



KOMISI YUDISIAL
REPUBLIK INDONESIA

#Ber
#AKHLAK
Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten,
Harmonis, Loyal, Idealis, Kolaboratif

#**bangga**
melayani
bangsa

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH **2025**

BIRO REKRUTMEN,
ADVOKASI, DAN
PENINGKATAN
KAPASITAS HAKIM
KOMISI YUDISIAL RI



KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Kramat Raya No. 57 Jakarta Pusat 10450 Telepon: (021) 3905876/77
Faksimile: (021) 31903755 Website: www.komisiyudisial.go.id
Email: kyri@komisiyudisial.go.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI DAN PENINGKATAN
KAPASITAS HAKIM
TAHUN ANGGARAN 2025


Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim, Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial untuk tahun anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab Manajemen Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim, Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 26 Februari 2026

Kepala Biro Perencanaan dan
Kepatuhan Internal

R. Adha Pamekas
NIP 19690318 199603 1 001 

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) dapat menuntaskan pelaksanaan tugas serta mencapai target kinerja Tahun 2025 dengan baik.

Tahun 2025 menjadi periode yang penuh dinamika sekaligus pembelajaran bagi BRAP. Di tengah keterbatasan sumber daya, baik dari sisi anggaran maupun pegawai, seluruh jajaran tetap menunjukkan komitmen, profesionalisme, dan semangat pengabdian yang tinggi dalam menjalankan mandat konstitusional Komisi Yudisial. Berbagai tantangan yang dihadapi tidak menjadi penghalang, melainkan menjadi pemacu untuk terus berinovasi melalui perencanaan yang adaptif, penguatan kolaborasi, serta dukungan yang solid dari Pimpinan dan Anggota Komisi Yudisial.

Penguatan sinergi menjadi salah satu kunci keberhasilan BRAP sepanjang Tahun 2025. Kolaborasi antarunit kerja serta kemitraan strategis dengan Mahkamah Agung, Dewan Perwakilan Rakyat, aparat penegak hukum, dan perguruan tinggi telah memperkuat pelaksanaan fungsi BRAP, baik dalam proses pengusulan pengangkatan Hakim Agung, penjagaan kehormatan dan keluhuran martabat hakim, maupun peningkatan kapasitas dan kesejahteraan hakim. Sinergi tersebut tidak hanya memperluas jangkauan kerja BRAP, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selaras dengan tujuan besar mewujudkan peradilan yang bersih, agung, dan berwibawa.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit BRAP Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban publik atas pelaksanaan tugas dan penggunaan sumber daya, sekaligus sebagai sarana refleksi untuk menilai capaian, mengidentifikasi tantangan, dan merumuskan arah perbaikan ke depan. Laporan ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis dalam memperkuat kinerja BRAP secara berkelanjutan.

Akhir kata, BRAP menyadari bahwa perjalanan menuju tata kelola peradilan yang ideal masih memerlukan ikhtiar yang konsisten dan berkelanjutan. Dengan semangat perbaikan terus-menerus, berbagai keterbatasan dan tantangan yang dihadapi sepanjang Tahun 2025 diharapkan menjadi bekal pembelajaran untuk memperkuat kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi pada tahun-tahun mendatang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan kekuatan dalam setiap langkah pengabdian yang kita lakukan.

Jakarta, 12 Januari 2026
Kepala Biro Rekrutmen, Advokasi dan
Peningkatan Kapasitas Hakim



Untung Maha Gunadi
NIP 19710422 199203 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	1
C. VISI, MISI, DAN SASARAN KEGIATAN.....	2
D. GAMBARAN UMUM BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI DAN PENINGKATAN KAPASITAS HAKIM.....	5
E. SUMBER DAYA MANUSIA.....	6
F. ISU STRATEGIS.....	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	9
A. INDIKATOR KINERJA ORGANISASI.....	9
B. PERJANJIAN KINERJA.....	10
C. RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN TAHUN 2025	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN.....	16
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	16
1. Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan Cakim <i>Ad Hoc</i> di MA yang Andal.....	16
2. Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim.....	20
1) Capaian Indikator Kinerja : Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	22
2) Capaian Indikator Kinerja : Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH	24
3) Capaian Indikator Kinerja : Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	30
3. Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH.....	36
a. Capaian Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Kegiatan Pencegahan PMKH	38
b. Capaian Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH ..	41
B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA	46
(1). Rekrutmen Hakim Agung dan <i>Ad hoc</i> di Mahkamah Agung	49
(2). Advokasi Hakim.....	50
(3). Peningkatan Kapasitas Hakim dan Kesejahteraan Hakim.....	52
C. REALISASI ANGGARAN	53

BAB IV..... 55
PENUTUP..... 55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penjelasan Visi	2
Tabel 2 Visi, Misi, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran	4
Tabel 3 Komposisi SDM BRAP	7
Tabel 4 Isu Strategis BRAP	8
Tabel 5 Relasi Antar Indikator Kinerja Tahun 2025	9
Tabel 6 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja BRAP Tahun 2025	10
Tabel 7 Target Kinerja BRAP 2025-2029	12
Tabel 8 Rincian Rencana Kerja Sesuai dengan Rencana Anggaran BRAP Tahun 2025	14
Tabel 9 Karakteristik Responden 1	18
Tabel 10 Rata-Rata Nilai Per-Unsur Pelayanan	19
Tabel 11 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja	20
Tabel 12 Indikator dan Target Kinerja	21
Tabel 13 Rata-Rata Nilai Pre & Post-Test Pelatihan Peningkatan Kapasitas Hakim Berdasarkan Tema Pelatihan	22
Tabel 14 Hasil Pengukuran Peningkatan Berdasarkan Rekapitulasi Nilai <i>Pre</i> & <i>Post-Test</i>	23
Tabel 15 Rekapitulasi Perhitungan Peningkatan Pemahaman Peserta Pelatihan Peningkatan Kapasitas Hakim secara Keseluruhan	23
Tabel 16 Indikator dan Target Kinerja Indikator Kinerja Pertama.....	24
Tabel 17 Rincian Hasil Survei per Item Pertanyaan.....	25
Tabel 18 Rincian Hasil Olah Data	29
Tabel 19 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja	30
Tabel 20 Capaian Kinerja Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti.....	36
Tabel 21 Indikator dan Target Kinerja	37
Tabel 22 Karakteristik Responden 2	39
Tabel 23 Perhitungan Hasil Akhir Penilaian Survei	41
Tabel 24 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja	41
Tabel 25 Karakteristik Responden	42
Tabel 26 Hasil Penilaian Survei Berdasarkan Unsur	42
Tabel 27 Perhitungan Hasil Akhir Penilaian Survei	44

Tabel 28 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja	45
Tabel 29 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja Keseluruhan BRAP Tahun 2025	45
Tabel 30 Realisasi Anggaran Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim Tahun 2025	54
Tabel 31 Simpulan Capaian Kinerja Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim Tahun 2025	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi BRAP	6
Gambar 2 Gambar 2 Hasil Survei Per Unsur Penilaian	19
Gambar 3 Persentase Aspek Penilaian Prinsip KEPPH	28
Gambar 4 Pertemuan Pimpinan KY dengan Pimpinan MA	33
Gambar 5 Bagan Hasil Penilaian Survei Berdasarkan Unsur	40
Gambar 6 Grafik Nilai Hasil per Unsur	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Unit Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim pada Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial (selanjutnya disebut BRAP) merupakan media pertanggungjawaban yang memuat informasi mengenai pencapaian kinerja serta penggunaan anggaran. Penyusunan LAKIP ini bertujuan untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, sekaligus sebagai sarana untuk menilai capaian kinerja BRAP dalam satu tahun anggaran.

Pagu awal yang dikelola oleh BRAP pada tahun anggaran 2025 sebanyak Rp.18.260.000.000,- (delapan belas miliar dua ratus enam puluh juta rupiah). Namun pasca dukungan terhadap program efisiensi serta adanya kebijakan relaksasi, pada tahun 2025 BRAP mengelola pagu anggaran sebesar **Rp.12.705.068.000,- (dua belas miliar tujuh ratus lima juta enam puluh delapan ribu rupiah)** dengan mengampu satu kegiatan yang termasuk dalam Program Prioritas Nasional, yaitu Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta Pelatihan Teknis Hukum dan Peradilan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) disusun untuk memberikan gambaran yang jelas, transparan, dan akuntabel mengenai kinerja penyelenggaraan pemerintahan, sekaligus sebagai wujud pertanggungjawaban atas keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan selama Tahun Anggaran 2025, berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.

Adapun tujuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) adalah sebagai berikut:

1. Menyajikan informasi mengenai perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja selama Tahun Anggaran 2025, yang merupakan tahun kelima pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029;
2. Menjadi bahan evaluasi dan acuan dalam rangka perbaikan serta peningkatan kinerja pada tahun-tahun berikutnya;
3. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi BRAP melalui penerapan prinsip transparansi, sistematis, dan akuntabel.

C. VISI, MISI, DAN SASARAN KEGIATAN

Sejalan dengan Renstra Komisi Yudisial periode 2025-2029, Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim dalam renstranya mengukuhkan peran fungsinya melalui visi sebagai berikut:

“Mewujudkan sistem rekrutmen, advokasi, dan peningkatan kapasitas hakim yang transparan, dan akuntabel untuk hakim yang mandiri dan berintegritas”

Tabel 1 Penjelasan Visi

VISI	POKOK-POKOK VISI	PENJELASAN VISI
Mewujudkan sistem rekrutmen, advokasi, dan peningkatan kapasitas hakim yang transparan, dan akuntabel untuk hakim yang mandiri dan berintegritas	Mewujudkan	Membuat sesuatu menjadi nyata atau terjadi; menjadikan sesuatu yang sebelumnya hanya rencana, harapan, atau cita-cita menjadi kenyataan
	Sistem	Elemen atau bagian yang saling terhubung dan bekerja sama secara teratur untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
	Transparan	Terbuka dan mudah dipahami.
	Akuntabel	Profesional dan dapat dipertanggungjawabkan
	Mandiri	Merdeka, bebas, tidak terpengaruh dan bergantung pada pihak lain dalam menjalankan tugas atau fungsi.
	Berintegritas	Memiliki kejujuran, moral yang tinggi, dan konsisten antara ucapan, prinsip, dan tindakan sesuai dengan butir-butir Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH).

Berangkat dari visi di atas dirumuskan bahwa arah dari misi BRAP dalam lima tahun kedepan tercakup ke dalam lima misi, diantaranya :

1. Membangun sistem rekrutmen hakim yang transparan, partisipatif, objektif dan akuntabel;

Untuk memastikan hanya calon hakim terbaik yang kompeten dan berintegritas tinggi yang dapat diangkat.

2. Menyediakan mekanisme advokasi hakim yang responsif dan berdampak bagi terjaganya kehormatan dan keluhuran martabat hakim;
Melakukan penanganan dan pencegahan perbuatan merendahkan kehormatan hakim yang responsif dan berdampak untuk melindungi dan memperkuat kemandirian hakim.
3. Mengembangkan program peningkatan kapasitas yang berkelanjutan serta berbasis kebutuhan hakim dan masyarakat pencari keadilan;
Melalui pelatihan, pembaruan pengetahuan hukum, dan penguatan nilai-nilai kode etik dan pedoman perilaku hakim.
4. Mendorong budaya kerja profesional dan berintegritas dalam lingkungan Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim;
Dengan menyusun standar perilaku dan mekanisme pemantauan serta evaluasi kinerja yang ketat dan adil.
5. Bermitra dengan lembaga-lembaga terkait dalam rangka penguatan sistem rekrutmen, advokasi, dan peningkatan kapasitas hakim;
Menjalin kerja sama teknis dengan lembaga terkait dalam rangka penguatan sistem rekrutmen, advokasi dan peningkatan kapasitas hakim.

Dari misi-misi di atas, BRAP merumuskan tujuan yang diturunkan secara lebih operasional dari masing-masing misi dengan memperhatikan visi. Untuk mewujudkan suatu misi, dapat dicapai melalui beberapa tujuan. Keterkaitan misi, tujuan, dan sasaran BRAP tergambar dalam Tabel berikut.

Tabel 2 Visi, Misi, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran

MISI	TUJUAN DAN INDIKATOR	SASARAN PROGRAM DAN INDIKATOR	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN KEGIATAN
1. Membangun sistem rekrutmen hakim yang transparan, partisipatif, objektif dan akuntabel	<u>Tujuan</u> : Terwujudnya sistem rekrutmen, advokasi, dan peningkatan kapasitas hakim yang transparan, dan akuntabel	<u>Sasaran Program</u> : Meningkatnya kualitas Sistem Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi Hakim, dan Peningkatan Kapasitas Hakim	1. Terselenggaranya Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Calon Hakim Ad Hoc di MA yang andal.	Tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan/ hakim Ad hoc di MA
2. Menyediakan mekanisme advokasi yang responsif dan berdampak bagi kehormatan dan keluhuran martabat hakim	<u>Indikator</u> : Tingkat transparansi dan akuntabilitas sistem rekrutmen, advokasi, dan peningkatan kapasitas hakim	<u>Indikator</u> : Tingkat Kualitas Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi Hakim, dan Peningkatan Kapasitas Hakim	2. Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim	2.1 Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan 2.2 Persentase hakim yang berkarakter KEPPH 2.3 Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim Yang Ditindaklanjuti (Internal KY)
3. Mengembangkan program peningkatan kapasitas yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan			3. Meningkatnya Kualitas Layanan Penanganan dan Pencegahan Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH)	3.1 Persentase Tingkat kualitas penyelenggaraan pencegahan PMKH 3.2 Persentase Tingkat kualitas layanan penanganan dugaan PMKH
4. Mendorong budaya kerja profesional dan berintegritas dalam lingkungan Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim			4. Meningkatnya Kualitas Birokrasi pada Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim	4.1 Tingkat keberhasilan pembangunan ZI pada Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim 4.2 Nilai kepuasan layanan pada Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim
5. Bermitra dengan lembaga-lembaga terkait dalam rangka penguatan sistem rekrutmen, advokasi, dan peningkatan kapasitas hakim				

D. GAMBARAN UMUM BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI DAN PENINGKATAN KAPASITAS HAKIM

Komisi Yudisial RI (KYRI) di bentuk dengan mengemban dua kewenangan konstitutif, yaitu: mengusulkan pengangkatan hakim agung dan ad hoc di Mahkamah Agung RI (MA RI) serta memiliki wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Dalam melaksanakan wewenang tersebut secara teknis dan administratif di dukung oleh Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim (selanjutnya disingkat BRAP).

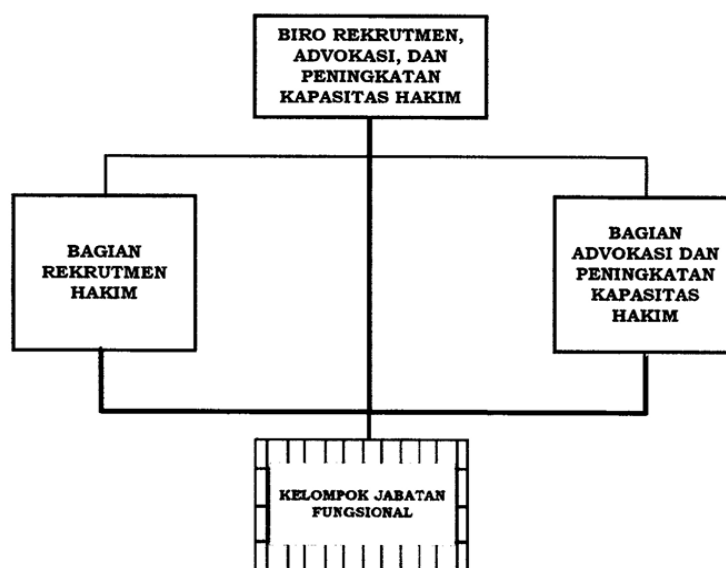
Dilihat dari nomenklaturinya, BRAP menjalankan 3 (tiga) tugas pokok yang berbeda. Pertama, dalam rangka pelaksanaan kewenangan pengusulan pengangkatan hakim agung, BRAP memiliki tugas **menyelenggarakan seleksi terhadap Calon Hakim Agung dan Calon Hakim Adhoc di Mahkamah Agung (MA)**;¹ Kedua, tugas **mengambil langkah hukum dan/atau langkah lain terhadap orang perseorangan, kelompok orang, atau badan hukum yang merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim**, yang biasa disebut sebagai tugas advokasi hakim;² dan Ketiga, tugas **mengupayakan peningkatan kapasitas dan kesejahteraan hakim**.³ Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, BRAP memiliki susunan struktur organisasi yang terbilang ramping setelah adanya penyederhanaan birokrasi. Saat ini BRAP hanya terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu Bagian Rekrutmen Hakim dan Bagian Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim yang didukung oleh kelompok Jabatan Fungsional Penata Kehakiman (JFPK) dan Jabatan Fungsional lainnya. Tergambar pada struktur organisasi di bawah ini:⁴

¹ Pasal 14 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.

² *Ibid.* Pasal 20 ayat (1) huruf e.

³ *Ibid.* Pasal 20 ayat (2).

⁴ Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 06 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.



Gambar 1 Struktur Organisasi BRAP

E. SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam melaksanakan penyelenggaraan rekrutmen hakim agung dan hakim ad hoc di Mahkamah Agung, layanan advokasi hakim melalui penanganan PMKH, peningkatan kapasitas dan upaya peningkatan kesejahteraan hakim, berdasarkan data per Januari 2026, BRAP didukung oleh 47 (empat puluh tujuh) sumber daya manusia yang terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Biro, 2 (dua) orang Kepala Bagian, 8 (delapan) orang Penata Kehakiman Ahli Muda, 9 (sembilan) orang Penata Kehakiman Ahli Pertama, 3 (tiga) orang arsiparis, 2 (dua) orang PPPK Penata Kehakiman Ahli Pertama, 2 (dua) orang Fungsional Umum, dan 1 (satu) orang tenaga kontrak pengelola data peningkatan kapasitas hakim, Serta tambahan 19 (sembilan belas) Calon Aparatur Sipil Negara pada bulan Juni 2025.

Secara keseluruhan, komposisi sumber daya manusia BRAP sebagai berikut:

Tabel 3 Komposisi SDM BRAP

Pegawai Berdasarkan	Jumlah	Keterangan
Tingkat Pendidikan		
S1	35	
S2	12	
Latar Belakang Pendidikan		
Hukum	24	
Non Hukum	23	Psikologi, Ekonomi/Akuntansi, Teknik Informatika, Sastra, Sosial
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	
Perempuan	28	

F. ISU STRATEGIS

Dalam proses identifikasi dan penetapan isu strategis BRAP digunakan metode analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Melalui analisis tersebut, isu-isu strategis yang dihadapi terutama teridentifikasi pada aspek *weaknesses* dan *opportunities*. Selanjutnya, perumusan strategi dilakukan dengan menggunakan matriks TOWS, yaitu dengan mengombinasikan keempat elemen SWOT guna menghasilkan alternatif strategi yang komprehensif dan terarah.

Maka isu strategis akan terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 Isu Strategis BRAP

	<p><u>Opportunities (O)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemitraan dengan Mahkamah Agung, DPR, Perguruan Tinggi. 2. Kolaborasi dengan akademisi dan organisasi Masyarakat. 3. Kepercayaan hakim dan publik terhadap BRAP. 	<p><u>Threat (T)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terbatasnya Jumlah Bakal Calon Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc yang Berkualitas. 2. Kurangnya pemahaman publik dan hakim tentang rekrutmen hakim agung dan ad hoc di MA, Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH) dan peningkatan kapasitas.
<p><u>Strength (S)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar Hukum Kewenangan KY tertuang dalam UUD 1945, UU Komisi Yudisial, Peraturan Komisi Yudisial. 2. Latar belakang pendidikan SDM bervariasi sehingga memenuhi kebutuhan pelaksanaan tugas BRAP. 3. Digitalisasi proses bisnis BRAP. 	<p><u>Strategi SO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan sinergisitas BRAP dengan lembaga terkait. 2. Menyediakan forum diskusi dengan akademisi dan organisasi masyarakat untuk menyusun kajian terkait pelaksanaan seleksi, advokasi dan peningkatan kapasitas hakim, sekaligus mengembangkan kapasitas SDM BRAP. 3. Mensosialisasikan layanan sistem informasi BRAP pada kegiatan-kegiatan BRAP yang melibatkan kolaborasi dengan akademisi dan organisasi masyarakat. 4. Mengukur kepuasan pengguna layanan rekrutmen, penanganan dan pencegahan terjadinya perbuatan merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim (PMKH) serta peningkatan kapasitas hakim sebagai bukti capaian kinerja BRAP. 	<p><u>Strategi ST</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan legitimasi hukum (UUD, UU KY, PerKY) untuk memperkuat advokasi anggaran ke eksekutif dan legislatif. 2. Mengoptimalkan sistem informasi layanan BRAP untuk efisiensi biaya dan perencanaan anggaran yang presisi serta membangun database talenta potensial dan melakukan kampanye digital secara berkala. 3. Menggunakan keberagaman latar belakang SDM untuk merancang skema penjangkaran dan pelatihan yang adaptif dan inovatif.
<p><u>Weakness (W)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan Teknologi Informasi belum optimal. 2. Desain organisasi yang tercantum pada Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 6 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia masih perlu dilakukan. 3. Penyesuaian terhadap tugas dan fungsi yang ada di BRAP. 4. Masa jabatan Anggota Komisi Yudisial yang bersifat periodik mempengaruhi arah kebijakan di BRAP. 5. Belum memiliki kewenangan untuk menentukan peserta pelatihan yang akan berdampak pada pelatihan peningkatan kapasitas hakim tidak sesuai dengan sasaran. 6. Belum adanya Standar Kompetensi Hakim yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan peningkatan kapasitas hakim. 	<p><u>Strategi WO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun naskah akademik usulan perubahan organisasi BRAP dengan melibatkan akademisi, masyarakat dan Mahkamah Agung. 2. Mendorong Mahkamah Agung untuk segera menyusun kamus dan standar kompetensi hakim. 3. Melibatkan partisipasi publik dalam proses rekrutmen hakim agung dan hakim ad hoc di Mahkamah Agung khususnya terkait rekam jejak calon. 4. Melakukan evaluasi proses bisnis dan prosedur operasional standar (SOP) dan menyusun perubahan SOP berdasarkan hasil evaluasi, sehingga proses bisnis di BRAP tidak terpengaruh dengan pergantian kepemimpinan KY. 	<p><u>Strategi WT</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berkolaborasi dengan Mahkamah Agung untuk meningkatkan pemahaman publik dan hakim tentang rekrutmen hakim agung dan ad hoc di MA, Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH) dan peningkatan kapasitas hakim. 2. Menyusun rancangan manajemen talenta calon hakim agung dengan melibatkan Mahkamah Agung dan stakeholder terkait lainnya. 3. Menyusun kamus dan standar kompetensi pelatihan tentang etika hakim.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. INDIKATOR KINERJA ORGANISASI

Tahun 2025 merupakan tahun pertama mengimplementasikan Rencana Strategis Komisi Yudisial 2025-2029. Oleh karena itu, indikator kinerja yang ditetapkan merupakan indikator kinerja baru. Berdasarkan Rencana Strategis Komisi Yudisial Tahun 2025–2029, indikator kinerja Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) Tahun 2025 merupakan turunan dari sasaran strategis Komisi Yudisial, yaitu *“Terwujudnya Kemandirian dan Integritas Hakim.”* Penjabaran indikator kinerja mulai dari tingkat lembaga hingga lingkup unit Eselon II diatur dalam Peraturan Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Komisi Yudisial Tahun 2025–2029, yang selanjutnya disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5 Relasi Antar Indikator Kinerja Tahun 2025

Sasaran Strategis KY	IKU KY	Sasaran Strategis Setjen	IKU Setjen	Sasaran Kegiatan BRAP	IKK BRAP
Terwujudnya Kemandirian dan Integritas Hakim	Skor Indeks Integritas Hakim sebesar 7,90	Meningkatnya Kualitas Sistem Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi Hakim, dan Peningkatan Kapasitas Hakim	Nilai Tingkat Kualitas Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi Hakim, dan Peningkatan Kapasitas Hakim kategori BAIK (78)	Terselenggaranya rekrutmen CHA dan Cakim Ad Hoc di MA yang andal	Tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan hakim Ad hoc di MA dengan nilai 76
				Meningkatnya kapasitas dan etika hakim	1) Persentase jumlah peserta yang meningkat pemahamannya dan berkarakter KEPPH pasca mengikuti pelatihan sebesar 60% 2) Tingkat kualitas penyelenggaraan pelatihan peningkatan kapasitas hakim dengan nilai 76
				Meningkatkan layanan penanganan dan pencegahan PMKH	1) Tingkat kualitas penyelenggaraan pencegahan PMKH dengan nilai 76 2) Tingkat kualitas layanan penanganan

Sasaran Strategis KY	IKU KY	Sasaran Strategis Setjen	IKU Setjen	Sasaran Kegiatan BRAP	IKK BRAP
					dugaan PMKH dengan nilai 76

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, indikator kinerja pada setiap tingkatan unit organisasi telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja pada tingkat Eselon II, Eselon I, dan Lembaga. Selanjutnya, disajikan Perjanjian Kinerja Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP), beserta kontribusi pencapaian BRAP terhadap Sasaran Program dan Sasaran Strategis.

B. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja dibuat berdasarkan dokumen Rencana Strategis 2025-2029 Sebagai bagian dari implementasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim menetapkan tiga sasaran kegiatan yang sumber datanya dikelola oleh unit-unit terkait di lingkungan BRAP. Sasaran kegiatan beserta indikator kinerja tersebut disusun sebagai dasar pengukuran capaian kinerja dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja BRAP Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan Cakim <i>Ad Hoc</i> di MA yang Andal	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen CHA dan Hakim Ad hoc di MA	Nilai 76
2	Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim	1) Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%
		2) Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH	81%
		3) Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	100%
3	Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH	1) Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
		2) Persentase Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH	70%

Kemudian, jika kita lihat sesuai dengan Rencana Strategis Komisi Yudisial 2025-2029 berdasarkan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2025, dapat dilihat bahwa secara menyeluruh target kinerja BRAP dalam 5 (lima) tahun ke depan adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Target Kinerja BRAP 2025-2029

Program/Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Target				
		2025	2026	2027	2028	2029
Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya Kemandirian dan Integritas Hakim						
Kegiatan Seleksi Hakim Agung, Hakim Adhoc di Mahkamah Agung, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim						
Sasaran Kegiatan 4	Terselenggaranya Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Calon Hakim Ad Hoc di MA yang Andal					
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen CHA dan Hakim Ad hoc di MA	Nilai 76	Nilai 77	Nilai 78	Nilai 79	Nilai 80
Rincian Output	Standarisasi Calon Hakim Agung dan/ Ad Hoc di MA					
Indikator	Jumlah Calon Hakim Agung dan/atau Ad Hoc di MA Hasil Uji Kelayakan	40 Orang	60 Orang	80 Orang	60 Orang	60 Orang
Sasaran Kegiatan 5	Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim					
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%	41%	42%	43%	44%
Rincian Output	Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta Teknis Hukum dan Peradilan					
Indikator	Jumlah Hakim yang Mendapatkan Peningkatan Kapasitas Hakim	600 Orang	620 Orang	640 Orang	660 Orang	680 Orang
Rincian Output	Penyusunan dan pengembangan Instrumen pembelajaran (kurikulum, modul, bahan ajar)					
Indikator	Jumlah Penyusunan dan pengembangan instrument pembelajaran (kurikulum, modul, bahan ajar)	-	3	3	3	3
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	Persentase hakim yang berkarakter KEPPH	81%	82%	83%	84%	85%

Program/Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Target				
		2025	2026	2027	2028	2029
Rincian Output	Pengukuran Kualitas dampak Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta Teknis Hukum dan Peradilan					
Indikator	Jumlah Laporan Kegiatan Pengukuran kualitas Dampak Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) Serta Teknis Hukum dan Peradilan	-	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti (Internal KY)	100%	100%	100%	100%	100%
Rincian Output	Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim					
Indikator	Jumlah Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi
Sasaran Kegiatan 6	Meningkatkannya Layanan Penanganan dan Pencegahan Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH)					
Indikator Kinerja Kegiatan 6.1	Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%	72%	74%	76%	78%
Rincian Output	Advokasi Preventif					
Indikator	Jumlah Laporan Pencegahan PMKH	10 Laporan	11 Laporan	12 Laporan	13 Laporan	14 Laporan
Indikator Kinerja Kegiatan 6.2	Persentase Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH	70%	72%	74%	76%	78%
Rincian Output	Advokasi Represif					
Indikator	Jumlah penanganan dugaan PMKH	20 Laporan	22 Laporan	23 Laporan	25 Laporan	26 Laporan

C. RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN TAHUN 2025

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Rencana kinerja tersebut dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

Dalam rencana kinerja ditetapkan target capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilaksanakan secara selaras dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, serta menjadi bentuk komitmen instansi pemerintah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran.

Adapun rincian rencana kerja Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim Tahun 2025 berdasarkan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8 Rincian Rencana Kerja Sesuai dengan Rencana Anggaran BRAP Tahun 2025

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN	INDIKATOR	TARGET	SATUAN	ANGGARAN
100.01	Komisi Yudisial RI				
100.01.BH	Program Penegakan Integritas Hakim				
	Sasaran Program : 02. Memperkuat Kapasitas Hakim	Persentase hakim yang profesional dan memenuhi standar KEPPH			
	Output Program : Terwujudnya peningkatan hakim yang profesional dan memenuhi standar KEPPH	Persentase peningkatan hakim yang profesional dan memenuhi standar KEPPH			
3872	Seleksi Hakim Agung, Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim				18,260,000,000
3872.ADG	Standarisasi Profesi dan SDM	Persentase CHA dan/atau Calon Hakim Ad Hoc di MA yang lulus berdasarkan standar kelayakan	70	%	7,340,000,000
3872.ADG.001	Standarisasi Calon Hakim Agung / Ad Hoc di MA	Jumlah Hakim Hasil Uji Kelayakan	61	Orang	7,140,000,000
051	Seleksi Administrasi	Jumlah Laporan Seleksi Administrasi	1	Laporan	277,310,000
052	Uji Kelayakan Calon Hakim Agung dan Ad Hoc di MA	Jumlah Laporan Uji Kelayakan Calon Hakim Agung dan Ad Hoc di MA	3	Laporan	6,191,452,000
053	Penetapan dan Pengajuan Usulan				92,085,000
054	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Seleksi CHA dan Ad Hoc di MA				121,804,000
055	Penjaringan dan Penguatan Mitra Kelembagaan Seleksi Calon Hakim Agung				457,349,000
3872.ADG.002	Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim	Jumlah rekomendasi	1	Rekomendasi	200,000,000
051	Penyusunan upaya peningkatan kesejahteraan hakim				200,000,000
3872.AEA	Koordinasi	Persentase penyelesaian penanganan terhadap laporan perbuatan yang merendahkan harkat dan martabat hakim	100	%	1,900,000,000
3872.AEA.001	Advokasi Preventif	Jumlah kegiatan advokasi dan klinik etik	10	Kegiatan	1,195,650,000
051	Sinergitas KY dan APH dalam Mencegah Terjadinya Perbuatan Merendahkan Kehormatan dan Keluhuran		3	Kegiatan	954,604,000

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN	INDIKATOR	TARGET	SATUAN	ANGGARAN
100.01	Komisi Yudisial RI				
	Martabat Hakim				
	Klinik Etik kerjasama dengan Perguruan Tinggi		9	Kegiatan	241,046,000
3872.AEA.002	Advokasi Represif	Jumlah kegiatan advokasi represif	2	Kegiatan	704,350,000
051	Pelaksanaan Langkah Hukum dalam rangka penanganan dugaan Perbuatan Merendahkan Kehormatan dan Keluhuran Martabat Hakim dan Koordinasi Pengamanan Persidangan yang Menarik Perhatian Publik				704,350,000
3872.PDG	Standarisasi Profesi dan SDM	Jumlah hakim yang mendapatkan peningkatan kapasitas hakim	600	Hakim	
3872.PDG.001	Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim serta teknis hukum dan peradilan	Jumlah hakim yang mendapatkan peningkatan kapasitas hakim	600	Hakim	9,020,000,000
051	Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta teknis hukum dan peradilan	Jumlah hakim yang mendapatkan peningkatan kapasitas hakim	600	Hakim	6,985,604,000
052	Pengukuran keberhasilan Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta teknis hukum dan peradilan	Jumlah Laporan hasil pengukuran	1	Laporan	1,082,084,000
053	Penyusunan dan pengembangan instrumen pembelajaran (kurikulum, modul, bahan ajar)	Jumlah penyusunan dan pengembangan instrumen pembelajaran	3	Laporan	952,312,000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami capaian kinerja dan realisasi anggaran BRAP tahun 2025, maka bab ini akan ditulis sesuai dengan sasaran kegiatan yang dimiliki oleh BRAP, yaitu:

1. Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan Cakim *Ad Hoc* di MA yang Andal;
2. Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim; dan
3. Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan Cakim *Ad Hoc* di MA yang Andal

Adapun indikator kinerja yang dihitung dari sasaran kegiatan ini adalah **“tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan hakim *Ad hoc* di MA.”** Adapun penghitungan capaian kinerja ini dilakukan melalui metode survei kepuasan masyarakat (SKM). Masyarakat dalam hal ini bukanlah masyarakat secara umum, namun tersegmentasi kepada penerima layanan, khususnya layanan seleksi calon hakim agung dan hakim *ad hoc* di Mahkamah Agung. Kuesioner terdiri atas 9 (sembilan) pertanyaan sesuai dengan jumlah unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur yang ditanyakan yaitu:

- a. Persyaratan: Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
- b. Sistem, mekanisme dan prosedur: Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
- c. Waktu penyelesaian: Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.

- d. Biaya/tarif: Biaya/ tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.
- e. Produk spesifikasi jenis pelayanan: Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.
- f. Kompetensi pelaksana: Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman
- g. Perilaku pelaksana: Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
- h. Penanganan pengaduan, saran dan masukan: Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
- i. Sarana dan prasarana: Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tersebut menjadi instrumen utama dalam mengukur persepsi pengguna layanan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh BRAP. Data yang diperoleh tidak hanya digunakan untuk menilai tingkat kepuasan secara kuantitatif, tetapi juga dianalisis secara kualitatif guna mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta area yang memerlukan perbaikan. Melalui pendekatan ini, BRAP memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas penyelenggaraan layanan, sekaligus memastikan bahwa setiap proses, mulai dari perencanaan hingga implementasi, berjalan selaras dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Selanjutnya, temuan SKM dijadikan dasar dalam perumusan langkah-langkah perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) terhadap sistem, mekanisme, dan standar pelayanan BRAP. Rekomendasi hasil survei

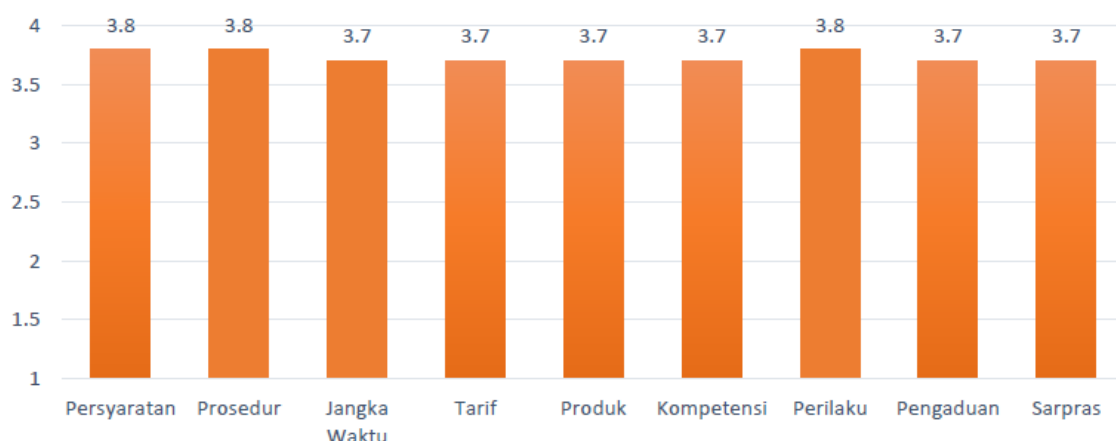
diintegrasikan ke dalam perencanaan kinerja, penyempurnaan prosedur operasional, serta penguatan kompetensi pelaksana layanan. Dengan demikian, SKM tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur capaian kinerja, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk memastikan bahwa layanan BRAP semakin responsif, profesional, dan berorientasi pada kebutuhan para pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan peradilan yang bersih, agung, dan berwibawa.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden penerima layanan seleksi calon hakim agung dan hakim *ad hoc* di Mahkamah Agung yang diperoleh yaitu 185 (seratus delapan puluh lima) orang responden, dengan rincian karakteristik sebagai berikut:

Tabel 9 Karakteristik Responden 1

No.	KARAKTERISTIK	INDIKATOR	JUMLAH	PERSENTASE
1.	JENIS KELAMIN	LAKI	152	82,2%
		PEREMPUAN	33	17,8%
2.	PENDIDIKAN	SI	4	2,2%
		S2	81	43,8%
		S3	100	54,1%
3.	PEKERJAAN	ASN (PNS/PPPK)	110	59,5%
		TNI/POLRI	15	8,1%
		WIRASWASTA	1	0,5%
		PENSIUNAN	4	2,2%
		LAINNYA	46	24,9%

Jika kita lihat, sebagaimana tabel di atas, bahwa responden terbanyak diwakili oleh ASN yang didalamnya tergolong hakim dengan jumlah 59,5% atau sebanyak 110 (seratus sepuluh) responden. Kemudian setelah dilakukan pengolahan, maka data hasil survei berdasarkan kesembilan unsur penilaian adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Survei Per Unsur Penilaian

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa “penanganan pengaduan, saran dan masukan” mendapatkan nilai terendah yaitu 3,73 dari skala maksimal 4. Selanjutnya “waktu penyelesaian” yang mendapatkan nilai 3,76 adalah nilai terendah kedua. Begitu juga “sarana dan prasarana” termasuk ke dalam tiga unsur terendah berikutnya dengan nilai 3,77.

Sedangkan tiga unsur layanan dengan nilai tertinggi yaitu “sistem mekanisme dan prosedur” mendapatkan nilai tertinggi 3,81, kemudian unsur “layanan, persyaratan serta perilaku pelaksana” mendapatkan nilai tertinggi berikutnya yaitu 3,8.

Tabel 10 Rata-Rata Nilai Per-Unsur Pelayanan

Nilai Unsur Pelayanan									
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM per unsur	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7	3,7
Kategori	A	A	A	A	A	A	A	A	A
IKM Unit Layanan	84,25 (B atau Baik)								

Berdasarkan penilaian terhadap seluruh unsur pelayanan, rata-rata capaian kinerja Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen Calon Hakim Agung (CHA) dan Hakim *Ad hoc* di Mahkamah Agung melalui Survei Kepuasan Masyarakat menunjukkan hasil yang **Baik**, dengan nilai sebesar **84,25**. Capaian ini

mencerminkan bahwa layanan rekrutmen yang diselenggarakan oleh BRAP telah memenuhi harapan sebagian besar pengguna layanan dari aspek persyaratan, prosedur, waktu penyelesaian, biaya, produk layanan, kompetensi dan perilaku pelaksana, penanganan pengaduan, serta sarana dan prasarana.

Apabila dibandingkan dengan target kinerja Tahun 2025, capaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan Hakim *Ad hoc* di Mahkamah Agung telah berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 11 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	CAPAIAN	RUMUS HITUNG	PERSENTASE CAPAIAN
Tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan hakim <i>Ad hoc</i> di MA	76	84,25	$\frac{84,25}{76} \times 100$	110,86%

Dengan demikian, capaian kinerja Bidang Rekrutmen Hakim, khususnya pada indikator kinerja “**Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad hoc di Mahkamah Agung**”, mencapai nilai **84,25** dari target yang ditetapkan sebesar **76**. Capaian tersebut menunjukkan bahwa persentase kinerja Tahun 2025 berada pada angka **110,86%**, yang mencerminkan bahwa kualitas penyelenggaraan rekrutmen telah **melampaui target kinerja yang ditetapkan dan berada pada kategori Baik**, serta menunjukkan peningkatan efektivitas dan profesionalisme dalam penyelenggaraan layanan rekrutmen.

2. Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim

Sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya, sesuai dengan Rencana Strategis Komisi Yudisial 2025-2029, pada tahun 2025 pada sasaran kegiatan ini, terdapat tiga indikator dengan target kinerja sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 12 Indikator dan Target Kinerja

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim	1) Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%
	2) Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH	81%
	3) Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	100%

Sebelum menguraikan capaian kinerja, perlu disampaikan bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan sasaran kegiatan **“Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim”**, Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) secara berkelanjutan menyelenggarakan berbagai program pelatihan sepanjang Tahun 2025. Pada periode ini, BRAP melaksanakan sebanyak **11 (sebelas) program pelatihan** peningkatan kapasitas hakim yang dirancang untuk memperkuat pemahaman, kompetensi, dan kualitas pelaksanaan peran para hakim, selaras dengan kebutuhan organisasi serta dinamika tugas kelembagaan. Pelatihan-pelatihan tersebut disusun secara sistematis dan adaptif untuk memastikan terwujudnya penguatan integritas, profesionalisme, dan etika hakim. Adapun jenis pelatihan yang diselenggarakan meliputi:

- 1) Eksplorasi Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH);
- 2) Peningkatan Profesionalisme Hakim (PPH);
- 3) Pelatihan Tematik :
 - a. Perempuan Berhadapan Hukum (PBH);
 - b. Perlindungan Data Pribadi (PDP); dan
 - c. Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO).

Selanjutnya, akan dijabarkan satu per satu indikator diatas untuk melihat seperti apa capaian kinerja BRAP pada sasaran kegiatan **“Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim.”**

1) Capaian Indikator Kinerja : Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan

Penghitungan capaian kinerja untuk indikator kinerja pertama ini dilakukan dengan mengukur prosentase jumlah peserta pelatihan yang meningkatkan pemahamannya melalui metode mewajibkan setiap peserta untuk mengisi lembar *pre-test* sebelum pelatihan dimulai dan lembar *post-test* setelah pelatihan selesai. Hasil *pre-test* dan *post-test* dianalisis selisih nilai *pre-test* dan *post-test* (*gap analysis*) untuk mengetahui peserta yang meningkatkan pemahamannya setelah mengikuti pelatihan, selanjutnya dilakukan penghitungan prosentase jumlah peserta pelatihan yang meningkatkan pemahamannya. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menilai efektivitas pelatihan serta kontribusinya terhadap pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Adapun nilai rerata dari *pre-test* dan *post-test* dari setiap pelatihan tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 13 Rata-Rata Nilai Pre & Post-test Pelatihan Peningkatan Kapasitas Hakim Berdasarkan Tema Pelatihan

Tema Pelatihan	Rerata Pre-test	Rerata Post-test	Selisih
Eksplorasi KEPPH	6.50	7.19	0.69
PBH	6.07	7.09	1.02
PDP	8.30	8.25	-0.06
PPH	4.44	5.18	0.74
TPPO	5.82	7.19	1.37
Total	6.27	6.91	0.64

Berdasarkan hasil rerata, nilai *pre-test* tertinggi ada pada pelatihan Perlindungan Data Pribadi (PDP) dengan nilai 8,30 dan pelatihan Peningkatan Profesionalisme Hakim (PPH) memiliki nilai terendah yakni 4,44. Sementara itu, rerata nilai *post-test* paling tinggi juga ada pada pelatihan Perlindungan Data Pribadi (PDP) dengan nilai 8,25. Hal ini menggambarkan bahwa para peserta telah memiliki pemahaman yang cukup baik sebelum mengikuti pelatihan. Namun nilai *post-test* tersebut mengalami penurunan jika dibandingkan dengan rerata nilai *pre-test*, meskipun dari sisi nilai rerata tetap berada pada nilai yang

cukup tinggi. Penurunan nilai ini salah satunya disebabkan oleh metode pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan secara daring, sehingga peserta tidak secara penuh dapat mengikuti pelatihan dikarenakan harus berbagi waktu dengan jadwal sidang.

Tabel 14 Hasil Pengukuran Peningkatan Berdasarkan Rekapitulasi Nilai Pre & Post-test

Tema Pelatihan	Total Peserta	Peningkatan		Tetap		Penurunan	
		Σ^*	%	Σ	%	Σ	%
Eksplorasi KEPPH	124	69	55.65%	31	25.00%	24	19.35%
PBH	82	60	73.17%	1	1.22%	21	25.61%
PDP	110	63	57.27%	29	26.36%	18	16.36%
PPH	78	42	53.85%	12	15.38%	24	30.77%
TPPO	83	65	78.31%	12	14.46%	6	7.23%
Keseluruhan	477	299	62.68%	85	17.82%	93	19.50%

*) Σ = Jumlah Peserta

Jika dilihat dari sisi tema pelatihan, maka pelatihan tematik dengan tema Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) merupakan pelatihan dengan peserta tertinggi yang mengalami peningkatan pemahaman yakni sebesar 78,31%. Adapun jenis pelatihan yang para pesertanya mengamali penurunan pemahaman tertinggi terjadi pada pelatihan Peningkatan Profesionalisme Hakim (PPH) sebanyak 30,77%. Selanjutnya pelatihan yang para pesertanya tidak mengalami perubahan pemahaman terbanyak pada pelatihan Perlindungan Data Pribadi (PDP) sebanyak 25%.

Kemudian dari sisi capaian kinerja yang berkaitan dengan indikator dan target kinerja “Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan” dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 15 Rekapitulasi Perhitungan Peningkatan Pemahaman Peserta Pelatihan Peningkatan Kapasitas Hakim secara Keseluruhan

Indikator	Jumlah Hakim	Persentase
Peningkatan	299	62.68%
Tetap	85	17.82%
Penurunan	93	19.50%

Berdasarkan hasil rekapitulasi yang didasari oleh nilai *pre-test* dan *post-test* serta mempersandingkan peningkatannya, peserta pelatihan sebagian besar mengalami **peningkatan pemahaman, yakni sebanyak 62,68% dari seluruh jumlah peserta**. Kemudian sebagian kecil peserta mengalami penurunan sebanyak 19,50%.

Kemudian jika dibandingkan dengan target yang harus dicapai, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 16 Indikator dan Target Kinerja Indikator Kinerja Pertama

Indikator Kinerja	Target	Capaian	Rumus Hitung	Persentase Capaian
Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%	62,68%	$\frac{62,68}{40} \times 100$	156,70%

Berdasarkan tabel tersebut, indikator kinerja “**Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan**” dengan target sebesar **40%** berhasil mencapai realisasi sebesar **62,68%**, sehingga persentase capaian kinerjanya mencapai **156,70%**. Capaian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh BRAP sangat efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta aspek teknis hukum dan peradilan.

2) **Capaian Indikator Kinerja : Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH**

Pengukuran indikator kinerja ini dilakukan melalui survei kepada rekan sejawat dan atasan langsung peserta pelatihan. Survei ini menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan dengan skala *Likert*, yang dijawab berdasarkan penilaian responden terhadap perilaku peserta pelatihan di tempat kerja. Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan butir-butir penerapan prinsip **Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH)** yang menjadi materi dalam pelatihan. Skala *Likert* yang digunakan adalah **skala 1–6**, di mana skor terendah : 1, menunjukkan perilaku yang *paling tidak sesuai*, sedangkan skor tertinggi : 6, menunjukkan perilaku yang *paling sesuai*,

berdasarkan penilaian responden terhadap pernyataan dan perilaku peserta pelatihan dalam pelaksanaan tugasnya.

Responden survei terdiri atas **2 (dua) orang** untuk setiap peserta yang menjadi sampel, yaitu rekan sejawat (rekan satu majelis) dan/atau atasan/senior dari peserta pelatihan. Survei dilaksanakan secara **luring** dengan mengunjungi kantor peserta pelatihan dan/atau secara **daring** melalui pengisian kuesioner pada Microsoft Form. Jumlah responden secara keseluruhan sebanyak **182 (seratus delapan puluh dua) orang**. Seluruh data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan **analisis deskriptif** untuk memperoleh nilai rata-rata skor pada setiap butir pernyataan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH). Adapun hasil pengukurannya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 17 Rincian Hasil Survei per Item Pertanyaan

Aspek	No	Item	Rata-rata	Persentase (%)
Adil	1	Rekan saudara tidak memiliki prasangka terhadap pihak berperkara.	5.68	94.6
	2	Rekan saudara tidak memihak dalam memeriksa dan memutus perkara.	5.81	96.89
	3	Rekan saudara tidak menyuruh/mengizinkan siapapun untuk mempengaruhi, mengarahkan, atau mengontrol jalannya sidang, sehingga menimbulkan perbedaan perlakuan terhadap para pihak yang terkait dengan perkara.	5.8	96.61
	4	Rekan saudara tidak berkomunikasi dengan pihak yang berperkara di luar persidangan.	5.85	97.53
Berperilaku Jujur	5	Rekan saudara berperilaku jujur (fair).	5.85	97.44
	6	Rekan saudara tidak meminta/menerima dan harus mencegah keluarganya, untuk meminta atau menerima pemberian atau fasilitas apapun dari orang lain, yang berpotensi mempunyai konflik kepentingan dengan pelaksanaan tugasnya.	5.9	98.35
Arif Bijaksana	7	Rekan saudara tidak mengadakan perkara di mana anggota keluarga yang bersangkutan bertindak mewakili suatu pihak yang berperkara atau sebagai pihak yang memiliki kepentingan dengan perkara tersebut. (<i>conflict of interest</i>).	5.91	98.53
	8	Rekan saudara tidak mempergunakan keterangan yang diperolehnya dalam proses peradilan untuk tujuan lain yang tidak terkait dengan wewenang dan tugas yudisialnya, termasuk memberikan keterangan, pendapat, komentar, kritik, atau pembenaran terhadap siapapun.	5.82	97.07
	9	Rekan saudara tidak mengeluarkan pernyataan yang dapat mempengaruhi, menghambat atau mengganggu berlangsungnya proses peradilan yang adil, independen, dan tidak memihak.	5.82	97.07
Bersikap Mandiri	10	Rekan saudara menjalankan fungsi peradilan secara mandiri dan bebas dari pengaruh, tekanan, ancaman atau bujukan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung dari pihak manapun.	5.85	97.44

Aspek	No	Item	Rata-rata	Persentase (%)
Berintegritas Tinggi	11	Rekan saudara berperilaku tidak tercela.	5.81	96.79
	12	Rekan saudara tidak melakukan tawar-menawar putusan dalam menangani suatu perkara di pengadilan.	5.91	98.44
	13	Rekan saudara tidak menunjuk advokat tertentu dalam menangani suatu perkara di pengadilan, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.	5.88	98.08
	14	Rekan saudara meminta pertimbangan/berkonsultasi dengan Ketua Pengadilan apabila muncul keragu-raguan bagi yang bersangkutan mengenai kewajiban mengundurkan diri, memeriksa dan mengadili suatu perkara.	5.71	95.24
Bertanggung Jawab	15	Rekan saudara tidak menyalahgunakan jabatan dan/atau menggunakan wibawa hakim/pengadilan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau pihak lain.	5.87	97.8
Menjunjung Tinggi Harga Diri	16	Rekan saudara tidak bekerja dan menjalankan fungsi sebagai layaknya seorang advokat, kecuali: a. menjadi pihak di persidangan; atau b. memberikan nasihat hukum cuma-cuma untuk anggota keluarga atau teman sesama hakim yang tengah menghadapi masalah hukum.	5.77	96.15
	17	Rekan saudara tidak melakukan rangkap jabatan sebagaimana diatur peraturan perundang-undangan yang berlaku.	5.9	98.34
Berdisiplin Tinggi	18	Rekan saudara hadir di kantor Pengadilan sesuai dengan ketentuan jam kerja.	5.79	96.52
	19	Rekan saudara melaksanakan persidangan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	5.76	95.97
	20	Rekan saudara melaksanakan persidangan sesuai dengan hukum acara dan SOP.	5.86	97.71
	21	Rekan saudara melaksanakan persidangan dengan Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah.	5.86	97.71
	22	Rekan saudara tidak menunda-nunda pemeriksaan perkara dalam menangani suatu perkara di pengadilan.	5.8	96.61
Berperilaku Rendah Hati	23	Rekan saudara tidak bersikap angkuh, bertingkah laku atau melakukan tindakan mencari popularitas, pujian, penghargaan dan sanjungan dari siapapun juga.	5.82	97.07

Aspek	No	Item	Rata-rata	Persentase (%)
Bersikap Profesional	24	Rekan saudara menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan, adil dan akuntabel dalam memeriksa dan memutus perkara.	5.84	97.34
	25	Rekan saudara Berupaya untuk menekuni dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan kualitas pribadi untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dan kewenangannya.	5.78	96.34
	26	Rekan saudara menguasai permasalahan dan memiliki pengetahuan yang memadai atas perkara yang diperiksa dan diputus.	5.82	96.98
	27	Rekan saudara menunjukkan dedikasi yang tinggi dengan mengutamakan kepentingan penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan kepentingan pribadi.	5.84	97.25
Lain-Lain	28	Rekan saudara mengajak rekan sejawat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menerapkan prinsip-prinsip KEPPH.	5.8	96.7

Dari data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan mendapatkan penilaian **Sangat Baik**. Adapun tiga pernyataan **dengan nilai tertinggi** adalah sebagai berikut:

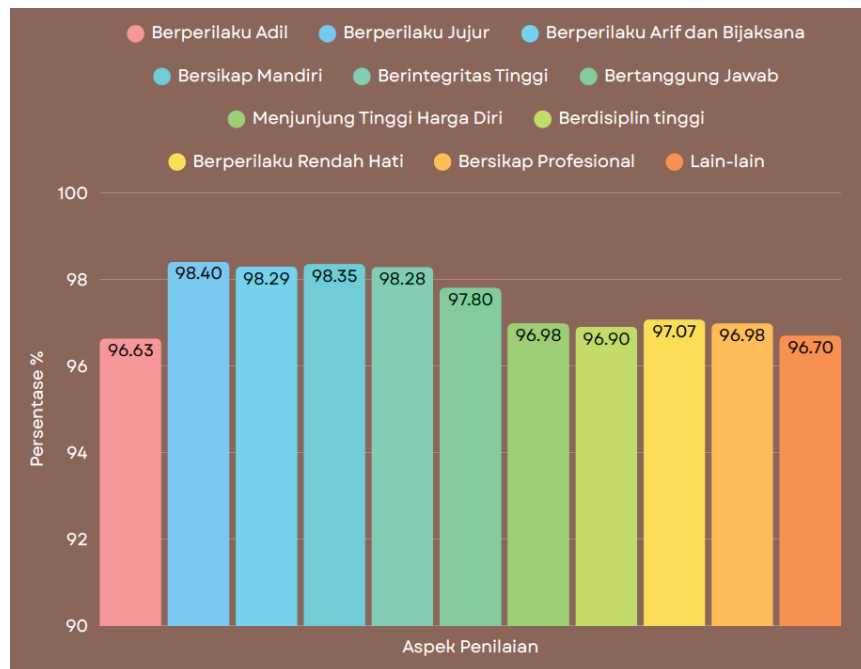
- (1). (Arif Bijaksana) Rekan saudara tidak mengadili perkara di mana anggota keluarga yang bersangkutan bertindak mewakili suatu pihak yang berperkara atau sebagai pihak yang memiliki kepentingan dengan perkara tersebut (*conflict of interest*) (98.53).
- (2). (Berintegritas Tinggi) Rekan saudara tidak melakukan tawar-menawar putusan dalam menangani suatu perkara di pengadilan (98.44).
- (3). (Berperilaku Jujur) Rekan saudara tidak meminta/menerima dan harus mencegah keluarganya, untuk meminta atau menerima pemberian atau fasilitas apapun dari orang lain, yang berpotensi mempunyai konflik kepentingan dengan pelaksanaan tugasnya (98.35).

Sementara itu, **tiga pernyataan dengan nilai terendah** adalah sebagai berikut:

- (1). (Adil) Rekan saudara tidak memiliki prasangka terhadap pihak berperkara (94.6).
- (2). (Berintegritas Tinggi) Rekan saudara meminta pertimbangan/berkonsultasi dengan Ketua Pengadilan apabila muncul keragu-raguan bagi yang bersangkutan mengenai kewajiban mengundurkan diri, memeriksa dan mengadili suatu perkara (95,24).

(3). (Menjunjung Tinggi harga Diri) Rekan saudara melaksanakan persidangan sesuai dengan jadwal yang ditentukan (95.97).

Apabila data di atas diklasifikasikan berdasarkan masing-masing **prinsip Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH)**, maka hasil pengelompokan tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Persentase Aspek Penilaian Prinsip KEPPH

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Komisi Yudisial telah memberikan dampak yang positif terhadap perilaku hakim dalam pelaksanaan tugasnya. Dampak tersebut terutama terlihat pada penguatan perilaku untuk menghindari praktik tawar-menawar putusan serta pencegahan konflik kepentingan (*conflict of interest*), baik dalam bentuk tidak mengadili perkara yang melibatkan pihak yang memiliki keterkaitan atau kepentingan, maupun dalam menjaga diri dan keluarga dengan menolak pemberian atau fasilitas dari pihak yang berkepentingan.

Meskipun seluruh indikator memperoleh penilaian dalam kategori **sangat baik**, terdapat **tiga aspek** yang masih dapat menjadi fokus peningkatan dalam pelatihan ke depan, yaitu: (1) penguatan sikap tidak berprasangka terhadap pihak yang berperkara, (2) peningkatan kesadaran untuk meminta pertimbangan atau berkonsultasi dengan Ketua Pengadilan apabila terdapat

keraguan dalam menjalankan kewenangan mengadili, dan (3) peningkatan kedisiplinan dalam pelaksanaan persidangan agar berlangsung tepat waktu. Dari keseluruhan nilai yang didapat dari hasil survei, maka jika diambil rata-rata dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 18 Rincian Hasil Olah Data

Aspek Penilaian	Rata - Rata	Persentase %
Berperilaku Adil	5.8	96.63
Berperilaku Jujur	5.9	98.4
Berperilaku Arif dan Bijaksana	5.9	98.29
Bersikap Mandiri	5.9	98.35
Berintegritas Tinggi	5.9	98.28
Bertanggung Jawab	5.87	97.8
Menjunjung Tinggi Harga Diri	5.82	96.98
Berdisiplin tinggi	5.81	96.9
Berperilaku Rendah Hati	5.82	97.07
Bersikap Profesional	5.82	96.98
Lain-lain	5.8	96.7
Rata - Rata Total		97.49

Hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa penilaian rekan sejawat dan/atau atasan terhadap perilaku peserta pasca mengikuti pelatihan pada indikator “**Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH**” berada pada kategori **SANGAT BAIK**, dengan nilai rata-rata sebesar **97,49**.

Apabila dibandingkan dengan target kinerja Tahun 2025, capaian tersebut menunjukkan bahwa “Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH” telah berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 19 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja

INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	CAPAIAN	RUMUS HITUNG	PERSENTASE CAPAIAN
<i>Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH</i>	81%	97,49%	$\frac{97,49}{81} \times 100$	120,36%

Dengan demikian, capaian kinerja pada indikator **“Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH”** yang memperoleh nilai **97,49%** dari target **81%** telah mencapai persentase kinerja sebesar **120,36%**. Hal ini mencerminkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh BRAP sangat efektif dalam membentuk karakter hakim sesuai dengan nilai-nilai Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim serta melampaui target kinerja yang telah ditetapkan.

3) Capaian Indikator Kinerja : Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti

Di samping pengupayaan peningkatan kapasitas hakim, dalam rumusan Pasal 20 ayat (2) UU No. 18/2011 juga mengatur tugas lainnya dari KY, yakni pengupayaan peningkatan kesejahteraan hakim. Untuk tugas ini sepanjang tahun 2025, KY telah melakukan berbagai kegiatan, baik itu penelitian/kajian, pertemuan dengan pimpinan maupun kesekjenan MA, mengikuti seminar, pertemuan dengan perwakilan hakim, dan menyusun kertas kerja kesejahteraan hakim. Dengan berbagai kegiatan yang telah menghasilkan berbagai dokumen itu, KY melalui unit Bidang Pencegahan dan Peningkatan Kapasitas Hakim c.q. Bagian Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim telah membuat 2 rekomendasi, yaitu:

1. Usulan/Rekomendasi Kertas Kebijakan Kesejahteraan Hakim

Tahun 2025, dengan mempertimbangkan 2 hal, yakni (1) langkah kongkrit dalam pengupayaan peningkatan kesejahteraan hakim, khususnya kesejahteraan materi; dan (2) perlu memperhatikan aspek lain dari kesejahteraan hakim yang KY butuhkan; KY melakukan Penyusunan Rekomendasi/Usulan Kertas Kebijakan Kesejahteraan Hakim Bertujuan

untuk Membangun Sistem Kesejahteraan Hakim yang Menyeluruh, Berkeadilan, dan Berkelanjutan.

Dalam penyusunan dokumen tersebut, tim KY yang dibantu oleh Ahli melakukan beberapa agenda kegiatan, seperti kajian teoritis dan peraturan perundang-undangan, survei kesejahteraan hakim terhadap 567 hakim, dan *focus group discussion* (FGD) dengan hakim-hakim “terpilih” membahas hasil survei kesejahteraan dan pengumpulan data langkah atau rekomendasi kesejahteraan yang sebaiknya dilakukan.

Berkaitan dengan teori, rekomendasi kebijakan ini menggunakan pendekatan multidimensi kesejahteraan, yang membagi kesejahteraan hakim dalam dua kategori utama:

- a. Dimensi Hedonik, menyoroti rasa aman, stabilitas, dan keseimbangan hidup, mencakup:
 - 1) Kesejahteraan finansial dan ekonomi;
 - 2) Kesejahteraan psikologis dan emosional; dan
 - 3) Kesejahteraan sosial dan keluarga.
- b. Dimensi Eudaimonik, berfokus pada makna, nilai, dan pertumbuhan moral, meliputi:
 - 1) Kesejahteraan profesional; dan
 - 2) Kesejahteraan moral dan integritas.

Pendekatan ini menegaskan bahwa kesejahteraan hakim bukan sekadar hasil dari kompensasi material, melainkan cerminan dari sistem kelembagaan yang memungkinkan hakim bekerja dengan tenang, bermartabat, dan berintegritas.

Kesejahteraan hakim di Indonesia saat ini belum dikelola secara sistematis dan masih bergantung pada kebijakan parsial antar-lembaga. Padahal, kesejahteraan yang mencakup aspek material, psikologis, sosial, dan moral adalah syarat utama bagi independensi peradilan.

Adapun secara umum, rekomendasi menegaskan tiga hal penting, yaitu:

- a. Kesejahteraan hakim harus menjadi agenda nasional lintas-lembaga, bukan isu administratif MA semata.

- b. Reformasi harus dimulai dengan pembentukan kerangka hukum nasional yang komprehensif dan berorientasi kelembagaan.
- c. KY dan MA perlu membangun sinergi strategis untuk memastikan kesejahteraan hakim menjadi instrumen penguatan integritas dan legitimasi peradilan.

Di samping penegasan terhadap tiga poin itu, rekomendasi kebijakan ini juga menghasilkan arah dan kebijakan yang perlu tiga *stakeholder* lakukan dalam pengupayaan peningkatan kesejahteraan hakim.

- a. Bagi Komisi Yudisial (KY)
 - 1) Menyusun Usulan/Rekomendasi Kebijakan dan Input Substansial Lainnya tentang berbagai aspek terkait Kesejahteraan Hakim.
 - 2) Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Kondisi Kesejahteraan Hakim
 - 3) Menyusun pedoman kesejahteraan sosial-hakim perempuan, agar kebijakan mutasi dan fasilitas lebih ramah keluarga.
 - 4) Melaksanakan layanan konseling bagi hakim.
- b. Bagi Mahkamah Agung (MA)
 - 1) Merumuskan PP/Perpres Kesejahteraan Hakim bersama KY dan Kementerian terkait.
 - 2) Menyusun kebijakan jaminan fasilitas mutasi hakim, termasuk biaya pindah, perumahan, dan dukungan keluarga.
 - 3) Melaksanakan audit beban kerja hakim untuk menetapkan standar tugas dan sistem karier berbasis merit.
 - 4) Melakukan uji coba sistem mutasi kombinasi regional – nasional.
- c. Bagi Pemerintah dan DPR
 - 1) Menguatkan kerangka hukum melalui RUU Jabatan Hakim dan penyusunan PP/Perpres Kesejahteraan Hakim.
 - 2) Menetapkan kebijakan anggaran afirmatif yang menempatkan kesejahteraan hakim sebagai investasi bagi integritas

peradilan.

- 3) Melakukan reformasi sistem mutasi dan klasifikasi pengadilan untuk memastikan proporsionalitas beban kerja dan penghargaan profesional.
- 4) Dengan arah kebijakan yang konsisten dan dukungan politik dari Pemerintah serta DPR, kesejahteraan hakim dapat bertransformasi dari isu yang direspon secara reaktif menjadi pilar utama sistem peradilan yang mandiri, berintegritas, dan manusiawi.

Pasca penyusunan Usulan/Rekomendasi Kertas Kebijakan Kesejahteraan Hakim, dalam rangka mengupayakan tindak lanjutnya, pada Hari Rabu, tanggal 5 November 2025 di Gedung MA, pimpinan KY dalam pertemuan dengan pimpinan MA untuk koordinasi kelembagaan menyampaikan 3 (tiga) usulan/rekomendasi. Dari tiga usulan/rekomendasi yang diusulkan, dua diantaranya berkaitan dengan kesejahteraan, yaitu usulan kebijakan kesejahteraan hakim Indonesia, dan usulan kebijakan keamanan hakim dan pengadilan.



Gambar 4 Pertemuan Pimpinan KY dengan Pimpinan MA

2. Pada 2025 Membuka Layanan Konseling Psikologi bagi Hakim

Usulan/rekomendasi lain yang KY buat pada tahun 2025 berkaitan dengan indikator kinerja Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti adalah pelayanan konseling psikologi bagi hakim.

Latar belakang dilaksanakannya kegiatan layanan konseling Psikologi bagi hakim yaitu adanya pertanyaan, pernyataan dan harapan-harapan yang disampaikan oleh hakim pada saat mengikuti kegiatan pelatihan peningkatan kapasitas hakim. Di samping itu, hakim juga menyampaikan belum adanya kejelasan mengenai jaminan kesejahteraannya mereka, tapi mereka tetap selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal, apalagi apabila terdapat hakim yang putusannya dianggap tidak pro publik akan berdampak pada opini publik yang negatif terhadap hakim. Hal-hal ini menjadi potensi menimbulkan tekanan atau stres terhadap hakim. Dari apa yang telah disampaikan oleh para hakim tersebut, KY mengetahui pendapat-pendapat dan fakta empiris yang hakim alami di masing-masing daerah mengenai status dan kesejahteraannya.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, KY yang mempunyai salah satu tugas mengupayakan peningkatan kesejahteraan hakim, melakukan inisiasi di salah satu kegiatan pelatihannya dengan membuka sesi konseling hakim. Konseling ini dilakukan dengan tujuan, hakim-hakim dapat menyampaikan pendapat-pendapatnya dan beban psikologis yang dihadapi kepada psikolog sehingga beban yang dirasakan sedikit berkurang dan mendapatkan saran ataupun rekomendasi untuk mengatasi dan mencegahnya. Hasil konseling hakim-hakim tersebut secara umum, yaitu:

- a. Ditemukan beberapa faktor yang memengaruhi kondisi psikologis hakim dalam menjalankan tugas dan fungsinya yakni stres akibat beban kerja, kompleksitas kasus yang ditangani, konsep hakim yang ideal hingga membuat hakim tidak memiliki cukup ruang yang aman untuk mengekspresikan emosi negatif secara adaptif, kekhawatiran akan keamanan, jarak dari keluarga dan sumber dukungan sosial yang jauh, serta minimnya fasilitasi kebutuhan sarana konseling dan dukungan psikologis bagi hakim sebagai dampak dari pekerjaan.
- b. Pentingnya meningkatkan *judicial wellbeing* hakim dengan memperhatikan aspek keamanan, penempatan dengan

memperhatikan aspek keamanan, penempatan geografis, dan pemenuhan kebutuhan psikologis untuk memastikan optimalisasi hakim dalam menjalankan tugas dan perannya.

c. Beberapa rekomendasi terkait program yang dapat dipertimbangkan antara lain:

- 1) Peningkatan kesadaran dan penyusunan kebijakan internal terkait pentingnya *psychological wellbeing* hakim;
- 2) Perlunya skrining awal kondisi psikologis hakim dengan tetap mengedepankan kerahasiaan untuk memetakan kebutuhan dan program *psychological wellbeing* yang tepat bagi hakim;
- 3) Perlunya pelatihan rutin terkait manajemen stress, komunikasi, pengelolaan konflik, dan topik lain sesuai dengan kebutuhan hakim;
- 4) Penyediaan layanan konseling dan dukungan psikologis dengan mendirikan unit konseling khusus dengan memastikan kerahasiaan hakim yang mengakses layanan, penyediaan program pendampingan psikologis dan konseling;
- 5) Mengingat sumber daya positif dan sumber resiliensi terbesar hakim yang mengikuti program konseling adalah keluarga, maka perlu dipertimbangkan lokasi penempatan yang ramah keluarga, kebijakan reunifikasi dengan keluarga, dan fasilitas penunjang lainnya.

Kemudian dari layanan konseling yang dilakukan ditahun 2025 ini, dan dengan dimasukkannya sebagai salah satu usulan/rekomendasi Kertas Kebijakan Kesejahteraan Hakim yang harus KY lakukan, ditahun 2026 ini KY bermaksud menindaklanjutinya dengan menyusun Kertas Kerja Layanan Jasa Konseling Hakim. Harapannya dengan penyusunan kertas kerja dimaksud, program ini bisa berjalan lebih teroganisir dan lebih baik lagi

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator kinerja “Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang

Ditindaklanjuti” dengan tercapainya 2 (dua) rekomendasi yang telah ditindaklanjuti, maka capaian kinerjanya sebesar **100%**.

Tabel 20 Capaian Kinerja Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti

Indikator Kinerja	Target	Capaian	Rumus Hitung	Persentase Capaian
Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	100%	100%	$\frac{100}{100} \times 100$	100%

Berdasarkan tabel tersebut, indikator kinerja **“Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti”** mencatat capaian kinerja sebesar **100%**. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh rekomendasi yang disampaikan oleh Komisi Yudisial dalam rangka peningkatan kesejahteraan hakim telah ditindaklanjuti sesuai dengan rencana dan mekanisme yang ditetapkan.

Realisasi capaian tersebut mencerminkan efektivitas koordinasi dan sinergi antara Komisi Yudisial dengan para pemangku kepentingan terkait, khususnya dalam memastikan bahwa setiap rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara konkret. Selain itu, capaian ini menunjukkan komitmen BRAP dalam mendorong perbaikan berkelanjutan terhadap kesejahteraan hakim sebagai bagian integral dari upaya penguatan independensi, integritas, dan profesionalisme peradilan.

3. Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH

Sesuai dengan Rencana Kinerja BRAP tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Komisi Yudisial 2025-2029, pada tahun 2025 pada sasaran kegiatan ini, terdapat dua indikator dengan target kinerja sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 21 Indikator dan Target Kinerja

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH	1) Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%
	2) Persentase Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH	70%

Sama halnya dengan pengukuran kinerja “tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan hakim Ad hoc di MA,” pengukuran kinerja pada sasaran kegiatan “Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH” dilakukan melalui metode survei kepuasan masyarakat (SKM). Masyarakat dalam hal ini tersegmentasi kepada penerima layanan penanganan dugaan PMKH oleh BRAP maupun peserta kegiatan pencegahan PMKH.

Kuesioner yang dibuat sebagai instrumen untuk pengukuran terdiri atas 9 (sembilan) pertanyaan sesuai dengan jumlah unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Adapun kesembilan unsur yang ditanyakan yaitu:

- a. Persyaratan: Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam menerima layanan atau mengikuti kegiatan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
- b. Sistem, mekanisme dan prosedur: Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
- c. Waktu penyelesaian: Waktu penyelesaian adalah waktu yang diperlukan dalam penyelesaian layanan atau pelaksanaan kegiatan dalam konteks apakah melebihi waktu yang telah ditentukan atau tidak.
- d. Biaya/tarif: Apakah para peserta dibebani biaya/tarif dalam menerima layanan atau mengikuti kegiatan.
- e. Produk spesifikasi jenis pelayanan: Apakah produk atau hasil dari layanan sesuai dengan yang diharapkan oleh peserta.
- f. Kompetensi pelaksana: Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana dalam pelaksanaan pelayanan atau saat

menyelenggarakan kegiatan meliputi pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman.

- g. Perilaku pelaksana: Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam melaksanakan pelayanan atau menyelenggarakan kegiatan.
- h. Penanganan pengaduan, saran dan masukan: Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan atau keluhan atas pelaksanaan layanan atau penyelenggaraan acara dan bagaimana tindak lanjutnya.
- i. Sarana dan prasarana: Sarana dan prasarana adalah segala alat/peralatan yang dipakai dalam menunjang pelaksanaan layanan dan penyelenggaraan kegiatan dalam mencapai maksud dan tujuan.

a. Capaian Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Kegiatan Pencegahan PMKH

Dalam pengukuran indikator kinerja ini, para responden dimintai penilaiannya terhadap pengalaman mengikuti kegiatan pencegahan PMKH. Adapun terdapat dua jenis kegiatan pencegahan PMKH yang diselenggarakan oleh BRAP pada tahun 2025, diantaranya :

- (1). Diskusi Publik Sinergisitas Komisi Yudisial dengan Aparat Penegak Hukum Dalam Rangka Mencegah Terjadinya Perbuatan Anarkis di Persidangan dan Pengadilan; dan
- (2). Program Kemitraan Klinik Etik dan Advokasi Bekerja Sama dengan 9 (sembilan) Perguruan Tinggi.

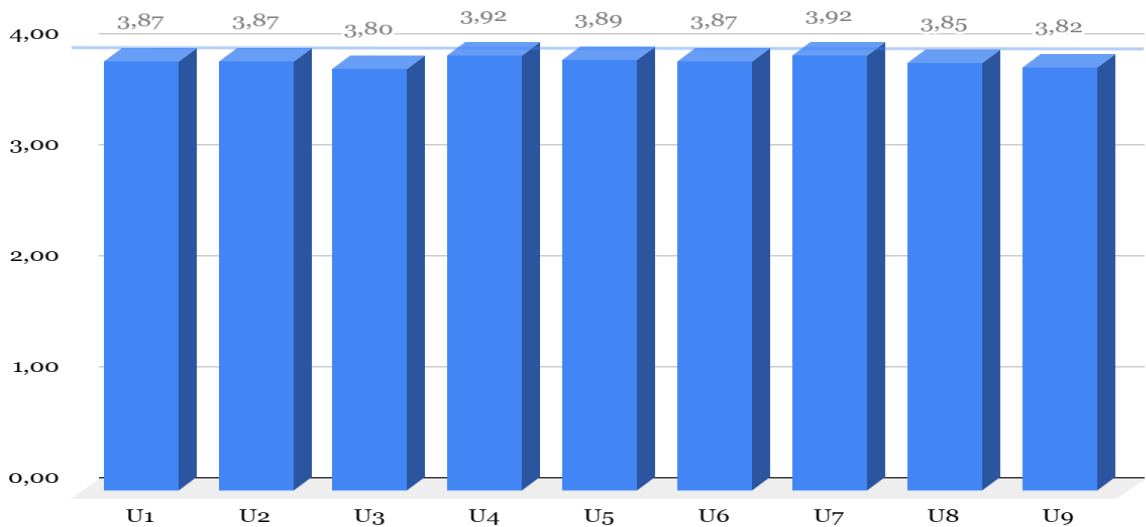
Kuesioner yang disusun untuk mengukur tingkat kualitas penyelenggaraan kegiatan pencegahan PMKH terdiri dari 19 (sembilan belas) pertanyaan tertutup dan 1 (satu) pertanyaan terbuka, yang mengacu pada 9 (sembilan) unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden penerima layanan yang mengisi kuesioner tercatat sebanyak **151 (seratus lima puluh satu) orang**, dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 22 Karakteristik Responden 2

NO	KARAKTERISTIK	INDIKATOR	JUMLAH	PERSENTASE		
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	72	47,68%		
		Perempuan	79	52,32%		
2.	Pendidikan	SLTA	87	57,62%		
		Sarjana	34	22,52%		
		Magister	25	16,56%		
		Doktor	5	3,31%		
3.	Pekerjaan	Dosen	6	3,97%		
		Advokat	2	1,32%		
		Asisten Pengacara	1	0,66%		
		ASN	3	1,99%		
		Hakim	21	13,91%		
		Mahasiswa	111	73,51%		
		Jurnalis	1	0,66%		
		Ketua Pengadilan	1	0,66%		
		PBH LBH PM	1	0,66%		
		Polri	2	1,32%		
		Wartawan	1	0,66%		
		Tidak menjawab	1	0,66%		
		4.	Klasifikasi Generasi	Gen X	26	17,2%
				Millenial	11	7,3%
Gen Z	114			75,5%		
5.	Domisili	Bali	12	7,9%		
		Banten	1	0,7%		
		DKI Jakarta	9	6%		
		Jawa Barat	6	4%		
		Jawa Tengah	8	5,3%		
		Jawa Timur	29	19,2%		
		Sulawesi Barat	1	0,7%		
		Papua Barat	1	0,7%		
		Kalimantan Barat	1	0,7%		
		Sulawesi Selatan	28	18,5%		
		Sulawesi Tengah	1	0,7%		
		Sulawesi Tenggara	1	0,7%		
		Sulawesi Utara	47	31,1%		
		Sumatera Selatan	5	3,3		
Sumatera Utara	1	0,7%				

Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang diikuti oleh responden peserta kegiatan pencegahan PMKH, sebagaimana karakteristik responden yang telah dijabarkan pada tabel sebelumnya, diperoleh hasil penilaian **terhadap sembilan unsur SKM** sebagai berikut.



Gambar 5 Bagan Hasil Penilaian Survei Berdasarkan Unsur

Jika diurutkan berdasarkan tingkat kepuasan, unsur pelayanan dengan nilai tertinggi adalah **biaya/tarif** dan **perilaku pelaksana**, yang masing-masing memperoleh nilai 3,92 dari skala maksimum 4,00. Sementara itu, unsur pelayanan dengan nilai terendah yang perlu mendapatkan perhatian lebih sebagai bahan evaluasi dan perbaikan ke depan terdapat pada unsur waktu penyelesaian serta unsur sarana dan prasarana dengan masing-masing perolehan nilai sebesar 3,80 dan 3,82.

Secara umum, seluruh responden memberikan penilaian yang **sangat tinggi** terhadap pelaksanaan pelayanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori **“Puas”** hingga **“Sangat Puas”**. Selain itu, dengan nilai modus sebesar **4,00** menegaskan bahwa kategori **“Sangat Puas”** merupakan jawaban yang paling banyak diberikan oleh responden pada setiap unsur yang dinilai.

Selanjutnya dengan nilai rata-rata keseluruhan unsur sebesar **3,87** serta skor total SKM menginjak **96,75** kemudian dihitung berdasarkan rumus, apabila dikonversikan ke dalam nilai interval sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit

Penyelenggara Pelayanan Publik, hasil tersebut termasuk dalam kategori mutu pelayanan A (Sangat Baik).

Tabel 23 Perhitungan Hasil Akhir Penilaian Survei

NILAI RATA-RATA	TOTAL	KONVERSI	
		MUTU PELAYANAN	PREDIKAT KINERJA UNIT PELAYANAN
3,87 <i>dari nilai skala maksimal 4,00</i>	96,75	A	SANGAT BAIK

Jika perolehan atau capaian nilai tersebut disandingkan dengan target kinerja tahun berjalan sesuai dengan renstra dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 24 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja

Indikator Kinerja	TARGET 2025	CAPAIAN	RUMUS HITUNG	PERSENTASE CAPAIAN
Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%	96,75%	$\frac{96,75}{70} \times 100$	138,21%

Dengan demikian, capaian kinerja Bidang Advokasi Hakim, khususnya pada indikator kinerja “**Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH**”, mencapai nilai **96,75** dari target yang ditetapkan sebesar **70**. Capaian tersebut menunjukkan bahwa persentase kinerja Tahun 2025 berada pada angka **138,21%**, yang mencerminkan bahwa kualitas penyelenggaraan pencegahan PMKH telah melampaui target yang ditetapkan.

b. Capaian Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH

Pengukuran kinerja pada indikator kinerja ini dilakukan dengan melakukan survei dan menyebarkan kuesioner dengan target responden adalah hakim yang menerima layanan penanganan dugaan perbuatan merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim (PMKH). Sebagai dasar, perlu diinformasikan sebelumnya bahwa Bidang Advokasi Hakim telah menangani 26 (dua puluh enam) dugaan PMKH sepanjang tahun 2025. Berdasarkan hasil pengumpulan data layanan advokasi di triwulan IV (empat) tahun 2025, jumlah

responden penerima layanan yang diperoleh yaitu secara daring dan luring adalah 8 (delapan) orang responden, dengan rincian karakteristik sebagai berikut:

Tabel 25 Karakteristik Responden

NO.	KARAKTERISTIK	INDIKATOR	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	3	37.5%
		Perempuan	5	62.5%
2	Usia	41 – 55 tahun	6	75%
		>55 tahun	2	25%
3	Pendidikan	Sarjana	0	0%
		Magister	8	100%
		Doktor	0	0%
4.	Pekerjaan	ASN (PNS/PPPK)	8	100%
		TNI/Polri	0	0%
		Swasta	0	0%
		Wiraswasta	0	0%
		Ibu Rumah Tangga	0	0%
		Petani/Nelayan	0	0%
		Pekerja Lepas/ Freelance	0	0%
		Tidak Bekerja	0	0%
		Pensiunan	0	0%
		Lainnya	0	0%

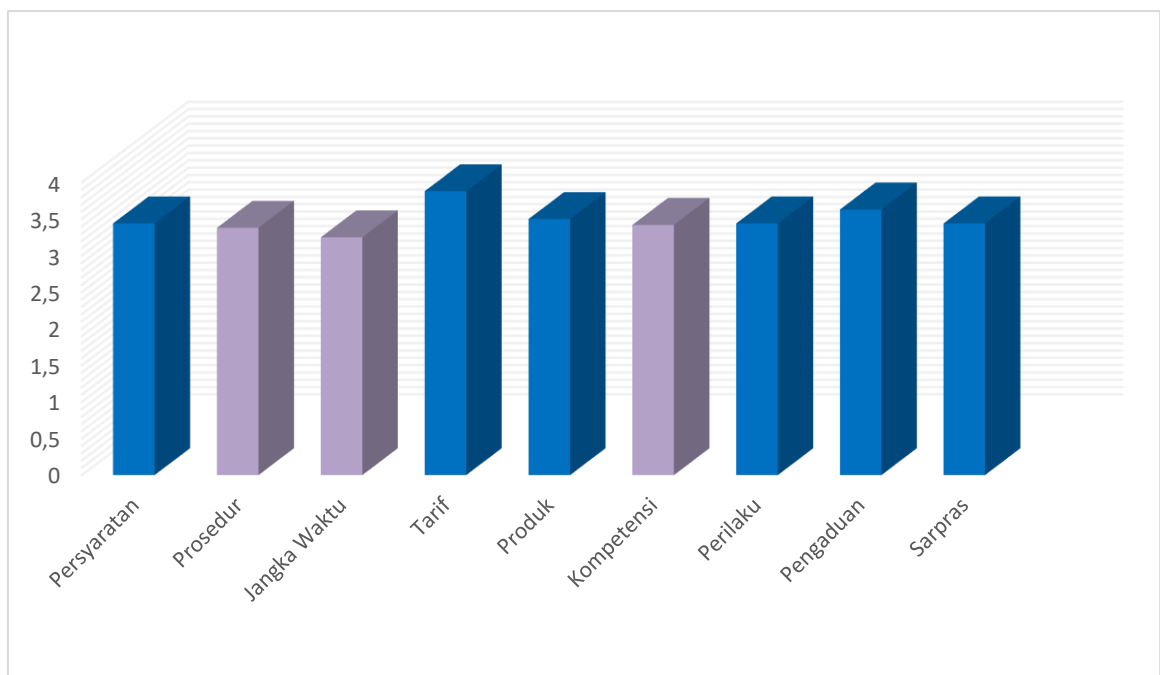
Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang diikuti oleh responden peserta kegiatan pencegahan PMKH, sebagaimana karakteristik responden yang telah dijabarkan pada tabel sebelumnya, diperoleh hasil penilaian **terhadap sembilan unsur SKM** sebagai berikut:

Tabel 26 Hasil Penilaian Survei Berdasarkan Unsur

Nomor Responden	Nilai Unsur Pelayanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nomor Responden	Nilai Unsur Pelayanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
4	3,5	3	3	4	4	3,3	3,5	4	3,5
5	3	3	2	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Total nilai per unsur	27,5	27,0	26,0	31,0	28,0	27,3	27,5	29,0	27,5
IKM per unsur = $\frac{\text{Total nilai per unsur}}{\text{jumlah responden}}$	3,44	3,38	3,25	3,88	3,50	3,42	3,44	3,63	3,44
Total nilai semua unsur	250,8								
Skor SKM Total = $\frac{\text{Total nilai semua unsur}}{\text{Jlh responden} \times \text{Jlh unsur}} \times 100$	87,08								

Adapun jika dilihat dari bentuk grafik, dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 6 Grafik Nilai Hasil per Unsur

Jika diurutkan berdasarkan tingkat kepuasan, maka unsur pelayanan dengan nilai tertinggi adalah **biaya/tarif** dengan nilai 3,88 dari skala 4,00. Dimana para penerima layanan merasa puas karena tidak dibebani biaya atau tarif apapun dalam menerima layanan. Nilai tertinggi selanjutnya adalah **pengaduan** dengan nilai 3,63. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa para penerima

layanan merasa puas akan tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan atau keluhan atas pelaksanaan layanan atau penyelenggaraan acara dan bagaimana tindak lanjut dari hasil penanganannya.

Sementara itu, unsur pelayanan dengan nilai terendah yang perlu mendapatkan perhatian lebih sebagai bahan evaluasi dan perbaikan ke depan terdapat pada unsur waktu penyelesaian serta prosedur dengan masing-masing perolehan nilai sebesar 3,25 dan 3,38.

Secara umum, seluruh responden memberikan penilaian yang **sangat tinggi** terhadap pelaksanaan pelayanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori **“Puas”** hingga **“Sangat Puas”**. Selain itu, dengan nilai modus sebesar 4,00 menegaskan bahwa kategori **“Puas”** merupakan jawaban yang paling banyak diberikan oleh responden pada setiap unsur yang dinilai.

Selanjutnya dengan **nilai rata-rata 3,49** dan **skor SKM total sebesar 87,08** kemudian dihitung berdasarkan rumus, apabila dikonversikan ke dalam nilai interval sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, hasil tersebut termasuk dalam kategori **mutu pelayanan B (Baik)**.

Tabel 27 Perhitungan Hasil Akhir Penilaian Survei

NILAI RATA-RATA	SKOR SKM TOTAL	KONVERSI	
		MUTU PELAYANAN	PREDIKAT KINERJA UNIT PELAYANAN
3,49 <i>dari nilai skala maksimal 4,00</i>	87,08	B	BAIK

Jika perolehan atau capaian nilai tersebut disandingkan dengan target kinerja tahun berjalan sesuai dengan renstra dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 28 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja

Indikator Kinerja	TARGET 2025	CAPAIAN	RUMUS HITUNG	PERSENTASE CAPAIAN
Persentase Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH	70%	87,08%	$\frac{87,08}{70} \times 100$	124,4%

Dengan demikian, capaian kinerja Bidang Advokasi Hakim, khususnya pada indikator kinerja “**Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH**”, mencapai nilai **87,08** dari target yang ditetapkan sebesar **70**. Capaian tersebut menunjukkan bahwa persentase kinerja Tahun 2025 berada pada angka **124,4%**, yang mencerminkan bahwa kualitas penyelenggaraan pencegahan PMKH telah melampaui target yang ditetapkan.

Kemudian jika dilihat secara keseluruhan maka capaian kinerja BRAP pada tahun 2025 secara lebih jelas dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 29 Persandingan Target dengan Capaian Kinerja Keseluruhan BRAP Tahun 2025

No	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	CAPAIAN	RUMUS HITUNG	PERSENTASE CAPAIAN
1	Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan CAKIM Adhoc di MA yang Andal	Tingkat kualitas penyelenggaraan rekrutmen CHA dan hakim <i>Ad hoc</i> di MA	76	84,25	$\frac{84,25}{76} \times 100$	110,86%
2	Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim	Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%	62,68%	$\frac{62,68}{40} \times 100$	156,7%
		<i>Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH</i>	81%	97,49%	$\frac{97,49}{81} \times 100$	120,36%
		Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	100%	100%	$\frac{100}{100} \times 100$	100%

No	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	CAPAIAN	RUMUS HITUNG	PERSENTASE CAPAIAN
3	Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH)	Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%	96,75%	$\frac{96,75}{70} \times 100$	138,21%
		Persentase Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH	70%	87,08%	$\frac{87,08}{70} \times 100$	124,4%

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

1. Analisis Keberhasilan

Keberhasilan Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) dalam mencapai bahkan melampaui target kinerja tidak dapat dilepaskan dari kemampuan BRAP dalam mengelola tantangan organisasi secara adaptif, khususnya di tengah kebijakan efisiensi anggaran yang cukup signifikan. Dalam kondisi keterbatasan sumber daya, BRAP tidak hanya berfokus pada pemenuhan target administratif, tetapi juga melakukan penajaman strategi pelaksanaan program agar tetap selaras dengan indikator kinerja utama. Pendekatan ini memungkinkan BRAP untuk menjaga kualitas output sekaligus memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan memberikan kontribusi langsung terhadap capaian kinerja.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan tersebut adalah terbangunnya **kerja sama lintas unit** yang efektif di lingkungan Komisi Yudisial, khususnya di lingkungan BRAP. Sinergi antarunit memungkinkan terjadinya pembagian peran dan sumber daya secara lebih efisien, sehingga keterbatasan anggaran dan/atau SDM tidak menjadi penghambat utama dalam pelaksanaan program. Melalui koordinasi yang intensif dan komunikasi yang terbuka, berbagai unit kerja dapat saling mendukung pencapaian target kinerja BRAP, baik dalam kegiatan rekrutmen, advokasi, maupun peningkatan kapasitas hakim.

Selain itu, **optimalisasi peran Jabatan Fungsional** menjadi faktor penting dalam mendukung capaian kinerja BRAP. Peran Penata Kehakiman, Arsiparis, dan jabatan fungsional lainnya dimaksimalkan tidak hanya pada fungsi administratif, tetapi juga dalam mendukung substansi kegiatan. Dengan pemanfaatan

kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh pejabat fungsional, BRAP mampu meningkatkan efisiensi proses kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta menjaga kualitas dokumen, data, dan output kegiatan, meskipun dilakukan dalam kondisi keterbatasan anggaran.

Faktor penentu lainnya adalah **dukungan pimpinan yang solutif dan responsif** terhadap berbagai tantangan yang dihadapi. Dalam menghadapi kebijakan efisiensi anggaran, pimpinan BRAP dan pimpinan lembaga secara aktif memberikan arahan strategis, membuka ruang diskusi, serta mendorong inovasi dalam pelaksanaan program. Pendekatan kepemimpinan yang solutif ini memberikan kepastian arah dan kepercayaan bagi seluruh jajaran BRAP untuk tetap fokus pada pencapaian target kinerja, sekaligus mendorong munculnya berbagai solusi alternatif dalam mengatasi keterbatasan anggaran.

Dengan demikian, keberhasilan capaian kinerja Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim merupakan hasil dari kombinasi antara strategi adaptif, sinergi lintas unit, optimalisasi sumber daya manusia melalui jabatan fungsional, serta dukungan pimpinan yang kuat. Tantangan efisiensi anggaran yang pada awalnya berpotensi menurunkan kinerja justru menjadi katalis bagi BRAP untuk bekerja lebih efektif dan inovatif. Hal ini membuktikan bahwa kinerja yang unggul tidak semata-mata ditentukan oleh besaran anggaran, melainkan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, membangun kolaborasi, dan menjaga komitmen terhadap pencapaian tujuan strategis.

2. Analisis atas Efisiensi Anggaran

Efisiensi anggaran yang diberlakukan pada awal tahun anggaran memberikan dampak yang signifikan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP). Kebijakan efisiensi tersebut dapat dianalogikan sebagai “ombak besar” bagi organisasi, karena hampir **60% kegiatan yang telah direncanakan dalam pagu awal terpaksa ditiadakan atau ditunda**. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi volume kegiatan, tetapi juga menuntut penyesuaian cepat terhadap strategi pencapaian kinerja agar target organisasi tetap dapat dijaga di tengah keterbatasan sumber daya.

Dalam situasi tersebut, BRAP menghadapi tantangan besar untuk menjaga kesinambungan program strategis, khususnya yang berkaitan langsung dengan mandat inti Komisi Yudisial. Pengurangan anggaran secara drastis berpotensi menurunkan intensitas pelayanan publik, pembinaan kapasitas hakim, serta kegiatan rekrutmen dan advokasi hakim yang menjadi tulang punggung fungsi kelembagaan. Namun demikian, kondisi ini juga mendorong BRAP untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap prioritas program, efektivitas metode pelaksanaan, serta efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia.

Seiring berjalannya waktu, kebijakan relaksasi anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah memberikan ruang napas bagi organisasi. Meskipun nilai anggaran yang diperoleh tidak kembali ke pagu awal, relaksasi tersebut menjadi **angin segar** yang memungkinkan beberapa program prioritas untuk tetap dijalankan. Dalam konteks ini, BRAP melakukan berbagai penyesuaian, seperti pengurangan skala kegiatan, optimalisasi metode daring dan hibrida, serta penggabungan beberapa agenda sejenis agar tetap selaras dengan keterbatasan anggaran yang ada.

Penyesuaian-penyesuaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi anggaran tidak serta-merta menghambat capaian kinerja, melainkan mendorong BRAP untuk bekerja lebih adaptif dan inovatif. Dengan fokus pada program-program yang berdampak langsung terhadap pencapaian indikator kinerja utama, BRAP mampu mempertahankan kualitas output meskipun dengan sumber daya yang lebih terbatas. Hal ini tercermin dari tetap tercapainya target kinerja utama, baik dalam aspek rekrutmen hakim, advokasi, maupun peningkatan kapasitas hakim, meskipun beberapa bentuk kegiatan mengalami perubahan.

Dengan demikian, efisiensi anggaran yang pada awalnya menimbulkan tekanan besar justru menjadi momentum pembuktian komitmen BRAP untuk tetap berkinerja. Keberhasilan menjaga capaian kinerja di tengah keterbatasan anggaran menunjukkan adanya tata kelola program yang responsif, kemampuan adaptasi organisasi, serta komitmen kuat untuk tetap menjalankan mandat kelembagaan. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa keberhasilan kinerja tidak semata ditentukan oleh besaran anggaran, tetapi juga oleh ketepatan strategi, prioritas, dan komitmen pelaksanaannya.

3. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan

Target kinerja Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim Tahun 2024 yang meliputi penyelenggaraan rekrutmen hakim agung dan ad hoc di Mahkamah Agung, Advokasi dan peningkatan kapasitas hakim tahun 2024 tercapai 100% bahkan lebih dari 100%. Pencapaian target kinerja tersebut karena didukung oleh kegiatan penunjangnya. Adapun kegiatan penunjang tersebut meliputi:

(1). Rekrutmen Hakim Agung dan *Ad hoc* di Mahkamah Agung

Kegiatan yang menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan Rekrutmen Hakim Agung dan *Ad hoc* di Mahkamah Agung, yaitu adanya Pengembangan sistem dan metode seleksi Hakim Agung dan *Ad hoc*, serta peningkatan kualitas layanan seleksi Hakim Agung dan *Ad hoc*. Strategi yang diterapkan untuk menunjang keberhasilan pencapaian target kinerja Rekrutmen Hakim Agung dan *Ad hoc* di Mahkamah Agung, adalah:

- a. Strategi komunikasi dengan menggunakan kanal formal (misal Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)) maupun informal (pertemuan antar pimpinan Komisi Yudisial, Mahkamah Agung dan DPR). Dengan menerapkan strategi komunikasi, Komisi Yudisial mendalami kebutuhan Mahkamah Agung akan kualifikasi hakim agung yang dibutuhkan serta mengkomunikasikan tahapan dan hasil seleksi kepada DPR dan publik;
- b. *Focus Group Discussion* (FGD) dengan tema *Lesson Learned* dan Rekomendasi Perbaikan Seleksi Calon Hakim Agung Dan *Ad hoc* di Mahkamah Agung yang dilakukan bersama perwakilan Hakim Agung Terpilih Tahun 2025, Komisioner Komisi Yudisial, dan para pakar *assessment center* yang ikut terlibat dalam proses seleksi untuk mendapatkan masukan perbaikan sistem dan metode seleksi calon Hakim Agung dan *Ad hoc* di MA. Hasil FGD ini dijadikan sebagai bahan utama dalam rangka pembaruan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2016 tentang Seleksi Calon Hakim Agung.

- c. Kolaborasi dengan unit di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial, khususnya lintas unit di Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim sebagai langkah tepat untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan tahapan seleksi Calon Hakim Agung dan Hakim *Ad hoc* di Mahkamah Agung. Di antaranya melibatkan Bidang Analisis pada Pusat Analisis dan Layanan Informasi dalam penyusunan soal dan pelibatan seluruh pegawai pada Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim juga pegawai biro lain untuk tenaga pengawas tahap seleksi kualitas serta pelaksanaan proses klarifikasi rekam jejak para calon.
- d. Menyelenggarakan Pelatihan Pemahaman Tentang Keamanan Informasi, Data Pribadi dan Hak Aksesnya yang Dilindungi oleh UU PDP dan SKKAD yang diikuti oleh Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim dan Biro Investigasi dalam rangka menjaga dokumen baik fisik maupun digital yang memuat Data Pribadi Calon Hakim Agung dan Calon Hakim *Ad hoc* di Mahkamah Agung.
- e. Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim menjadi unit kerja yang diusulkan dalam rangka Pembangunan Zona Integritas (ZI). Melalui Pembangunan ZI dapat terwujud layanan yang bersih dari korupsi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim. Proses pembangunan ZI saat ini telah lulus tahapan pengusulan secara administrasi dan sedang menunggu hasil dari pengajuan Zona Integritas.

(2). Advokasi Hakim

Keberhasilan Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) dalam mencapai kinerja khususnya pada Bidang Advokasi Hakim Tahun 2025 tidak terlepas dari penguatan strategi pelaksanaan advokasi yang bersifat responsif, kolaboratif, dan berbasis kebutuhan aktual di lapangan. Pendekatan tersebut memungkinkan BRAP untuk menjalankan fungsi advokasi tidak hanya secara represif melalui penanganan dugaan

perbuatan merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim (PMKH), tetapi juga secara preventif melalui upaya pencegahan yang sistematis dan berkelanjutan.

Salah satu faktor kunci keberhasilan tersebut adalah optimalisasi peran Penghubung Komisi Yudisial Republik Indonesia (KYRI) di daerah. Penghubung KYRI menjadi perpanjangan tangan Komisi Yudisial dalam melakukan penerimaan permohonan maupun pencarian informasi serta memfasilitasi penanganan dugaan PMKH di wilayah masing-masing. Keberadaan Penghubung KYRI memungkinkan respon yang lebih cepat dan kontekstual terhadap permasalahan yang dihadapi hakim di daerah, sekaligus memperkuat koordinasi antara pusat dan daerah dalam menjaga kehormatan dan keluhuran martabat hakim.

Selain itu, keberhasilan kinerja advokasi hakim juga didukung oleh penguatan koordinasi lintas sektor dengan berbagai pemangku kepentingan. BRAP secara aktif membangun komunikasi dan kerja sama dengan Mahkamah Agung, aparat penegak hukum, kementerian/lembaga terkait, serta unsur masyarakat sipil dalam rangka menciptakan ekosistem peradilan yang aman dan kondusif. Koordinasi tersebut menjadi landasan penting dalam memastikan bahwa upaya advokasi hakim tidak berjalan secara parsial, melainkan terintegrasi dengan kebijakan dan praktik kelembagaan lainnya.

Dalam konteks advokasi preventif, penyusunan Kertas Kebijakan Sistem Keamanan Persidangan dan Pengadilan merupakan salah kegiatan pendukung keberhasilan BRAP dalam mencapai target kinerja. Proses penyusunan kebijakan tersebut dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, sehingga substansi kebijakan yang dihasilkan bersifat komprehensif dan responsif terhadap tantangan keamanan yang dihadapi hakim dan aparat peradilan. Kertas kebijakan ini diharapkan menjadi rujukan dalam penguatan sistem keamanan peradilan secara nasional.

(3). Peningkatan Kapasitas Hakim dan Kesejahteraan Hakim

Keberhasilan pencapaian kinerja di atas 100% pada pelaksanaan tugas peningkatan kapasitas hakim ditunjang oleh pelaksanaan kegiatan penyusunan kurikulum, modul, bahan ajar, serta instrumen pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan peningkatan kapasitas hakim. Ketersediaan perangkat pembelajaran yang terstruktur dan relevan tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pelatihan. Selain itu, terdapat beberapa faktor lain yang turut mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja pelatihan peningkatan kapasitas hakim pada tahun 2025, yaitu:

- a. Adanya koordinasi dan kerjasama yang baik antara Komisi Yudisial dengan Mahkamah Agung, khususnya :
 - Direktorat Jenderal 2 (dua) lingkungan peradilan dalam hal pemenuhan peserta pelatihan, yakni Direktorat Jenderal Peradilan Umum dan Peradilan Agama;
- b. Pelatihan yg diselenggarakan oleh KY berdimensi KEPPH sehingga berbeda dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh MA. Dimensi KEPPH fokus pada internalisasi nilai-nilai KEPPH kepada hakim dan pemahaman perihal laporan-laporan pelanggaran KEPPH yang dilaporkan masyarakat ke KY;
- c. Tema dan materi pelatihan sesuai isu hukum terkini dan sesuai dengan kebutuhan hakim.

Di samping perihal peningkatan kapasitas hakim, KY juga terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan hakim. Upaya peningkatan kesejahteraan hakim yang diamanatkan Pasal 20 ayat (2) UU No. 18/2011, sebagaimana penjelasan bagian indikator kinerja **“Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti”** tercatat capaian kinerja sebesar **100%**. Capaian ini menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugas pengupayaan peningkatan kesejahteraan hakim.

Hal lain yang perlu diperhatikan, capain KY itu tidak hanya berupa dokumen, melainkan juga hasil-hasilnya KY sampaikan kepada MA dalam pertemuan yang dilaksanakan pada Hari Rabu, tanggal 5 November 2025 di Gedung MA. Dalam

pertemuan tersebut pimpinan KY menyampaikan usulan/rekomendasi, yaitu usulan kebijakan kesejahteraan hakim Indonesia, dan usulan kebijakan keamanan hakim dan pengadilan.

Realisasi capaian tersebut mencerminkan efektivitas koordinasi dan sinergi antara KY dengan para pemangku kepentingan terkait, khususnya MA, dengan memastikan bahwa setiap rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara konkret.

C. REALISASI ANGGARAN

Perlu disampaikan bahwa dari pagu awal sebesar Rp18.260.000.000,00, setelah diberlakukannya kebijakan efisiensi dan relaksasi anggaran oleh Pemerintah, Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim (BRAP) pada Tahun 2025 **mengelola anggaran sebesar Rp12.705.068.000,00 (dua belas miliar tujuh ratus lima juta enam puluh delapan ribu rupiah)**. Dari seluruh capaian kinerja yang telah dilaksanakan, **BRAP mencatat realisasi anggaran sebesar 97,90%**. Capaian ini menunjukkan tingkat serapan anggaran yang sangat baik serta mencerminkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang Tahun 2025. Adapun rincian realisasi anggaran Tahun 2025 disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 30 Realisasi Anggaran Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim Tahun 2025

Uraian	Pagu Revisi	Lock Pagu	Realisasi TA 2025				SISA ANGGARAN
			Periode Lalu	Periode Ini	s.d. Periode	%	
JUMLAH SELURUHNYA	12,705,068,000	0	9,474,505,121	2,963,545,012	12,438,050,133	97.90 %	267,017,867
BH Program Penegakan Integritas Hakim	12,705,068,000	0	9,474,505,121	2,963,545,012	12,438,050,133	97.90 %	267,017,867
BH.3872 Seleksi Hakim Agung, Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim	12,705,068,000	0	9,474,505,121	2,963,545,012	12,438,050,133	97.90 %	267,017,867
ADG Standarisasi Profesi dan SDM	3,926,492,000	0	3,274,767,157	609,124,368	3,883,891,525	98.92 %	42,600,475
ADG.001 Standarisasi Calon Hakim Agung / Ad Hoc di MA	3,747,484,000	0	3,198,397,288	509,894,550	3,708,291,838	98.95 %	39,192,162
ADG.002 Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim	179,008,000	0	76,369,869	99,229,818	175,599,687	98.10 %	3,408,313
AEA Koordinasi	1,673,452,000	0	1,383,932,820	271,468,800	1,655,401,620	98.92 %	18,050,380
AEA.001 Advokasi Preventif	1,054,841,000	0	846,580,602	191,992,006	1,038,572,608	98.46 %	16,268,392
AEA.002 Advokasi Represif	618,611,000	0	537,352,218	79,476,794	616,829,012	99.71 %	1,781,988
PDG Standarisasi Profesi dan SDM	7,105,124,000	0	4,815,805,144	2,082,951,844	6,898,756,988	97.10 %	206,367,012
PDG.001 Pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta teknis hukum dan peradilan	7,105,124,000	0	4,815,805,144	2,082,951,844	6,898,756,988	97.10 %	206,367,012

BAB IV PENUTUP

Sepanjang tahun 2025, Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim telah melaksanakan kegiatan persiapan dan kegiatan utama sesuai dengan rencana dan target capaian yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Uraian kesimpulan lebih lanjut mengenai capaian masing-masing unit di Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim dijelaskan dalam Tabel berikut.

*Tabel 31 Simpulan Capaian Kinerja
Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim Tahun 2025*

No	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Anggaran	Kinerja		Prosentase Capaian Kinerja	Uraian Capaian
			Target	Capaian		
1. Sasaran Kegiatan : Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan Cakim Ad Hoc di MA yang Andal						
(1).	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen CHA dan Hakim Ad hoc di MA	99,95%	76	84,25	110,86%	Capaian kinerja pada indikator kinerja “ Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad hoc di Mahkamah Agung ”, mencapai nilai 84,25 dari target yang ditetapkan sebesar 76 . Capaian tersebut mencerminkan bahwa kualitas penyelenggaraan rekrutmen telah melampaui target kinerja yang ditetapkan dan berada pada kategori Baik , serta menunjukkan peningkatan efektivitas dan profesionalisme dalam penyelenggaraan layanan rekrutmen.
2. Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim						
(1).	Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	97.10%	40%	62,68	156,70%	Capaian kinerja pada indikator kinerja “ Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan ” dengan target sebesar 40% berhasil mencapai realisasi sebesar 62,68% , sehingga persentase capaian kinerjanya mencapai 156,7% . Capaian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh BRAP sangat efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) serta aspek teknis hukum dan peradilan.
(2).	Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH		81%	97,49%	120,36%	Capaian kinerja pada indikator kinerja : “ Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH ” yang memperoleh nilai 97,49% dari target 81% telah mencapai persentase kinerja sebesar 120,3% . Hal ini mencerminkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh BRAP sangat efektif dalam membentuk karakter hakim sesuai dengan nilai-nilai Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim serta melampaui target kinerja yang telah ditetapkan.

No	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Anggaran	Kinerja		Prosentase Capaian Kinerja	Uraian Capaian
			Target	Capaian		
(3).	Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	98.10%	100%	100%	100%	<p>Capaian kinerja pada indikator kinerja: “Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti” mencatat capaian kinerja sebesar 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh rekomendasi yang disampaikan oleh Komisi Yudisial dalam rangka peningkatan kesejahteraan hakim telah ditindaklanjuti sesuai dengan rencana dan mekanisme yang ditetapkan.</p> <p>Realisasi capaian tersebut mencerminkan efektivitas koordinasi dan sinergi antara Komisi Yudisial dengan para pemangku kepentingan terkait, khususnya dalam memastikan bahwa setiap rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara konkret.</p>
3. Sasaran Kegiatan : Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan PMKH						
(1).	Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	98,46%	70%	96,75%	138,21%	<p>capaian kinerja Bidang Advokasi Hakim, khususnya pada indikator kinerja “Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH”, mencapai nilai 96,75 dari target yang ditetapkan sebesar 70. Capaian tersebut menunjukkan bahwa persentase kinerja Tahun 2025 berada pada angka 138,21%, yang mencerminkan bahwa kualitas penyelenggaraan pencegahan PMKH telah melampaui target yang ditetapkan.</p>
(2).	Persentase Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH	99,71%	70%	87.08%	124,4%	<p>capaian kinerja Bidang Advokasi Hakim, khususnya pada indikator kinerja “Tingkat Kualitas Layanan Penanganan Dugaan PMKH”, mencapai nilai 87,08 dari target yang ditetapkan sebesar 70. Capaian tersebut menunjukkan bahwa persentase kinerja Tahun 2025 berada pada angka 124,4%, yang mencerminkan bahwa kualitas penyelenggaraan pencegahan PMKH telah melampaui target yang ditetapkan</p>

Selanjutnya, sebagai refleksi atas pencapaian kinerja Tahun 2025, strategi dan langkah perbaikan yang akan dilakukan ke depan diarahkan pada penguatan kinerja organisasi melalui penyempurnaan layanan yang bukan hanya berbasis pada hasil Survei Kepuasan Masyarakat sebagaimana telah dijabarkan pada masing-masing bidang. Unsur penilaian dengan capaian terendah menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan, dengan tetap mempertahankan dan memperkuat unsur-unsur yang telah menunjukkan kinerja baik. Sejumlah langkah perbaikan tersebut antara lain meliputi:

1. Bidang Rekrutmen Hakim

- penyempurnaan proses kerja penanganan pengaduan, saran, dan masukan;
- penguatan monitoring dan evaluasi serta perbaikan terhadap prosedur pelayanan;
- peningkatan kualitas sarana dan prasarana sesuai dengan ketersediaan anggaran.

Selain itu, dalam rangka pengembangan dan pembaruan proses seleksi, Komisi Yudisial melakukan evaluasi terhadap standar kompetensi dan instrumen seleksi yang diatur dalam Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2016 tentang Seleksi Calon Hakim Agung. Hasil evaluasi menunjukkan beberapa temuan utama, yaitu:

- a. kamus kompetensi belum sepenuhnya selaras dengan alat ukur yang digunakan;
- b. terdapat pengulangan pengukuran dalam rangkaian seleksi Calon Hakim Agung;
- c. terdapat beberapa persyaratan administrasi yang sudah tidak relevan.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dilakukan langkah perbaikan sebagai berikut:

- a. Tahap Seleksi administrasi
Surat rekomendasi dihapuskan untuk meminimalisir potensi konflik kepentingan dan praktik titipan Calon Hakim Agung.
- b. Tahap Seleksi kualitas
Dilakukan penyesuaian alat ukur seleksi dengan standar kompetensi, sehingga pada tahap seleksi kualitas pengukuran difokuskan pada aspek pengetahuan.
- c. Tahap Seleksi Kesehatan dan Kepribadian
Seleksi kepribadian disempurnakan menjadi *profile assessment* yang terintegrasi dengan seleksi kualitas, dengan penilaian kompetensi hingga pada level perilaku.
- d. Perubahan Kamus dan Standar Kompetensi Hakim Agung.
Dilakukan penyesuaian terhadap kamus dan standar kompetensi, karena terdapat beberapa kompetensi yang tidak lagi relevan dengan kebutuhan aktual.

2. Bidang Advokasi Hakim

- Sebagai tindak lanjut atas perlunya perbaikan sarana dan prasarana, BRAP akan melakukan penguatan pengendalian kualitas penyelenggaraan kegiatan melalui mekanisme perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang lebih terstruktur. Pada tahap perencanaan, standar minimum sarana dan prasarana akan dirumuskan secara lebih rinci dalam dokumen Kerangka Acuan Kerja (KAK), sehingga menjadi acuan yang jelas dalam memenuhi kebutuhan teknis kegiatan, termasuk aspek ruang, peralatan, teknologi pendukung, dan aksesibilitas.
- Terhadap persoalan waktu pelaksanaan kegiatan yang sering mengalami keterlambatan atau selesai di luar jadwal yang telah ditetapkan, BRAP akan melakukan penguatan manajemen waktu dan pengendalian pelaksanaan kegiatan secara lebih disiplin dan terukur. Pada tahap perencanaan, penjadwalan kegiatan akan disusun secara lebih realistis dan rinci, termasuk penetapan *timeline* setiap tahapan, alokasi waktu masing-masing sesi, serta identifikasi risiko keterlambatan yang mungkin terjadi beserta rencana mitigasinya. Penjadwalan tersebut akan dituangkan secara eksplisit dalam Kerangka Acuan Kerja (KAK) dan perjanjian kerja sama dengan pihak ketiga sebagai komitmen bersama.
- Melakukan sosialisasi tugas dan layanan Advokasi Hakim secara lebih masif kepada para hakim melalui berbagai media, antara lain melalui penerbitan *Pocket Guide* “Mengenal Layanan Advokasi Hakim” serta sosialisasi pada berbagai kegiatan yang diselenggarakan Komisi Yudisial dan mitra strategis.
- Menyempurnakan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 8 Tahun 2013 tentang Advokasi Hakim, khususnya pada aspek proses, ruang lingkup, serta penegasan batasan perbuatan yang termasuk dalam kategori perbuatan merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim, agar lebih responsif terhadap kebutuhan dan perkembangan aktual.

3. Bidang Peningkatan Kapasitas dan Kesejahteraan Hakim

Sebagai tindak lanjut dokumen Grand Design Peningkatan Kapasitas Hakim, dan Usulan/Rekomendasi Kertas Kerja Kesejahteraan Hakim, pada tahun-tahun berikutnya KY berencana melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- Mendorong MA untuk segera menyusun standar dan kamus kompetensi hakim. Hal ini menjadi penting sebagai acuan dalam menyusun kurikulum, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Dengan adanya standar dan kamus kompetensi hakim, pelatihan dilakukan, baik oleh KY maupun MA akan lebih tepat sasaran;
- Menyusun standar dan kamus kompetensi hakim berdimensi KEPPH sebagai pedoman dalam menyelenggarakan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Hakim yang berdimensi KEPPH, melakukan pengayaan studi kasus KEPPH agar hakim peserta pelatihan lebih memahami dan dapat mengimplementasikan KEPPH dengan baik.
- Selain itu melakukan penyempurnaan kurikulum dan instrumen pembelajaran serta instrumen evaluasi pelaksanaan pelatihan peningkatan kapasitas hakim.
- Untuk kegiatan kesejahteraan hakim, KY berencana menyusun Kertas Kerja Layanan Jasa Konseling Hakim. Hal ini, di samping merupakan rekomendasi dari usulan/rekomendasi kertas kerja kesejahteraan hakim, juga untuk melakukan pelaksanaan konseling hakim yang telah dilakukan ditahun 2024 dan 2025 agar lebih terstruktur dan lebih tepat sasaran.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) ini disusun sebagai bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim.

Jakarta, 12 Januari 2026
KEPALA BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI,
DAN PENINGKATAN KAPASITAS HAKIM



Untung Maha Gunadi
NIP 19710422 199203 1 001

LAMPIRAN



**SEKRETARIAT JENDERAL
KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA**

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI DAN PENINGKATAN KAPASITAS HAKIM**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Untung Maha Gunadi, S.H., M.Si
Jabatan : Kepala Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. Arie Sudihar, S.H., M.Hum.
Jabatan : Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,

Dr. Arie Sudihar, S.H., M.Hum.
NIP 19710123 199603 1 003

Jakarta, 10 Oktober 2025

Pihak Pertama,

Untung Maha Gunadi, S.H., M.Si
NIP 19710422 199203 1 001

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI DAN PENINGKATAN KAPASITAS HAKIM

Sasaran Program:

Meningkatnya Kualitas Sistem Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim *Ad Hoc* di Mahkamah Agung, Advokasi Hakim, dan Peningkatan Kapasistas Hakim

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terselenggaranya Rekrutmen CHA dan Cakim <i>Ad Hoc</i> di MA yang Andal	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen CHA dan Hakim <i>Ad Hoc</i> di MA	Nilai 76
2	Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim	1. Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%
		2. Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH	81%
		3. Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	100%
3.	Meningkatkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH)	1. Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%
		2. Persentase Tingkat Kualitas Layanan Dugaan PMKH	70%

Kegiatan:

Kegiatan Seleksi Hakim Agung, Hakim *Ad Hoc* di Mahkamah Agung, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim

Blokir Efisiensi

Anggaran:

Rp18.260.000.000,00

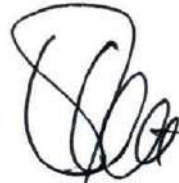
Rp5.554.932.000,00

Sekretaris Jenderal,



Dr. Arie Sudihar, S.H., M.Hum.
NIP 19710123 199603 1 003

Jakarta, 10 Oktober 2025
Biro Rekrutmen, Advokasi dan
Peningkatan Kapasitas Hakim,



Untung Maha Gunadi, S.H., M.Si
NIP 19710422 199203 1 001

**PERUBAHAN RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO REKRUTMEN, ADVOKASI DAN PENINGKATAN KAPASITAS HAKIM**

Sasaran Program:

Meningkatnya Kualitas Sistem Rekrutmen Calon Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi Hakim, dan Peningkatan Kapasitas Hakim

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRES CAPAIAN				ANGGARAN	PELAKSANA KEGIATAN
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)				(6)	(7)
1.	Terselenggaranya rekrutmen CHA dan Cakim Ad Hoc di MA yang andal	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Rekrutmen CHA dan Hakim Ad Hoc di MA	Nilai 76	10%	60%	100%		Rp 7.140.000.000,00	Bagian Rekrutmen Hakim
2.	Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim	1. Persentase Jumlah Peserta Pelatihan PKH yang Meningkatkan Pemahaman KEPPH serta Teknis Hukum dan Peradilan	40%	10%	40%	60%	100%	Rp 9.020.000.000,00	Bagian Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim
		2. Persentase Hakim yang Berkarakter KEPPH	81%	10%	30%	60%	100%		
		3. Persentase Rekomendasi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Hakim yang Ditindaklanjuti	100%	10%	50%	75%	100%	Rp 200.000.000,00	
3.	Meningkatnya Layanan Penanganan dan Pencegahan Perbuatan Merendahkan Kehormatan Hakim (PMKH)	1. Persentase Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pencegahan PMKH	70%	10%	50%	75%	100%	Rp 1.300.000.000,00	
		2. Persentase Tingkat Kualitas Layanan Dugaan PMKH	70%	10%	50%	75%	100%	Rp 600.000.000,00	

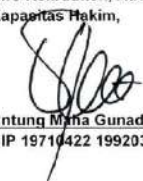
Kegiatan:

Kegiatan Seleksi Hakim Agung, Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim
Blokir Efisiensi

Anggaran:

Rp 18.260.000.000,00
Rp5.554.932.000,00

Jakarta, 10 Oktober 2025
Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim,


Untung Muna Gunadi, S.H., M.Si
NIP 19710422 199203 1 001



KOMISI YUDISIAL
REPUBLIK INDONESIA



**Komisi Yudisial
Republik Indonesia**

Jl. Kramat Raya No. 57, Jakarta Pusat
Telp. : 187 or (021) 390 5876
Fax. : (021) 390 6215. PO BOX 2685
Email : kyri@komisiyudisial.go.id