURAN MENTERI HUKUM
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI SISTEM
PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DI BIDANG HUKUM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang unggul dan berkelas dunia serta untuk meningkatkan kinerja Kementerian Hukum, perlu pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui sistem pembelajaran terintegrasi di bidang hukum;
- b. bahwa Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi sudah tidak sesuai dengan perkembangan organisasi, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi di Bidang Hukum;
- 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Presiden Nomor 155 Tahun 2024 tentang Kementerian Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 351);

5. Peraturan Menteri Hukum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 832);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
5. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
6. Kementerian Hukum *Corporate University* yang selanjutnya disebut Kemenkum CorpU adalah strategi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN 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.
7. Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada Kementerian.
8. Teknologi Pembelajaran adalah media pembelajaran dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan

- pencapaian tujuan pembelajaran.
9. 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.
 10. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi jabatan.
 11. Surat Keterangan Pelatihan adalah dokumen tertulis yang menyatakan mengenai status peserta terkait dengan pelaksanaan program Pelatihan dan pencapaian Kompetensi yang dipersyaratkan.
 12. Sekretariat Jenderal Kementerian yang selanjutnya disebut Sekretariat Jenderal adalah unit kerja yang mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian.
 13. Sekretaris Jenderal Kementerian yang selanjutnya disebut Sekretaris Jenderal adalah pejabat pimpinan tinggi madya pada Sekretariat Jenderal.
 14. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum yang selanjutnya disebut BPSDM Hukum adalah unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum.
 15. Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional adalah unit kerja di lingkungan Kementerian yang mempunyai tugas pembinaan jabatan fungsional di bidang hukum.
 16. Kepala BPSDM Hukum adalah pejabat pimpinan tinggi madya pada BPSDM Hukum.
 17. Balai Pelatihan Hukum yang selanjutnya disebut Balai Pelatihan adalah unit pelaksana teknis BPSDM Hukum yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan di bidang hukum.
 18. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum.
 19. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum.

Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini sebagai pedoman dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui sistem pembelajaran terintegrasi.
- (2) Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan Kemenkum CorpU.

BAB II

KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 3

- (1) Setiap ASN wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASN dilaksanakan sesuai standar Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

- (1) Pengembangan Kompetensi dilakukan berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Dalam hal terdapat Pengembangan Kompetensi yang belum ditetapkan dalam kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ASN dapat diikutsertakan dalam Pengembangan Kompetensi tersebut.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Kepala BPSDM Hukum.
- (4) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui rapat koordinasi dan/atau melalui teknologi informasi.
- (5) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan 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) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan evaluasi oleh Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Kemenkum CorpU diselenggarakan oleh unit kerja pada Kementerian sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. BPSDM Hukum;
 - b. unit eselon I;
 - c. kantor wilayah;
 - d. Balai Pelatihan Hukum; dan
 - e. unit pelaksana teknis,sesuai dengan bentuk Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan.
- (3) Penyelenggaraan Kemenkum CorpU dilaksanakan berdasarkan bidang:
 - a. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi;
 - b. peraturan perundang-undangan;
 - c. pelayanan administrasi hukum umum;
 - d. kekayaan intelektual;
 - e. pengawasan intern;
 - f. pembinaan hukum nasional;
 - g. analisa kebijakan strategis; dan
 - h. pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum.
- (4) Penyelenggara Kemenkum CorpU terdiri atas:
 - a. tim pengarah; dan
 - b. tim pelaksana.

Pasal 6

Ketentuan mengenai struktur penyelenggaraan Kemenkum CorpU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 7

- (1) Tim pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf a meliputi:
 - a. Menteri sebagai ketua;
 - b. Wakil Menteri sebagai wakil ketua;
 - c. Sekretaris Jenderal sebagai sekretaris merangkap anggota;
 - d. Staf ahli menteri sebagai anggota; dan
 - e. pimpinan tinggi madya unit eselon 1 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 Kemenkum 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 atau sewaktu waktu apabila diperlukan.
- (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) Hasil pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditindaklanjuti oleh tim pelaksana.
- (7) Hasil pertemuan tim pengarah digunakan sebagai landasan validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.

Pasal 8

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) 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 ASN;
 - 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 9

- (1) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijabat secara *ex-officio* oleh Kepala BPSDM Hukum.
- (2) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. mengoordinasikan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN 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;
 - b. Direktur Politeknik Pengayoman Indonesia; dan
 - c. Kepala Balai Pelatihan Hukum.

Pasal 10

- (1) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 ASN di lingkungan unit eselon I;
 - b. menyampaikan usulan konsep rancang bangun program pelatihan dalam bentuk kurikulum;
 - c. mengoordinir penyelenggaraan pelatihan non klasikal 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 ASN yang mempunyai keahlian dan kompetensi dalam bidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2).

BAB III PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Umum

Pasal 11

- (1) Pengembangan Kompetensi ASN merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN 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 ASN yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.
- (3) Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dalam bentuk strategi pembelajaran yang meliputi pembelajaran:
 - a. formal;
 - b. berbasis lingkungan sosial; dan/atau
 - c. berbasis pengalaman.

Pasal 12

- (1) Pembelajaran formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf a dilaksanakan melalui pendidikan berjenjang dan melalui pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur.
- (2) Pembelajaran berbasis lingkungan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf b dilaksanakan dengan belajar melalui orang lain yang memiliki Kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.
- (3) Pembelajaran berbasis pengalaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf c dilaksanakan melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Pasal 13

Pembelajaran formal melalui Pendidikan berjenjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) dilakukan dengan strategi proporsi:

- a. 10% (sepuluh persen) untuk pembelajaran formal;
- b. 20% (dua puluh persen) untuk pembelajaran berbasis lingkungan sosial; dan
- c. 70% (tujuh puluh persen) untuk pembelajaran berbasis pengalaman.

Bagian Kedua Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 15

- (1) Strategi untuk pembelajaran formal melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) 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, atau sarasehan;
 - n. lokakarya (*workshop*);
 - o. belajar mandiri (*self development*); dan
 - p. bentuk pelatihan lainnya.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, dan huruf i yang diselenggarakan bagi jabatan fungsional yang instansi pembinaanya 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 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 pembinaanya 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/atau
 - b. Balai Pelatihan Hukum, berdasarkan penugasan dari Kepala BPSDM Hukum.
- (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 atau pedoman pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional atau instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang pelatihan teknis.

Pasal 16

Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional.

Pasal 17

- (1) Strategi untuk pembelajaran berbasis lingkungan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) terdiri atas:
- a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. komunitas belajar/ *community of practice*; dan/atau
 - d. bentuk pembelajaran berbasis lingkungan sosial lainnya.
- (2) Strategi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.
- (3) Pelaksanaan strategi untuk pembelajaran berbasis lingkungan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam bentuk pedoman yang ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum.

Pasal 18

- (1) Strategi untuk pembelajaran berbasis pengalaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) terdiri atas:
- a. magang internal di Kementerian Hukum;
 - b. magang atau praktik kerja di luar Kementerian Hukum;
 - c. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - d. patok banding (*benchmarking*);
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran di alam terbuka (*outbond*);

- g. komunitas belajar berdasarkan tujuan/kepentingan (*community of interest*); dan/atau
 - h. bentuk pembelajaran berbasis pengalaman lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktik di tempat kerja.
- (2) Pembelajaran berbasis pengalaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam pelaksanaannya mengikutsertakan Widyaiswara untuk merancang desain implementasi pembelajaran di tempat kerja disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.
 - (3) Dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis pengalaman 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.
 - (4) Pembelajaran berbasis pengalaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.

Pasal 19

Pengembangan kompetensi dalam rangka program pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c terdiri atas:

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

Pasal 20

- (1) Setiap ASN yang telah mengikuti pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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
 - d. ditandatangani secara elektronik oleh Kepala BPSDM Hukum dan/atau pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan.
- (3) Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh BPSDM Hukum.

Pasal 21

- (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.

Pasal 22

Bentuk, ukuran, dan tata cara penerbitan Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum.

Pasal 23

Ketentuan mengenai pelaksanaan dan konversi jam pelajaran Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Ketiga

Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 24

- (1) Terhadap setiap pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 harus dilakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh penyelenggara pelaksanaan pelatihan.

Pasal 25

Evaluasi pelaksanaan pelatihan terdiri atas:

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

Pasal 26

- (1) Evaluasi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 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 27

- (1) Evaluasi pasca pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 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 28

- (1) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 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 29

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

BAB IV

SARANA DAN PRASARANA PENDUKUNG

Pasal 30

- (1) Dalam rangka pengelolaan Kemenkum 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 ASN dalam instansi.

- (7) Penerapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e merupakan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan sebagai aset intelektual oleh seluruh ASN 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 ASN.
- (9) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan proses pengembangan Manajemen Pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan ASN dan organisasi.
- (10) Penerapan dan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan ASN difasilitasi dalam KMS Kementerian.

Pasal 31

- (1) BPSDM Hukum mengelola Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1).
- (2) Dalam mengelola Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPSDM Hukum 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 32

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran.
- (2) BPSDM Hukum 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.
- (6) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat diintegrasikan dengan Manajemen Pengetahuan serta teknologi pembelajaran yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, lembaga nonpemerintah, dan/atau perguruan tinggi.

Pasal 33

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

BAB V
LOGO KEMENTERIAN HUKUM *CORPORATE UNIVERSITY*

Pasal 34

- (1) Kemenkum CorpU mempunyai logo.
- (2) Logo sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lambang atau simbol identitas resmi Kemenkum 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) Ketentuan mengenai 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 35

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1224), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

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 9 Januari 2026

MENTERI HUKUM
REPUBLIK INDONESIA,

SUPRATMAN ANDI AGTAS

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

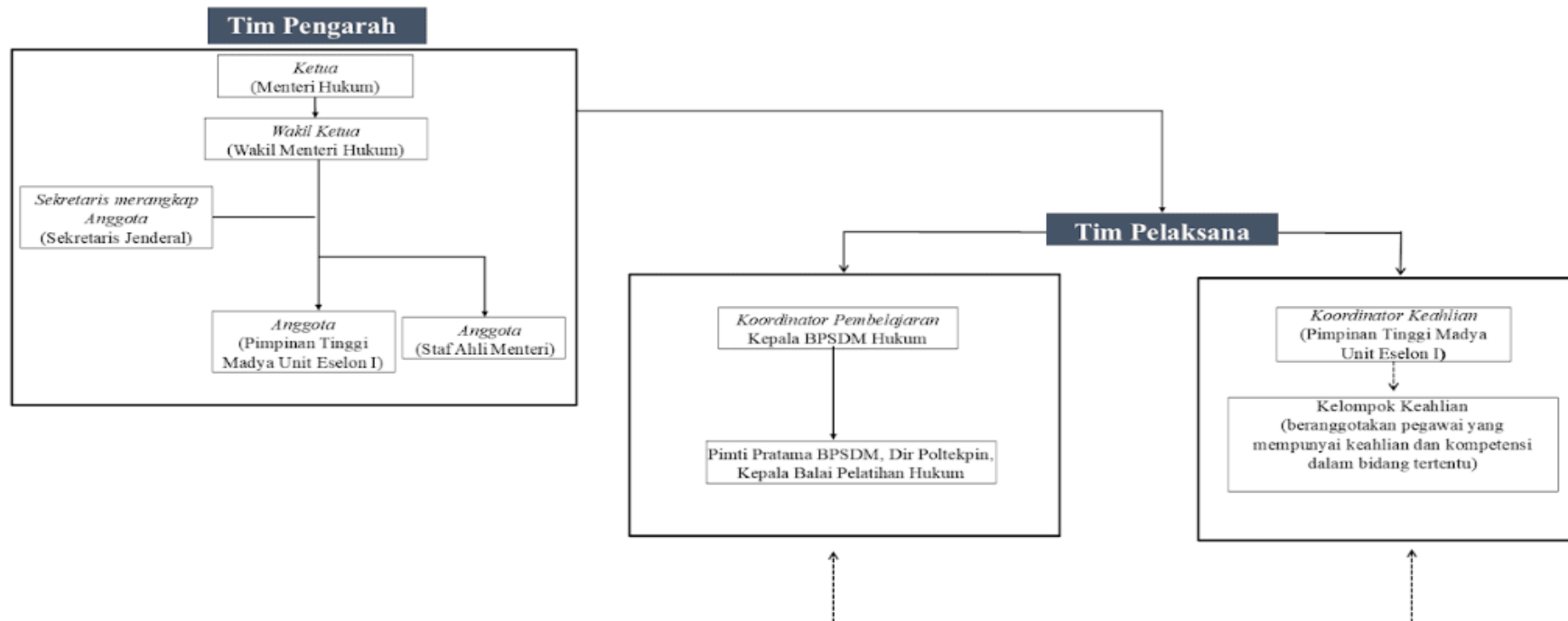
DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI HUKUM REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG PELAKSANAAN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI
SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DI
BIDANG HUKUM

Struktur Penyelenggaraan Kemenkum *CorpU*



LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI HUKUM REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG PELAKSANAAN DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI
SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DI
BIDANG HUKUM

PELAKSANAAN DAN KONVERSI JAM PELAJARAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. PEMBELAJARAN FORMAL

1. Pendidikan Berjenjang

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 b. lembaga pendidikan lainnya.	Ijazah	Semester	Satu semester 20 (dua puluh) JP	

2. Pelatihan

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; b. Balai Pelatihan Hukum; dan 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; b. Balai Pelatihan Hukum; dan 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; b. Balai Pelatihan Hukum; c. Lembaga Administrasi Negara (LAN); dan d. Lembaga	a. STTP b. Piagam c. Surat Keterangan	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	-

			Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.				
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; b. Balai Pelatihan Hukum; dan 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 kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. BPSDM Hukum; b. Balai Pelatihan Hukum; dan 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	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	-

				b. Piagam			
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 Sekolah kader	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
8	<i>E-learning</i>	Kegiatan pembelajaran dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	a. BPSDM Hukum; dan b. Balai Pelatihan Hukum.	Sertifikat	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan
9	Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. BPSDM Hukum; dan b. Balai Pelatihan Hukum.	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam	JP	Sesuai dengan JP Program Pelatihnnya	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
10	Bimbingan Teknis	Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/ masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. BPSDM Hukum; b. Balai Pelatihan Hukum; dan c. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang	a. STTP dan/atau Sertifikat b. Piagam	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Bimbingan Teknis

			terakreditasi.				
11	Kursus	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. BPSDM Hukum; b. Balai Pelatihan Hukum; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum; dan d. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.	Sertifikat	JP	Sesuai JP Program kursus	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program khusus
12	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. BPSDM Hukum; b. Balai Pelatihan Hukum; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum; dan d. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.	Sertifikat	JP	Sesuai JP Program Penataran	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Penataran
13	Seminar,	Pertemuan ilmiah untuk	a. BPSDM	Sertifikat	Hari	1 (satu) hari	1 (satu) hari

	Konferensi, atau Sarasehan	meningkatkan kompetensi terkait	Hukum; b. Balai Pelatihan Hukum; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum; d. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan lain yang terakreditasi.			setara dengan 4 (empat) JP.	setara dengan 6 (enam) JP
14	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; b. Balai Pelatihan Hukum; c. Satuan Kerja Kementerian Hukum; dan d. Institusi/Lembaga lainnya.	Sertifikat	Hari	1 (satu) hari setara dengan 5 (lima) JP.	1 (satu) hari setara dengan 7 (tujuh) JP.
15	Belajar Mandiri (<i>self development</i>)	Upaya Pengembangan Kompetensi melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber	BPSDM Hukum;	Sertifikat	JP	Jam belajar mandiri paling tinggi 2 (dua) JP	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program

		pembelajaran yang tersedia				sehari	Belajar Mandiri
--	--	----------------------------	--	--	--	--------	-----------------

B. PEMBELAJARAN BERBASIS LINGKUNGAN SOSIAL

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 sebagai penjamin mutu; b. Atasan langsung; dan 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.	a. BPSDM Hukum sebagai penjamin mutu; b. Atasan langsung; dan 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.

3	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 sebagai penjamin mutu; dan b. Pejabat pengembangan SDM Satuan Kerja Kementerian Hukum.	Sertifikat	JP	• Jam belajar maksimal 2 (dua) JP sehari	• Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas Belajar
---	--	--	--	------------	----	--	---

C. PEMBELAJARAN BERBASIS PENGALAMAN

No	Bentuk	Deskripsi	Pelaksana	Surat Keterangan Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi Jam Pelajaran (JP)	
						Nasional	Internasional
1	Magang Internal di Kementerian Hukum	Proses pembelajaran untuk memperoleh pengalaman kerja langsung lintas unit untuk meningkatkan kompetensi kesiapan pada jabatan target sekaligus mendukung pengembangan karir PNS yang fleksibel berdasarkan kebutuhan organisasi. Jangka waktu pelaksanaan disesuaikan	a. BPSDM Hukum sebagai penjamin mutu; b. Sekretariat Jenderal sebagai pejabat yang berwenang; dan c. Kepala Satuan Kerja	Sertifikat	Kegiatan	1 (satu) bulan kegiatan magang internal di Kementerian Hukum setara dengan 20 (dua puluh) JP	-

		dengan kebutuhan dan manfaat penugasan magang paling lama 6 bulan	sebagai unit kerja pengusul magang dan unit kerja penerima magang.				
2	Magang atau Praktik Kerja di Luar Kementerian Hukum	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 sebagai penjamin mutu; b. Sekretariat Jenderal sebagai pejabat yang berwenang; c. Kepala Satuan Kerja; dan d. Pejabat yang berwenang.	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
3	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. BPSDM Hukum; dan b. Sekretariat Jenderal sebagai 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

4	Patok Branding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	a. BPSDM Hukum sebagai penjamin mutu; dan 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
5	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan / penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. Detasering dapat dilakukan lintas unit kerja dalam satu instansi pemerintah maupun lintas instansi pemerintah.	a. BPSDM Hukum sebagai penjamin mutu; b. Balai Pelatihan Hukum; dan c. Kepala Satuan Kerja; Pejabat yang ditunjuk menerima penempatan PNS yang didetasering.	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

6	Pembelajaran di Alam Terbuka (<i>Outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kabajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; Memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama	a. BPSDM Hukum; b. Balai Pelatihan Hukum; c. Lembaga Pelatihan lainnya.	STTP dan/atau Sertifikat	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas Belajar
7	Komunitas Belajar berdasarkan tujuan/kepentingan (<i>Community Of Interest</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 sebagai penjamin mutu; b. Pejabat pengembangan SDM Satuan Kerja Kementerian Hukum.	Sertifikat	JP	Jam belajar maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambah 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas Belajar

MENTERI HUKUM
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

SUPRATMAN ANDI AGTAS

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI HUKUM REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2026
TENTANG
PELAKSANAAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI DI
BIDANG HUKUM

BENTUK, DESAIN, MAKNA, DAN UKURAN LOGO



Ukuran:

Untuk Atribut berupa Pin dengan diameter 3,5 [tiga koma lima] sentimeter.

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

a. Gambar

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

b. Tulisan

1. *CORPORATE UNIVERSITY* : melambangkan Kementerian Hukum siap sebagai institusi pembelajar untuk mengakselerasi Pengembangan Kompetensi ASN agar sejalan dengan arah pencapaian tujuan strategis organisasi.
2. Kami PASTI : ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berkarakter Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif.

c. Tata Warna

1. Latar belakang merah putih : ASN berjiwa pemberani (merah) dan niat yang suci/ tulus (putih);
2. Warna seragam biru : biru melambangkan kekuatan dan optimisme, artinya setiap ASN mempunyai kekuatan atau potensi diri serta optimisme dalam memberikan sumbangsinya 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 ASN yang berjiwa Pancasila dan berkebangsaan.

MENTERI HUKUM
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

SUPRATMAN ANDI AGTAS