



# **RENCANA STRATEGIS (REVISI)**

TAHUN 2020-2024

---

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATHAN SDM LINGKUNGAN  
HIDUP DAN KEHUTANAN**



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM  
**PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN**

Jl. Mayjen Ishak Juarsa Gunung Batu Kotak Pos 141 - Bogor 166118  
Telp: (0251) 8313622 Fax : (0251) 8323565; 8312841; email : pusdiklat@dephut.go.id

KEPUTUSAN

KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Nomor : SK. 3/DIK/TU/REN.0/1/2023

Tentang

**PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM  
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR SK. 208/DIK/PU/WAS.0/9/2020  
TENTANG RENCANA STRATEGIS  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
TAHUN 2020-2024**

KEPALA PUSAT,

- Menimbang :
- a. Bahwa berdasarkan pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 Tentang Tata cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 dinyatakan bahwa Pimpinan unit kerja Eselon II atau UPT Wajib Menyusun Rancangan Renstra Unit Kerja Eselon II atau renstra UPT dengan Berpedoman pada Resntra Unit Kerja Eselon I
  - b. bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien memerlukan perencanaan dan program yang jelas, terarah dan berkesinambungan;
  - c. bahwa sehubungan hal-hal tersebut di atas dipandang perlu menetapkan Rencana Strategis Satker Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 dengan Keputusan Kepala Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);
  2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
  3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  4. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
  5. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
  6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana RPJMN Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2020 Nomor 10);

7. Peraturan Pemerintah....

7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagai Pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019);
8. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian / Lembaga Tahun 2020 – 2024;
9. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 49);
10. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.19/MENLHK/SETJEN/Kum.1/3/2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
11. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 tentang Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 919);
12. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024;
13. Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor P.3/P2SDM/SET/OTL.0/4/2020 tentang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan Metode Jarak Jauh Secara Elektronik;
14. Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.9/P2SDM/SET.II/REN.2/4/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan No P.07/P2SDM/SET/REN.09/2020 tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024.

- Memperhatikan:
1. Surat Sekretariat Jendral Nomor S.312/ROCAN/RP/SET.1/8/2021 hal Perubahan Renja Lingkup Unit Kerja Tahun 2021;
  2. Surat Sekretariat Badan Nomor S.978/SET.II/PEHKT/SET.I/11/2022 hal Penyempurnaan Dokumen Renstra BP2SDM Tahun 2020-2023 (Revisi)

### **MEMUTUSKAN**

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR SK. 208/DIK/PU/WAS.0/9/2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2020-2024.

KESATU.....

- KESATU : Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024, sebagaimana lampiran keputusan ini.
- KEDUA : Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 ini disusun untuk dijadikan acuan bagi Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan sampai dengan tahun 2024.
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya keputusan ini, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bogor

Pada tanggal : 2 Januari 2023

KEPALA PUSAT



KUSDAMAYANTI

NIP.19670815 199203 2 002

Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth. :

1. Sekretaris Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
2. Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
3. Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM;
4. Kepala Pusat/Kepala Biro lingkup Setjen Kementerian Lingkungan dan Kehutanan.

## KATA PENGANTAR



Rencana Strategis (Renstra) Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 merupakan panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi 5 (lima) tahun kedepan yang mengacu pada Renstra Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) serta Renstra Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Dokumen Renstra Pusat Diklat SDM LHK merupakan acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang dijabarkan dalam target kinerja yang telah ditetapkan dalam lima tahun kedepan.

Dinamika peraturan Pemerintah di Indonesia selalu mengalami perkembangan. Terbitnya Peraturan Presiden RI Nomor 92 Tahun 2020 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, telah ditindaklanjuti melalui Peraturan Menteri LHK nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian LHK yang sekaligus menyebabkan perubahan struktur organisasi di lingkungan Kementerian LHK. Menyikapi hal tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan melakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 dengan mengacu pada peraturan dimaksud.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita sekalian dalam mengemban setiap tugas dan amanah yang diberikan untuk mewujudkan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang berkelanjutan guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan.

Bogor, 2 Januari 2023

KEPALA PUSAT,

KUSDAMAYANTI

NIP. 19670815 199203 2 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Kondisi Umum .....	1
Potensi dan Permasalahan.....	9
BAB II VISI MISI 2020-2024.....	14
Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis KLHK.....	14
Visi, Misi, Tujuan, Program dan Indikator Kinerja Program BP2SDM .....	16
BAB III KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN.....	20
Kegiatan, Sasaran Kegiatan dan Output Kegiatan.....	20
Komponen Kegiatan Untuk Masing-Masing Output.....	23
Pengarusutamaan .....	34
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	37
Peta Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan .....	37
Target Kinerja .....	38
Kerangka Pendanaan.....	48
BAB V PENUTUP .....	49
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

TABEL 1	JUMLAH PEGAWAI PADA PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN BERDASARKAN JABATAN .....	3
TABEL 2	CAPAIAN IKK LULUSAN KARYA SISWA PASCA SARJANA TAHUN 2015-2019.....	6
TABEL 3	CAPAIAN IKK LULUSAN SISWA SMK KEHUTANAN TAHUN 2015-2019 .....	7
TABEL 4	CAPAIAN IKK DIKLAT PUSDIKLAT SDM LHK TAHUN 2015-2019 .....	8
TABEL 5	TARGET IKP BP2SDM PER TAHUN.....	18
TABEL 6	KOMPONEN KEGIATAN DAN PENANGGUNGJAWAB KEGIATAN.....	23
TABEL 7	IDENTIFIKASI KEKUATAN, KELEMAHAN, PELUANG DAN ANCAMAN.....	30
TABEL 8	PENILAIAN KUANTITATIF FAKTOR KEKUATAN, KENDALA, TANTANGAN DAN PELUANG .....	32
TABEL 9	MATRIK POSISI ORGANISASI PUSAT DIKLAT SDM LHK .....	33
TABEL 10	SASARAN KINERJA DAN SASARAN KEGIATAN .....	37
TABEL 11	INDEKS EFEKTIFITAS PENGELOLAAN KHDTK.....	43

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	1	STRUKTUR ORGANISASI PUSAT DIKLAT SDM LHK.....	3
GAMBAR	2	GRAFIK REALISASI PELAKSANAAN ANGGARAN SATKER PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PADA TAHUN 2015-2019.....	4
GAMBAR	3	KEGIATAN PELAKSANAAN UJIAN NASIONAL BERBASIS KOMPUTER DI SMK KEHUTANAN NEGERI SAMARINDA.....	7
GAMBAR	4	KEGIATAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN.....	8
GAMBAR	5	SMART CLASS DAN STUDIO E-LEARNING UNTUK PELATIHAN E- LEARNING .....	10
GAMBAR	6	LMS E-LEARNING PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN .....	11
GAMBAR	7	CASCADING PETA ARSITEKTUR BADAN P2SDM TAHUN 2020- 2024.....	17
GAMBAR	8	SEBARAN BDLHK DAN SMK KEHUTANAN NEGERI .....	19
GAMBAR	9	KUADRAN POSISI ORGANISASI PUSAT DIKLAT SDM LHK.....	34
GAMBAR	10	PELATIHAN PENGELOLAAN SAMPAH ORGANIK UNTUK BUDIDAYA MAGGOT .....	38
GAMBAR	11	PENUTUPAN PELATIHAN PEMBENTUKAN FUNGSIONAL POLISI KEHUTANAN .....	39
GAMBAR	12	PELATIHAN PENYULUH KEHUTANAN SECARA E-LEARNING .....	40
GAMBAR	13	BENCHMARKING DI BPSDM PROV. JAWA BARAT.....	40
GAMBAR	14	KEGIATAN PESERTA PELATIHAN DASAR CPNS.....	41
GAMBAR	15	PRESENTASI HASIL STUDI KARYASISWA SECARA LANGSUNG DAN DARING.....	42
GAMBAR	16	ASRAMA PESERTA PELATIHAN DI KHDTK TABO-TABO BDLHK MAKASSAR .....	45
GAMBAR	17	KEGIATAN SISWA SMK KEHUTANAN MANOKWARI.....	46
GAMBAR	18	KEGIATAN AUDIT SURVEILLANCE DAN PENYERAHAN SERTIFIKAT SMM ISO 9001;2015MELALUI PT. TSI SERTIFIKASI INTERNASIONAL..	47



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Kondisi Umum**

Perkembangan dinamika Peraturan Pemerintah yang terjadi di Indonesia mengakibatkan penyesuaian kebijakan dalam perencanaan kinerja. Pada Tahun 2020 terdapat perubahan Tugas dan Fungsi Kementerian LHK yang berdampak pada perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2020 dan ditetapkan melalui Permen LHK Nomor 15 Tahun 2021.

Penyusunan dokumen Renstra Kementerian LHK 2020-2024 (Revisi) merupakan proses adaptasi terhadap perubahan tugas dan fungsi serta stuktur organisasi dan tata kerja Kementerian LHK dengan tetap menjaga konsistensi kebijakan sektor yang tertuang dalam RPJMN 2020-2024 dan/atau kebijakan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional.

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan, Presiden menetapkan lima arahan utama yang menjadi strategi dalam pelaksanaan misi nawacita dan pencapaian sasaran visi Indonesia 2045. Salah satunya adalah Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada peningkatan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Melalui SDM yang berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional. Dalam rangka pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan, pemerintah mengambil langkah tidak hanya fokus pada kebijakan pada sumber daya alamnya saja, tetapi juga diikuti dengan kebijakan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan perangkat organisasi atau unit kerja eselon II yang dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kegiatan berada di bawah Badan P2SDM, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang memiliki peran dalam menjamin ketersediaan SDM LHK yang cukup dengan kualitas dengan tetap melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan dipimpin oleh Kepala Pusat dan

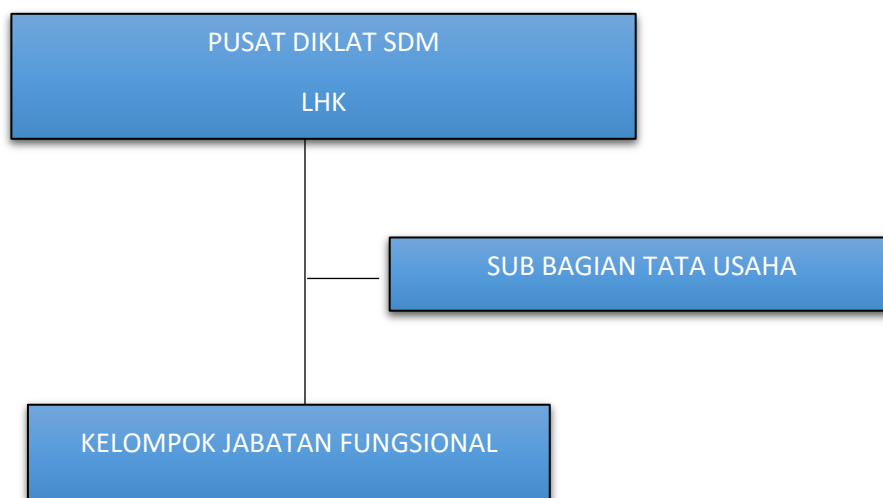
bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.15 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, memberikan implikasi pada 7 (tujuh) Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan 5 (lima) SMK Kehutanan menjadi Unit Pelaksana Teknis dibawah Badan P2SDM dimana Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan berperan sebagai Pembina Teknis Kediklatan dan Pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.15 tahun 2021, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki fungsi :

- a. penyusunan rencana, program, kerjasama dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan;
- b. penyiapan perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan;
- c. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan;
- d. penyiapan bahan penyelenggaraan pengakuan lembaga pendidikan dan pelatihan lingkungan hidup dan kehutanan serta pengakuan penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan kehutanan;
- e. bimbingan teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan;
- f. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur lingkungan hidup dan kehutanan;
- g. pembinaan teknis pengelolaan sarana prasarana pendukung pendidikan dan pelatihan lingkungan hidup dan kehutanan; dan
- h. pelaksanaan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, dan pelaporan pusat.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan terdiri atas: a. Subbagian Tata Usaha; dan b. Kelompok Jabatan Fungsional. Untuk lebih

jelasan Struktur Organisasi Pusat Diklat SDM LHK sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1. Struktur Organisasi Pusat Diklat SDM LHK**

Sumber: Permen LHK No. P.15 Tahun 2021

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam struktur organisasi sebagaimana Gambar 1, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai sumber daya manusia sebanyak 108 orang berdasarkan data pegawai tahun 2022. Jumlah tersebut terdiri dari pejabat struktural sebanyak 2 orang, pejabat tertentu sebanyak 35 orang, fungsional umum sebanyak 44 orang, CPNS sebanyak 4 orang dan tenaga kontrak sebanyak 23 orang, sebagaimana Tabel 1.

**Tabel 1. Jumlah Pegawai pada Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Berdasarkan Jabatan**

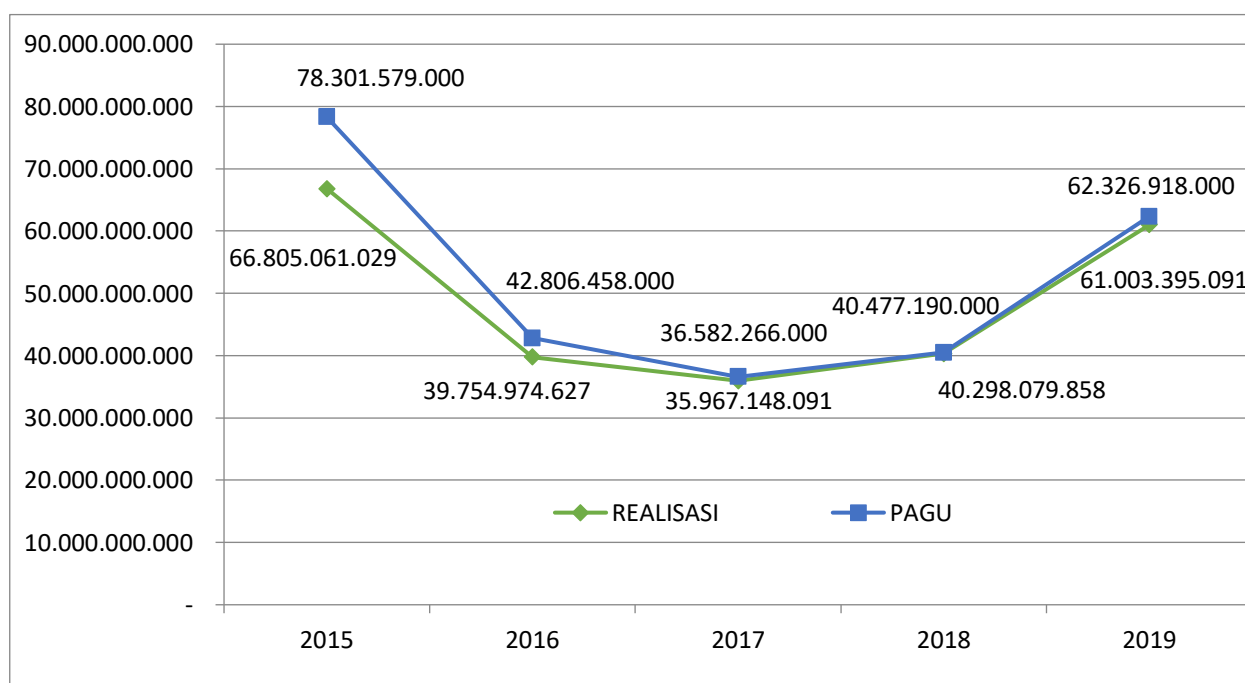
NO	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
1	Struktural	2
2	Fungsional Widyaiswara	35
3	Fungsional Umum	44
4	CPNS	4
5	Tenaga Kontrak	23
	Jumlah	108

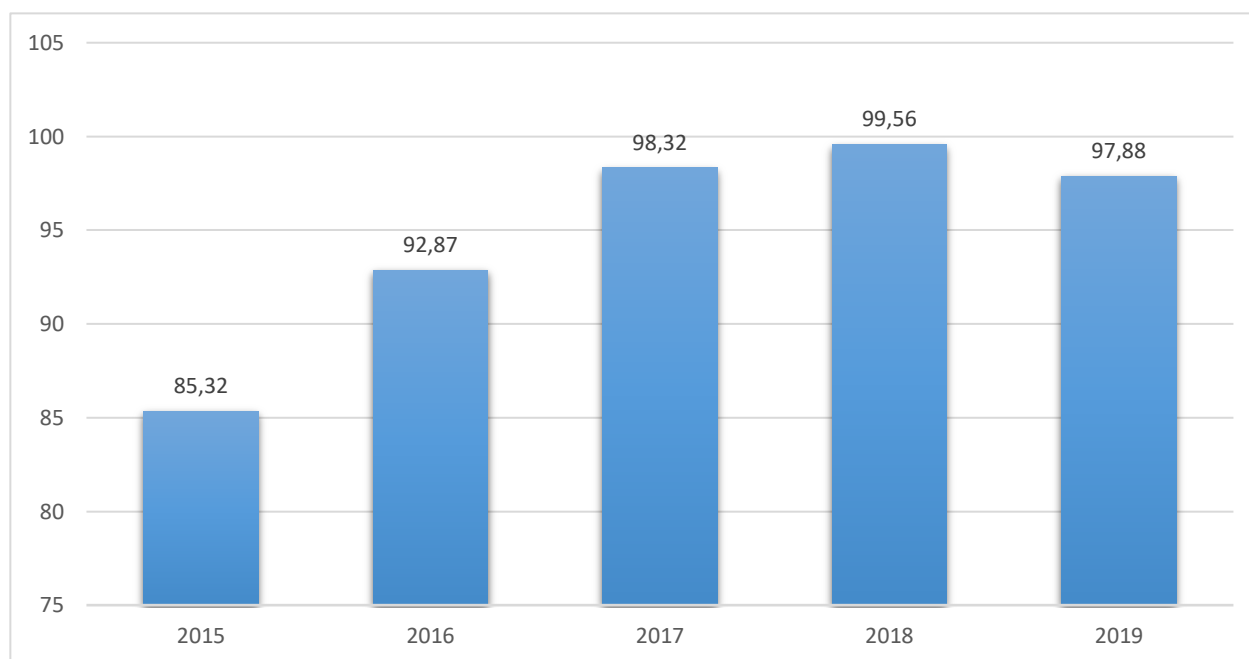
Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Pusdiklat SDM LHK

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya dan menjamin terlaksananya akuntabilitas kinerja, maka Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai suatu satuan kerja perlu menyusun Rencana Strategis Tahun 2020-2024 (selanjutnya disebut Renstra Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan). Dokumen Renstra ini mengacu pada Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM dan Renstra Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta dengan memperhatikan hasil evaluasi atas Realisasi Capaian Kinerja periode 2015-2019. Adapun gambaran umum capaian kinerja diklat kehutanan dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut.

## a. Pelaksanaan anggaran

Anggaran pada DIPA satker Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2015-2019 terletak pada Program Pendidikan Kedinasan dan Program Penerapan Kepemerintahan yang baik. Secara umum anggaran tersebut diperuntukan bagi pembayaran gaji dan tunjangan, operasional perkantoran, penyelenggaraan diklat, pengelolaan pendidikan, pengembangan kelembagaan dan pengadaan sarana prasarana diklat.





Gambar 2. Grafik realisasi pelaksanaan anggaran satker Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada tahun 2015-2019

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2015-2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa dalam periode 2015-2019, realisasi anggaran rata-rata 94,79%, dengan capaian realisasi terbesar pada tahun 2018 sebesar 99,56%. Realisasi anggaran tahun 2015 merupakan realisasi terendah sepanjang kurun waktu 2015-2019, yang disebabkan oleh adanya reorganisasi Kementerian, sehingga berakibat adanya likuidasi Satker pada bulan April 2015 dan statusnya menjadi anak satker dan dipa nya bergabung dengan Sekretariat BP2SDM. Selanjutnya pelaksanaan anggaran telah dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dengan adanya modalitas perencanaan yang responsif terhadap kebutuhan organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia. Hal ini terbukti selama 4 (empat) tahun berturut-turut realisasi mendekati angka 99%. Sumber dana terdiri dari Rupiah Murni (RM), PNP dan HLN, untuk sumber dana PNP proses pencairannya per termin disesuaikan dengan Surat Edaran dari Kementerian Keuangan sehingga pelaksanaan kegiatan mengikuti progres pencairan serta untuk sumber dana yang berasal dari Hibah Luar Negeri (FIP) pelaksanaannya harus menunggu *No Objection Letter (NOL)* dan *Annual Work Plan (AWP)* sehingga kegiatan tidak bisa langsung dilaksanakan pada awal tahun anggaran dan kalau terjadi perubahan kegiatan (Revisi) terlebih dahulu harus merevisi AWP yang memerlukan waktu. Permasalahan tersebut disiasati dengan melaksanakan terlebih dahulu kegiatan yang bersumber dari rupiah murni di awal tahun sambil menunggu proses pencairan PNP dan HLN.

## b. Pengelolaan Pendidikan

### 2.1 Pengelolaan Pendidikan lanjutan Karyasiswa S2 dan S3

Salah satu output kegiatan Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup adalah menyelenggarakan kegiatan karya siswa. Karyasiswa ini adalah pengelolaan pendidikan dilaksanakan melalui fasilitasi pendidikan ke jenjang Magister (S2) dan Program Doktorat (S3) pada perguruan tinggi. Fasilitasi pendidikan dimaksud berupa pembiayaan atau beasiswa bagi karyasiswa meliputi biaya pendaftaran, biaya pendidikan, biaya hidup, transport, bantuan buku, bantuan penelitian, presentasi, monitoring dan lain-lain. Pendidikan dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi dalam negeri antara lain IPB, UGM, UI, UNJ, UNS, UNRI. Terhadap karyasiswa yang dibiayai dana sponsor, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan melakukan fasilitasi penerbitan surat tugas belajar, transport lokal, monitoring pelaksanaan pendidikan dan fasilitasi presentasi hasil penelitian.

**Tabel 2. Capaian IKK Lulusan Karyasiswa Pascasarjana pada Tahun 2015-2019.**

No.	Jenjang	Sumber Dana	Jumlah Lulusan					Jumlah
			2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	S2	KLHK	52	49	65	37	17	220
		Bappenas	39	33	35	44	39	190
		Sumber Dana Lainnya	22	45	22	27	7	123
		Jumlah S2	113	127	122	108	63	533
II	S3	KLHK	13	14	20	19	10	76
		Bappenas	-	4	-	-	2	6
		Sumber Dana Lainnya	2	-	2	2	-	6
		Jumlah S3	15	18	22	21	12	88
		Jumlah S2 dan S3	128	145	144	129	75	621

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2015-2019

## 2.1 Penyelenggaraan Pendidikan SMK Kehutanan

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga teknis tingkat menengah, maka diselenggarakan Penyelenggaraan pendidikan di 5 (lima) SMK Kehutanan yaitu SMK Kehutanan Negeri Pekanbaru, SMK Kehutanan Negeri Kadipaten, SMK Kehutanan Negeri Samarinda, SMK Kehutanan Negeri Makassar, dan SMK Kehutanan Negeri Manokwari. Lulusan SMK Kehutanan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga disektor pemerintah, tetapi juga di dunia usaha (BUMN, Swasta). Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan menggunakan pola *boarding school*, sehingga siswa mendapat pembinaan penuh dari sekolah selain aspek kemampuan teknis kehutanan, juga pembinaan mental dan disiplin. Diharapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan tangguh bekerja di lapangan. Sebagai instansi pembina SMK Kehutanan, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan terus berupaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan SMK Kehutanan sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.



Gambar 3. Kegiatan Pelaksanaan ujian Nasional Berbasis Komputer di SMKKN Samarinda  
Sumber: Dokumentasi SMK Kehutanan Negeri Samarinda

**Tabel 3. Capaian IKK Lulusan siswa SMK Kehutanan pada tahun 2015-2019**

No	Satker	Jumlah Lulusan					Total
		2015	2016	2017	2018	2019	
1.	SMKKN Kadipaten	58	156	97	106	94	511
2.	SMKKN Pekanbaru	56	158	96	99	101	510
3.	SMKKN Samarinda	61	144	87	101	109	502
4.	SMKKN Makassar	59	137	96	90	97	479
5.	SMKKN Manokwari	47	118	53	59	45	322
	Jumlah	281	713	429	455	446	2.324

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2015-2019

### c. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM lingkungan hidup dan kehutanan, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyelenggarakan pelatihan bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang terdiri dari Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis, Administrasi, Diklat Fungsional. Diklat diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dalam pelaksanaannya beberapa pelatihan dilaksanakan bekerjasama dengan instansi lain dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Eselon I teknis dan UPT) maupun instansi lainnya diantaranya LKPP, LAN, Polri, Kementerian Keuangan, perguruan tinggi, swasta dan LSM.



Tabel 4. Capaian IKK Diklat Pusediklat SDM LHK Tahun 2015-2019

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah peserta per tahun (orang)					Total
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Pra Jabatan	620	441	-	-	-	1.061
2	Teknis	1.214	30	59	30	-	1.333
3	Fungsional	225	30	83	62	528	928
4	Administrasi	0	90	166	437	557	1.250
5	Kepemimpinan	98	45	67	97	511	818
	<b>Jumlah</b>	<b>2.157</b>	<b>636</b>	<b>375</b>	<b>626</b>	<b>1.596</b>	<b>5.390</b>

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2015-2019



Gambar 4. Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan  
Sumber: Dokumentasi Tulus Maulana, Sub Bagian Umum

## 1.2. Potensi dan Permasalahan

### A. Potensi

Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian target unit-unit eselon I dengan memastikan bahwa para pegawai unit-unit yang dilayani memiliki Kompetensi yang tinggi. Dengan SDM yang mumpuni, unit-unit eselon I ini dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan. Potensi yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah sebagai berikut :

#### 1. Layanan Pengembangan SDM

- Peningkatan kapasitas SDM melalui pelaksanaan pelatihan yang difasilitasi oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan dibutuhkan oleh seluruh unit Eselon I di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

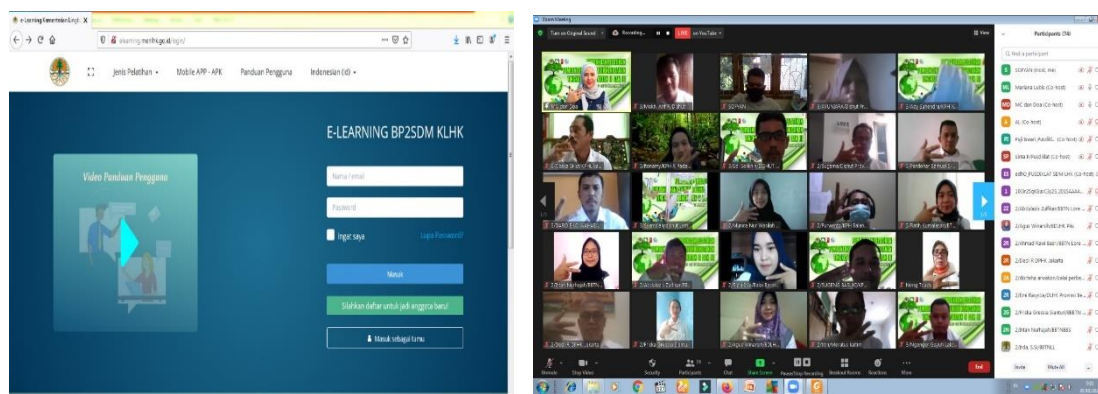
- Memiliki kemampuan menyelenggarakan pelatihan dengan baik yang juga ditunjang dengan diperolehnya akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang merupakan pengakuan terhadap kemampuan dan kapasitas Pusat Diklat SDM LHK sebagai penyelenggara pelatihan Teknis, pelatihan Fungsional, pelatihan dasar CPNS Golongan II dan III serta pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV yang mendapatkan akreditasi A.
  - Dalam rangka meningkatkan kualitas proses penyelenggaraan pelatihan, maka telah diterapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015.
  - Memiliki pengalaman dalam penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan kehutanan (SMK Kehutanan) serta pengelolaan pendidikan sarjana dan pascasarjana bekerjasama dengan perguruan tinggi.
2. Tenaga dan Sarana Prasarana Fasilitas Penunjang Kediklatan
- Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki SDM yang berkualitas terdiri dari pengelola (Pejabat Struktural) yang telah mengikuti pelatihan MoT (Management of Training), pengajar/fasilitator (Widyaiswara) yang telah mengikuti pelatihan ToT (Training of Trainer), dan panitia yang telah mengikuti pelatihan ToC (Training officer Course).
  - Sarana dan prasarana pelatihan yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan berupa gedung perkantoran, gedung pendidikan (kelas, aula, perpustakaan, laboratorium bahasa dan komputer, dll.), asrama, dapur, ruang makan beserta kelengkapannya, peralatan praktek pelatihan, sarana transportasi dan komunikasi yang memadai.



Gambar 5. Smart Class dan Studio e-learning untuk Pelatihan e-Learning  
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Umum Pusdiklat SDM LHK

3. Tersedia pedoman, pola diklat dan piranti lunak penyelenggaraan diklat
  - Pedoman penyelenggaraan diklat diatur dalam :
    - a. Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 2010 tentang litbang dan diklat kehutanan.
    - b. Peraturan Menteri LHK No. P.9/Menlhk/Setjen/Kum.1/3/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara
    - c. Peraturan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor P.3/P2SDM/SET/OTL.0/4/2020 tentang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan Metode jarak Jauh Secara Elektronik.
  - Piranti lunak yang tersedia berupa kurikulum, modul diklat, alat bantu pengajaran, dan bahan ajar untuk seluruh jenis diklat.
  - Learning Management System (LMS) E-Learning  
Learning Management System (LMS) E-Learning / sistem pembelajaran elektronik adalah metode pembelajaran yang dilaksanakan secara jarak jauh di mana setiap peserta pelatihan dapat mengaksesnya dimana saja. Metode e-learning ini merupakan sebuah transisi teknologi menuju era digital yang mudah, murah, efektif dan efisien serta dapat menjangkau seluruh kalangan di penjuru nusantara. Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup Kehutanan pada saat ini telah mengembangkan sistem pembelajaran pelatihan jarak jauh (e-learning), dan hal ini sudah berhasil diterapkan untuk menyukseskan pelaksanaan pelatihan pada masa pandemi Covid-19 dimana kegiatan yang mengundang dan mengumpulkan orang banyak sangat dibatasi, selain itu pelatihan secara e-learning juga ikut menunjang program Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk mengembangkan SDM kehutanan ditingkat tapak yang menunjang perhutanan sosial dengan sasaran masyarakat di daerah terpencil yang aksesnya susah dijangkau, diantaranya program pelatihan pendampingan perhutanan sosial pasca izin bekerja sama dengan Direktorat Jenderal PSKL sebanyak 482 orang, dan mendukung program pemerintah Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) melalui pelatihan bagi pendamping sebanyak 93 orang serta pelatihan peningkatan kapasitas KTH and KPS dalam

pengelolaan usaha dengan jumlah peserta sebanyak 2.665.orang.



Gambar 6. LMS E-Learning Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan  
Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan e-learning

#### 4. Jaringan Kerja Sama

- Terbangunnya kerjasama dengan berbagai instansi, lembaga, perusahaan, serta perguruan tinggi berupa kerja sama penyelenggaraan pelatihan, pembiayaan pelatihan, tenaga pengajar/narasumber, pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan baik aparatur dan non aparatur.

### B. Permasalahan

Terdapat beberapa capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pusdiklat SDM LHK 2015-2019 yang tidak memenuhi target yang ditetapkan, maka dari itu permasalahan yang dihadapi saat ini dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan personil pengelola pelatihan secara umum perlu ditingkatkan sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan tuntutan stakeholder pengguna diklat.
2. Kemampuan penguasaan teknologi informasi, khususnya untuk menunjang proses pembelajaran jarak jauh dengan sistem *e-learning* masih perlu ditingkatkan.
3. Penyediaan fasilitas atau peralatan pengajaran yang memenuhi standard internasional masih perlu ditingkatkan.
4. Sebagian anggaran kediklatan yang bersumber dari dana PNPB pencairannya tidak jelas waktunya dan besarnya terbatas. Akibatnya pelatihan yang dibiayai

dengan anggaran PNPB pelaksanaannya menjadi tidak sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

5. Adanya kebijakan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) tentang pelaksanaan pelatihan Kepemimpinan/Pelatihan dasar CPNS yang menggunakan pola baru yang memerlukan anggaran yang lebih besar, mekanisme/waktu lebih panjang serta persyaratan prasarana diklat yang digunakan dalam pelaksanaannya.

6. Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif.

IKD dan EPD belum dilaksanakan dengan metoda yang tepat, sehingga diklat kurang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan dampak diklat belum terukur serta umpan balik untuk pengembangan diklat belum diperoleh. Rencana pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan fungsional disusun berdasarkan formasi dan rencana pengembangan pegawai dari Biro Kepegawaian.

### C. Kondisi yang diinginkan

Berdasarkan analisis faktor potensi dan permasalahan tersebut diatas, maka langkah strategis yang harus diambil Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah:

- Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas tinggi dan dengan kuantitas yang mampu memenuhi pemerataan kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta menjadi prioritas dalam mendukung pembangunan nasional,
- Mengembangkan LMS (*Learning Management System*) yang merupakan sistem pengelolaan pembelajaran jarak jauh secara elektronik (e-learning) sebagai salah satu metoda pelaksanaan pelatihan,
- Meningkatkan pengembangan kerangka kerja dan sistem organisasi pembelajaran di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang memiliki keterkaitan (*link and match*) antara pelatihan yang diselenggarakan dan kebutuhan kompetensi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan,
- Meningkatkan fungsi sarana KHDTK/Hutan diklat yang menyangkut fungsi pengelolaan hutan (perlindungan, konservasi dan produksi) sehingga menjadi

miniatur pengelolaan hutan yang dapat dicontoh dalam pengelolaan hutan ditingkat Nasional maupun Internasional dan juga sebagai sarana penunjang tempat parkatek dalam pelatihan dan sebagai sarana pembelajaran siswa SMK Kehutanan.

- Meningkatkan inovasi, penguasaan, dan penerapan IPTEK yang selaras dengan perkembangan isu pada sektor lingkungan hidup dan kehutanan serta proaktif/responsif terhadap kebutuhan pengguna,
- Meningkatkan dukungan sarana dan prasarana sesuai perkembangan IPTEK nasional dan internasional,
- Meningkatkan interaksi dan komunikasi dengan pemangku kepentingan potensial untuk mengembangkan jejaring di dalam negeri dan luar negeri, dan memperkuat tata kelola/manajemen organisasi.
- Peningkatan perencanaan dan pemantauan terhadap penggunaan anggaran yang menjadi tanggung jawab Pusdiklat SDM LHK sehingga anggaran yang dialokasikan sesuai dengan yang direncanakan.

## BAB II VISI, MISI, TUJUAN 2020-2024

### 2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis KLHK

Sesuai dengan arahan Presiden bahwa tidak ada Visi dan Misi Menteri/Pimpinan Lembaga dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tetapi wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden, yaitu **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**. Pernyataan Visi di atas, kemudian dijabarkan kedalam 9 (sembilan) Misi Pembangunan Nasional yaitu :

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia.
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing.
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
4. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan.
5. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa.
6. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
7. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
8. Pengelolaan pembangunan yang bersih, efektif dan terpercaya.
9. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Visi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah **“Terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat”** dalam mendukung **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**.

Salah satu rumusan Misi Presiden yang terkait langsung dengan KLHK adalah Misi ke-4 yaitu : **“Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan”**. Sebagai organisasi yang membantu Presiden untuk membidangi Lingkungan Hidup dan Kehutanan, maka dengan mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada KLHK. Dengan berpedoman pada kewenangan, tugas dan fungsi KLHK, Misi KLHK yaitu:

1. Mewujudkan hutan yang lestari dan lingkungan hidup yang berkualitas;
2. Mengoptimalkan manfaat ekonomi sumber daya hutan dan lingkungan secara

berkeadilan dan berkelanjutan;

3. Mewujudkan keberdayaan masyarakat dalam akses Kelola hutan baik laki laki maupun perempuan secara adil dan setara, dan;
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagai penjabarannya, terdapat 4 (empat) rumusan tujuan dari KLHK untuk mewujudkan visi dan misi presiden tersebut, yaitu:

## Tujuan 1 (T1) – Kondisi Lingkungan Hidup dan Hutan yang Semakin Tanggap Terhadap Perubahan Iklim “PILAR LINGKUNGAN”

- Sasaran 1 (T1.S1)** Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup
- Sasaran 2 (T1.S2)** Meningkatnya Optimalisasi Pengelolaan Sampah
- Sasaran 3 (T1.S3)** Menurunnya emisi GRK dari Sektor Limbah dan Kehutanan yang mendukung pembangunan rendah karbon
- Sasaran 4 (T1.S4)** Menurunnya laju penyusutan hutan

## Tujuan 2 (T2) - Aktualisasi Potensi Ekonomi dari Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup “PILAR EKONOMI”

- Sasaran 1 (T2.S1)** Meningkatnya sirkular ekonomi dari sampah dan limbah
- Sasaran 2 (T2.S2)** Meningkatnya pemanfaatan sumberdaya hutan yang berkelanjutan
- Sasaran 3 (T2.S3)** Meningkatnya ekspor hasil hutan, TSL, dan bioprospecting yang mendukung pembangunan rendah karbon
- Sasaran 4 (T2.S4)** Meningkatnya Penerimaan Negara dari Lingkungan Hidup dan Kehutanan

## Tujuan 3 (T3) – Pemanfaatan Hutan Bagi Masyarakat yang Berkeadilan “PILAR SOSIAL”

- Sasaran 1 (T3.S1)** terselesaikannya status kawasan hutan yang diakui secara legal dan legitimate
- Sasaran 2 (T3.S2)** Meningkatnya kepastian hukum atas penguasaan tanah oleh masyarakat pada kawasan hutan
- Sasaran 3 (T3.S3)** Meningkatnya pemanfaatan hutan oleh masyarakat yang adil dan merata

## Tujuan 4 (T4) - Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima “PILAR KELOLA”

- Sasaran 1 (T4.S1)** Meningkatnya SDM KLHK yang Berkualitas
- Sasaran 2 (T4.S2)** Meningkatnya birokrasi dan layanan public yang agile, efektif, dan efisien



## 2.2 Visi, Misi, Tujuan, Program dan Indikator Kinerja Program BP2SDM

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melaksanakan visi dan misi Presiden RI. Badan P2SDM sebagai salah satu unit eselon I Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, secara berjenjang mewujudkan visi dan misi Preseiden RI 2020-2024 melalui rumusan strategis yang telah ditetapkan.

Visi Badan P2SDM dalam mendukung Visi KLHK adalah **“Sumberdaya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing untuk mewujudkan Sumber daya Hutan dan Lingkungan yang berkelanjutan”**.

Untuk mewujudkan Visi BP2SDM, misi BP2SDM untuk mendukung misi KLHK adalah:

1. Meningkatkan Sistem Penyelenggaraan Penyuluhan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang terpadu;
2. Merevitalisasi system pendidikan SMK Kehutanan
3. Merevitalisasi dan melakukan pengembangan system pelatihan lingkungan hidup dan kehutanan;
4. Mengembangkan pelatihan dan pemagangan masyarakat berbasis usaha kehutanan dan lingkungan (komoditas)
5. Mengembangkan system standardisasi dan sertifikasi profesi LHK yang berbasis Kompetensi dan daya saing;
6. Mewujudkan generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan;
7. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, responsive dan berpelayanan prima di BP2SDM.

Misi ini merupakan berkaitan langsung dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Untuk mendukung Misi Presiden tersebut KLHK sudah merumuskan 4 (empat) misi Kementerian yaitu: (1) Mewujudkan sumber daya hutan yang lestari dan lingkungan hidup yang berkualitas; (2) Mewujudkan manfaat hutan yang berkeadilan dan berkelanjutan; (3) Meningkatkan sumber daya manusia KLHK yang inovatif dan berdaya saing; serta (4) Mewujudkan tata kelola pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang baik. Berdasarkan tugas dan fungsi BP2SDM, misi KLHK yang sangat terkait langsung dengan BP2SDM adalah misi ketiga yaitu **“Meningkatkan sumber daya manusia KLHK yang inovatif dan berdaya saing”**.

Berdasarkan visi, misi KLHK, rumusan tujuan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM adalah **“Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan”**. Melalui tujuan ini diharapkan kualitas sumber daya manusia di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dapat semakin meningkat dan memiliki daya saing tinggi dan mampu adaptif dengan perkembangan zaman saat ini. Badan P2SDM mendukung sasaran strategis 4 KLHK yaitu **“Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik**. Indikator utama yang didukung oleh Badan P2SDM yaitu (1) Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya; (2) Jumlah lulusan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat; (3) Indeks Efektifitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan; (4) Jumlah Lembaga/komunitas serta generasi peduli dan berbudaya lingkungan hidup; (5) Nilai transaksi ekonomi kelompok tani hutan; dan (6) Nilai system akuntabilitas Instansi Pemerintah . Untuk mendukung indikator utama tersebut, Badan P2SDM memiliki 6 (enam) indikator kinerja program dengan 17(tujuh belas) indikator kinerja kegiatan.



Gambar 7. Cascading Peta Arsitektur Badan P2SDM Tahun 2020-2024

Target yang terdapat pada indikator kinerja program merupakan target yang akan dicapai oleh Badan P2SDM hingga Tahun 2024. Rincian target IKP BP2SDM sebagai berikut:

Tabel 5. Target IKP Badan P2SDM Per Tahun

Target IKP	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
T2.S2.1.4.1 Nilai Transaksi Ekonomi Kelompok Tani Hutan (2,5 Triliun Rupiah)	0	0	0	2 Triliun Rupiah	2,5 Triliun Rupiah
T4.S1.1.1.1 Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya (91.104 Orang)	10.803 Orang	6.424 Orang	2.700 Orang	35.588 Orang	35.589 Orang
T4.S1.1.1.2 Jumlah lulusan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat (2.364 Orang)	466 Orang	478 Orang	475 Orang	472 Orang	473 Orang
T4.S1.1.1.3 Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK Diklat Kehutanan (70 Poin)	66,5 Poin	67 Poin	68 Poin	69 Poin	70 Poin
T4.S1.1.1.4 Jumlah lembaga/ komunitas serta generasi peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup (4.128 Unit)	77 Unit	260 Unit	230 Unit	1.780 Unit	1.781 Unit
T4.S2.1.1.1 Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (80 Poin)	72 poin	74 poin	76 poin	78 poin	80 poin

\*Keterangan:

1. Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya dihitung berdasarkan RO Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM; Pelatihan SDM Aparatur LHK yang Ditingkatkan; Pelatihan SDM Non Aparatur LHK yang Ditingkatkan; serta Pelatihan Vokasi Tenaga Teknis Bidang LHK yang Berorientasi Industri dan Wirausaha.
2. Indeks Efektivitas Pengelolaan
3. KHDTK / Hutan Diklat dihitung melalui penilaian pengelolaan KHDTK
4. Jumlah lembaga/ komunitas serta generasi peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dihitung berdasarkan RO Lembaga pendidikan formal yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan; serta Lembaga masyarakat/ komunitas yang peduli dan/atau berbudaya lingkungan hidup dan kehutanan.



Gambar 8. Sebaran BDLHK dan SMK Kehutanan Negeri

## BAB III

### KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN

#### 3.1. Kegiatan, Sasaran Kegiatan dan Output Kegiatan

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran. Penetapan Indikator Kegiatan Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan sampai dengan tahun 2024 merupakan ukuran keberhasilan yang akan dicapai dalam menyelenggarakan kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan SDM Kehutanan lainnya. Pusat Diklat SDM LHK memiliki dua kegiatan utama dan satu pendukung kegiatan yaitu:

1) Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur;

Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan, Hal ini di tegaskan dalam RPJMN 2020-2024, bahwa pengembangan kapasitas SDM merupakan salah satu Prioritas Nasional (PN) yaitu Meningkatkan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing. Sasaran dari Kegiatan Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur adalah sebagai berikut:

(1) Meningkatnya Kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, indikator kinerja kegiatannya adalah:

- a) Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK
- b) SDM LHK yang lulus karyasiswa
- c) Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha.

(2) Meningkatnya efektivitas pengelolaan KHDTK,

Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus yang selanjutnya disingkat **KHDTK** adalah kawasan hutan yang secara khusus diperuntukkan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan kehutanan, pendidikan dan pelatihan kehutanan serta religi dan budaya.

KHDTK hutan diklat merupakan Kawasan hutan yang ditetapkan oleh Menteri LHK untuk Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Pengelolaan KHDTK Hutan Diklat selain untuk kegiatan praktek peserta diklat, juga dimanfaatkan sebagai

lokasi praktek siswa SMK Kehutanan sehingga dapat lebih terfokus pada suatu kawasan hutan dengan pengelolaan yang baik tanpa merubah fungsi hutan tersebut.

Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) sebagai lembaga diklat terdapat KHDTK yang dikelola untuk sarana penunjang diklat. Pada Renstra Pusat Diklat SDM LHK 2020-2024, Pusat Diklat SDM LHK sebagai Pembina teknis BDLHK akan lebih mengoptimalkan pengelolaan KHDTK yaitu dengan mengukur Indeks efektivitas pengelolaan KHDTK di 7 (tujuh) Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) yaitu BDLHK Bogor, BDLHK Kadipaten, BDLHK Samarinda, BDLHK Pekanbaru, BDLHK Makassar, BDLHK Pematangsiantar serta BDLHK Kupang. Indikator kinerja kegiatan ini adalah Nilai KHDTK yang dikelola.

## 2) Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan.

Tenaga teknis menengah kehutanan merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kehutanan, khususnya dalam implementasi kebijakan pembangunan KPH, HTR, HKm, Hutan Rakyat, Perhutanan Sosial dan lain-lain. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tenaga teknis menengah kehutanan yang handal dan profesional, maka diselenggarakan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kehutanan sejak tahun ajaran 2008/2009 di 5 (lima) SMK Kehutanan Negeri yaitu: SMK Kehutanan Negeri Kadipaten, SMK Kehutanan Negeri Samarinda, SMK Kehutanan Negeri Makassar, SMK Kehutanan Negeri Pekanbaru dan SMK Kehutanan Negeri Manokwari. Lulusan SMK Kehutanan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga di sektor pemerintah, tetapi juga di dunia usaha (BUMN, swasta). Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan menggunakan pola *boarding school*, sehingga siswa mendapat pembinaan penuh dari sekolah, selain aspek kemampuan teknis kehutanan, juga pembinaan mental dan disiplin. Diharapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan tangguh bekerja di lapangan.

Penyelenggaraan pendidikan SMK Kehutanan menggunakan pola *boarding school*, sehingga siswa mendapat pembinaan penuh dari sekolah selain dalam aspek kemampuan teknis kehutanan, juga pembinaan mental dan disiplin. Melalui pelaksanaan pendidikan ini diharapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang kompeten dan tangguh bekerja di lapangan.

Sebagai instansi pembina SMK Kehutanan, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan terus berupaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan SMK

Kehutanan sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah:

- (1) Peningkatan kapasitas dan kualitas sarana dan prasarana,
- (2) Revitalisasi kurikulum berbasis Kompetensi dan mengacu kepada SKKNI,
- (3) *Link and Match* dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha,
- (4) Menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi terhadap siswa/alumni siswa SMK Kehutanan,
- (5) Memiliki kerjasama dengan dunia usaha dan industry dalam rangka penyusunan kurikulum, praktek indutri, dan penempatan kerja lulusan,
- (6) Meningkatkan Kompetensi tenaga pengajar melalui pendidikan lanjutan dan pemagangan di Dunia industri,
- (7) Pengembangan *Teaching Factory* di tiap SMK sebagai sarana pembelajaran.

Adapun indikator kinerja kegiatan ini adalah Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat.

### 3) Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM LHK.

Kegiatan ini merupakan kegiatan dukungan untuk melaksanakan kegiatan utama, Adapun outputnya adalah:

#### (1) Layanan Dokumen Manajemen

Kegiatan Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan Pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efesien. Sasaran dari output ini adalah terlaksananya penataan dan pengelolaan dokumen perencanaan program dan anggaran, dokumen Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi, dokumen Pengelolaan Kepegawaian dan dokumen Pelayanan umum dan perlengkapan secara akuntabel, tertib, teratur, efektif dan efesien.

#### (2) Layanan Sarana dan Prasarana Internal,

Pelaksanaan program dan kegiatan dengan kompleksitas yang tinggi perlu didukung oleh ketersediaan sarana prasarana dan fasilitasi fisik atau infrastruktur lainnya dalam segala bidang yang memadai. Sarana prasarana tersebut memegang peran penting dalam proses kerja sehari-hari sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efektifitas hasil kerja dan proses kerja. Pembangunan/renovasi gedung dan bangunan salah satu sarana dan prasarana yang sangat vital karena

pelaksanaan tupoksi Pusat Diklat SDM LHK sebagai lembaga diklat sangat tergantung dengan ketersediaan bangunan sebagai penunjang baik itu untuk ruang kelas maupun ruangan penunjang lainnya seperti asrama, perpustakaan, ruang makan dan sarana peribadatan. Gedung dan bangunan haruslah tersedia dan terpelihara karena untuk kelancaran proses kegiatan diklat. Peralatan dan fasilitas perkantoran sarana penunjang yang difasilitasi oleh Pemerintah bagi pelaksanaan tugas kerja di Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk mendukung kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi, dengan tujuan membentuk aparatur sipil negara yang produktif, terampil, dan professional yang bekerja secara efektif dan efisien. Penyediaan peralatan dan fasilitas kantor sangat diperlukan dalam membina prosedur dan tata kerja perkantoran, mempermudah pekerjaan, menghemat waktu, tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugas rutin dan insidental. Selain itu diperlukan perangkat pengolah data dan komunikasi diperlukan untuk menunjang kinerja dari Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sasaran dari output ini adalah Meningkatnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Mempermudah penyelesaian tugas yang berkaitan dengan pekerjaan kantor secara efektif dan efisien.

### (3) Layanan Perkantoran,

Layanan perkantoran adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh kantor dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang dapat melibatkan baik barang maupun jasa. Pelayanan kantor sangat penting dalam proses menjalankan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diantaranya: adalah melalui penyediaan kelengkapan sarana prasarana pendukung dan fasilitas yang memadai dengan kondisi layak agar penyelenggaraan kegiatan dapat berjalan dengan baik. Output ini terdiri dari Gaji dan tunjangan dan operasional pemeliharaan kantor.

- a. Gaji dan tunjangan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pembayaran gaji dan tunjangan merupakan salah satu bentuk apresiasi bagi PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk perhatian pemerintah lainnya yang diberikan kepada PNS adalah berupa tunjangan uang makan, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, dan tunjangan beras untuk mendukung



kesejahteraan keluarga pegawai. Selain itu untuk menunjang kinerja pemerintah memberikan tunjangan struktural PNS, tunjangan fungsional PNS, tunjangan PPh PNS, belanja tunjangan umum, dan belanja pegawai tunjangan khusus/ kegiatan serta belanja pegawai transito. Dengan demikian, diharapkan PNS dapat bekerja optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Operasional dan pemeliharaan kantor, untuk menunjang kegiatan operasional pekerjaan sehari-hari dikantor dibutuhkan fasilitas seperti telepon, daya listrik, pengiriman dokumen, penyediaan fasilitas rapat koordinasi, maupun pemeliharaan gedung, peralatan kantor, penggandaan dan pencetakan, pengelolaan arsip, peralatan dan mesin, penyediaan seragam dan lain sebagainya. Selain itu fasilitas bahan bakar juga diperlukan untuk menunjang kelancaran operasional dan aktifitas pegawai. Sasaran dari output ini adalah adalah terciptanya tertib administrasi keuangan dan peningkatan kinerja berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan di Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

### 3.2. Komponen Kegiatan Untuk Masing-Masing Output

Komponen adalah aktivitas berupa tahapan atau bagian yang dilakukan untuk menunjang pencapaian keluaran (*output*) kegiatan. Berikut adalah rincian dari komponen kegiatan untuk masing-masing output beserta penanggung jawab kegiatan:

Tabel 6. Komponen Kegiatan dan Penanggungjawab kegiatan

No.	Kegiatan	Output	Komponen	Penanggung jawab Kegiatan
1.	Pendidikan dan Pelatihan SDM LHK	Nilai KHDTK yang dikelola	Pengembangan KHDTK sebagai sarana Pembelajaran Kediklatan	Pusdiklat SDM LHK, BDLHK Bogor, BDLHK Kadipaten, BDLHK Samarinda, BDLHK Pekanbaru, BDLHK Makassar, BDLHK P.Siantar, BDLHK Kupang
		Lulusan diklat aparatur dan non aparatur LHK	a. Penyelenggaraan Teknis b. Penyelenggaraan Fungsional c. Penyelenggaraan Administrasi d. Penyelenggaraan Kepemimpinan	Diklat Diklat Diklat Diklat Pusdiklat SDM LHK, BDLHK Bogor, BDLHK Kadipaten, BDLHK Samarinda, BDLHK Pekanbaru, BDLHK Makassar, BDLHK P.Siantar, BDLHK Kupang

No.	Kegiatan	Output	Komponen	Penanggung jawab Kegiatan
			e. Penyelenggaraan Diklat tingkat Tapak f. Pendukung Kediklatan	
		SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa	a. Pendidikan Program S2 Dalam Negeri b. Pendidikan Program S3 Dalam Negeri c. Pengelolaan Pendidikan	Pusdiklat SDM LHK,
		Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	a. Pelatihan Vokasi Bidang LHK	Pusdiklat SDM LHK, BDLHK Bogor, BDLHK Kadipaten, BDLHK Samarinda, BDLHK Pekanbaru, BDLHK Makassar, BDLHK P.Siantar, BDLHK Kupang
2.	Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan	Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	a. Penyelenggaran Pendidikan SMK Kehutanan b. Dokumen Perencanaan dan Pembinaan	Pusdiklat SDM LHK, SMKK Negeri Kadipaten, SMKK Negeri Samarinda, SMKK Negeri Makassar, SMKK Negeri Pekanbaru, SMKK Negeri Manokwari
3.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM LHK	1. Layanan dukungan,	a. Penyusunan rencana Program, Penyusunan Rencana Anggaran b. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi. c. Pengelolaan Kepegawaian. d. Pelayanan umum dan perlengkapan	Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM LHK
		2. Layanan Sarana dan Prasarana Internal	a. Pembangunan/renovasi gedung dan bangunan b. Penyediaan peralatan dan fasilitas kantor c. perangkat pengolah data dan komunikasi	Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM LHK
		3. Layanan Perkantoran	a. Gaji dan Tunjangan b. Operasional dan Pemeliharaan Kantor	Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM LHK

## A. Analisis SWOT

Salah satu proses dalam konsep manajemen adalah menyusun faktor penentu yang diawali dengan mengkaji lingkungan strategis yang meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang berasal dari dalam maupun dari luar Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Lingkungan internal dan

eksternal mempunyai dampak pada kehidupan dan kinerja seluruh komponen yang terlibat pada pembangunan, mencakup kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) internal serta peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threat*) eksternal. Analisis lingkungan strategis adalah menyusun asumsi-asumsi strategis dan mengujinya dengan visi dan misi organisasi untuk memperoleh faktor penentu keberhasilan.

## 1. Lingkungan Strategis Internal

### 1.1 Kekuatan

Kekuatan merupakan kelebihan yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang dengan kelebihan itu apabila dimanfaatkan akan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi pembangunan nasional. Kekuatan yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah :

#### a. Kekuatan Legal

- Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.15/MENLHK-II/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sebagai perangkat organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
- Akreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai penyelenggara Pelatihan Latsar Golongan I, II, III serta Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV
- Sertifikat dari LAN sebagai pengakreditasi diklat teknis dan diklat fungsional bidang LHK di bawah lingkungan KLHK dan Lembaga Diklat Pemerintah lainnya, untuk jangka waktu 5 tahun
- Akreditasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan Nilai B sebagai Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa
- Sertifikat Manajemen Mutu ISO 9001;2015 dari TSI.

## b. Kekuatan Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana

- Tersedia pedoman, pola diklat dan piranti lunak penyelenggaraan pelatihan.
- Tersedia fasilitas pelatihan yang memadai
- Tenaga pelatihan telah tersertifikasi oleh LAN
- Telah tersedianya *Learning Management System* (LMS) dan dilaksanakannya sistem pembelajaran jarak jauh (*e-learning*) dalam pelaksanaan pelatihan

## c. Kekuatan Koordinasi penyelenggaraan pelatihan dengan unit-unit kerja lingkup KLHK, Pemda dan instansi/lembaga lain yang terkait.

### 1.2 Kelemahan

Kelemahan merupakan kekurangan yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berpotensi menghambat upaya Pencapaian visi dan misi. Untuk itu faktor-faktor yang merupakan kelemahan sedapat mungkin diatasi. Kelemahan yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah :

1. Belum tersedia rincian pedoman penyelenggaraan Pelatihan e-learning. Penyelenggaraan diklat e-learning merupakan metode baru yang sedang dikembangkan dan Piranti yang menyangkut regulasi/peraturan, petunjuk dan pedoman penyelenggaraan diklat e-learning belum tercukupi secara memadai;
2. Terbatasnya kapasitas tenaga Pengelola diklat dan widyaiswara. Kapasitas widyaiswara untuk melaksanakan kegiatan pengajaran pada diklat tertentu khususnya dalam hal menghadapi isu-isu terbaru masih terbatas, sehingga beberapa jenis diklat yang bersifat strategis belum dapat terlaksana secara mandiri;
3. Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif. IKD dan EPD belum dilaksanakan dengan metoda yang tepat, sehingga diklat kurang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan dampak diklat belum terukur serta umpan balik untuk pengembangan diklat belum diperoleh. Rencana diklat prajabatan, diklat kepemimpinan, dan diklat

fungsional disusun berdasarkan formasi dan rencana pengembangan pegawai dari Biro Kepegawaian;

4. Masih sedikitnya kurikulum diklat berbasis Kompetensi

Tujuan pelaksana diklat adalah untuk meningkatkan Kompetensi dari peserta diklat untuk itu pelaksanaan diklat harus berdasarkan kurikulum diklat yang berbasis Kompetensi, dimana semua jabatan pekerjaan sebagian telah terdapat standar kompetensinya melalui SKKNI. Dan pada saat ini masih banyak kurikulum pelatihan yang belum sesuai dengan standar Kompetensi SKKNI.

5. Anggaran kegiatan tiap tahun yang tidak memadai untuk melaksanakan semua kebutuhan diklat.

Pagu anggaran Pusat Diklat SDM LHK selama ini belum mencukupi untuk bisa mengakomodir kebutuhan diklat. Dimana operasional kantor dan gaji pegawai sudah tinggi.

## 2. Lingkungan Strategis Eksternal

### 2.1 Peluang

Peluang merupakan faktor eksternal berupa kesempatan atau harapan yang dapat mendorong pencapaian visi dan misi. Peluang yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah :

- a. Meningkatnya kebutuhan SDM lingkungan hidup kehutanan yang kompeten untuk mendukung 9 (sembilan) agenda kebijakan prioritas pembangunan nasional (Nawa Cita), penguatan otonomi daerah, pengembangan investasi usaha, serta pelaksanaan inisiatif para pihak baik nasional maupun internasional;
- b. Perkembangan iptek dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap lingkungan memerlukan peningkatan kualitas SDM.
  - Perkembangan iptek yang sangat cepat dan pesat mempengaruhi wawasan, cara berpikir dan tata nilai yang memerlukan peningkatan daya saing SDM.
  - Meningkatnya perhatian masyarakat pada bidang konservasi dan lingkungan sehingga memerlukan pengetahuan dan keterampilan

praktis mengenai konservasi sumberdaya alam.

- Implementasi konvensi-konvensi internasional di bidang kehutanan dan lingkungan global (perubahan iklim, konservasi biodiversitas dan tata pemerintahan yang baik) memerlukan dukungan SDM yang profesional.
- c. UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN bahwa pegawai berhak untuk mengikuti Diklat 20 Jam/Tahun.
- d. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang memunculkan metode penyelenggaraan diklat secara jarak jauh (e-Learning);  
Pada saat ini Pusat Diklat SDM LHK sedang mengembangkan pelatihan secara jarak jauh (e-learning). Diklat secara jarak jauh (e-learning) terbukti sangat efektif dan efisien untuk diterapkan sebagai salah satu metode diklat, dimana bisa mnghemat waktu penyelenggaraan diklat dan juga bisa menghemat biaya sehingga sasaran jumlah peserta pelatihan bisa lebih banyak dari pada diklat biasa.
- e. Tersedianya peluang kerjasama kediklatan untuk mendapat dukungan sumber daya kediklatan dengan mitra kerja K/L, Pemerintah Daerah, LSM, NGO dalam dan Luar Negeri.
- Perhatian masyarakat internasional terhadap pentingnya konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya memberi peluang untuk memperoleh dana diklat yang bersumber dari donor luar negeri.
  - Tingginya perhatian lembaga-lembaga nasional dan internasional (perguruan tinggi, lembaga penelitian, overseas development, LSM, dll.) dalam upaya peningkatan kapasitas SDM kehutanan, sehingga membuka peluang kerjasama kediklatan.

## 2.2 Ancaman

Ancaman merupakan faktor eksternal berupa kondisi yang dapat menghambat pencapaian visi dan misi. Ancaman yang ada sedapat mungkin diatasi. Ancaman yang dimiliki Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah :

- a. Diklat masih dianggap sebagai *cost center*.

Masih banyak para pihak yang menganggap kegiatan diklat sebagai *cost center*, belum dipertimbangkan sebagai investasi yang memberikan manfaat dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Kurangnya kesadaran individu pegawai akan pentingnya diklat.

Masih terdapat individu pegawai yang kurang memiliki kesadaran terhadap peningkatan kapasitas pribadi secara terus menerus (*continuous improvement*) antara lain melalui proses diklat (*learning*).

c. Adanya perubahan kebijakan pemerintah yang dapat menghambat pelaksanaan diklat.

Analisis lingkungan strategis dilakukan dengan menggunakan metode analisis SWOT sebagai berikut :

Tabel 7. Identifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman

<p style="text-align: center;"><b>Faktor Internal</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Faktor Eksternal</b></p>	<p><b>Kekuatan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi Pusat Diklat SDM LHK memiliki dasar hukum yang kuat.</li> <li>2. Tersedia pedoman, pola diklat dan piranti lunak penyelenggaraan diklat.</li> <li>3. Tersedia fasilitas pelatihan yang memadai</li> <li>4. Tenaga Kediklatan telah tersertifikasi oleh LAN.</li> <li>5. Terjalin koordinasi penyelenggaraan diklat dengan unit-unit kerja lingkup KLHK, Pemda dan instansi/lembaga lain yang terkait.</li> <li>6. Telah tersedianya <i>Learning Management System</i> (LMS) dan mulai dilaksanakannya sistem pembelajaran jarak jauh (<i>e-learning</i>) dalam pelaksanaan pelatihan</li> <li>7. Mendapat akreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai penyelenggara pelatihan Latsar Golongan I, II, III serta pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV.</li> <li>8. Mendapatkan Sertifikat dari LAN sebagai pengakreditasi diklat teknis dan diklat fungsional bidang LHK di bawah lingkungan KLHK dan Lembaga Diklat Pemerintah lainnya, untuk jangka waktu 5 tahun</li> <li>9. Mendapatkan akreditasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan Nilai B sebagai Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa</li> <li>10. Mendapat sertifikat Manajemen Mutu ISO 9001;2015.</li> </ol>	<p><b>Kelemahan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum tersedia rincian pedoman penyelenggaraan diklat e-learning</li> <li>2. Terbatasnya kapasitas tenaga</li> <li>3. Pengelola diklat dan widyaiswara.</li> <li>4. Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif.</li> <li>5. Masih sedikitnya kurikulum diklat berbasis Kompetensi.</li> <li>6. Anggaran kegiatan tiap tahun yang tidak memadai untuk melaksanakan semua kebutuhan diklat</li> </ol>
<p><b>Peluang :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya kebutuhan SDM lingkungan hidup kehutanan yang kompeten untuk mendukung 9 (sembilan) agenda kebijakan prioritas pembangunan nasional (Nawa Cita), penguatan otonomi daerah, pengembangan investasi usaha, serta pelaksanaan inisiatif para pihak baik nasional maupun internasional</li> <li>2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN bahwa pegawai berhak untuk mengikuti Diklat 20 Jam/Tahun.</li> <li>3. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang memunculkan metode penyelenggaraan diklat secara jarak jauh (e-Learning)</li> <li>4. Tersedianya peluang kerjasama kediklatan untuk mendapat dukungan sumber daya kediklatan dengan mitra kerja K/L, Pemerintah Daerah, LSM, NGO dalam dan Luar Negeri.</li> </ol>	<p><b>Strategi memanfaatkan peluang dengan kekuatan yang ada :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terselenggaranya Pelatihan kehutanan dan Lingkungan Hidup untuk mendukung pelaksanaan 9 (sembilan) agenda kebijakan prioritas pembangunan nasional (Nawa Cita), penguatan otonomi daerah, pengembangan investasi usaha, serta pelaksanaan inisiatif para pihak baik nasional maupun internasional.</li> <li>2. Kembangkan kurikulum dan materi diklat yang sesuai dengan perkembangan iptek, kebijakan KLHK, kebutuhan daerah, dunia usaha, dan inisiatif para pihak.</li> <li>3. Bangun kerjasama dalam rangka memperoleh dukungan sumberdaya kediklatan.</li> <li>4. Pengembangan LMS dalam rangka pelaksanaan diklat secara jarak jauh (e-learning)</li> <li>5. Pelaksanaan diklat dalam rangka pengembangan kompetensi ASN.</li> </ol>	<p><b>Strategi memanfaatkan peluang dengan menanggulangi kelemahan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Susun pedoman, juklak, juknis penyelenggaraan diklat e-learning</li> <li>2. Tingkatkan kuantitas dan kualitas widyaiswara dan pengelola diklat.</li> <li>3. Tingkatkan efektifitas pelaksanaan IKD dan EPD.</li> <li>4. Penyusunan Kurikulum berbasis Kompetensi</li> <li>5. Kerjasama <i>cost sharing</i> dalam pelaksanaan diklat dengan Pihak mitra kerja K/L, Pemerintah Daerah, LSM, NGO dalam dan Luar Negeri.</li> </ol>



<p><b>Ancaman:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesadaran dari Organisasi dan individu untuk meningkatkan Kompetensi masih rendah</li> <li>2. Pagu anggaran yang berkurang untuk pelaksanaan diklat</li> </ol>	<p><b>Strategi mengatasi ancaman dengan kekuatan yang ada :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkatkan kualitas penyelenggaraan diklat.</li> <li>2. Pengembangan metode e-learning dalam pelaksanaan diklat sehingga bisa memangkas biaya penyelenggaraan diklat.</li> </ol>	<p><b>Strategi mengurangi kelemahan dan mengatasi ancaman :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sosialisasikan peran diklat lingkungan hidup dan kehutanan dalam pengembangan SDM sebagai investasi pengembangan kapasitas organisasi.</li> </ol>
---	--	---

### 2.3.1. Kerangka Teori Pendekatan Analisis SWOT

Hasil Identifikasi Faktor Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan organisasi Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan dapat dikembangkan secara kuantitatif melalui perhitungan Analisis SWOT yang dikembangkan oleh Pearce dan Robinson (1998) agar diketahui secara pasti posisi organisasi yang sesungguhnya.

#### a. KUADRAN I (POSITIF, POSITIF)

Posisi kuadran I menandakan sebuah organisasi yang kuat dan berpotensi. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *pemantapan* atau *progresif*, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

#### b. KUADRAN II (POSITIF, NEGATIF)

Posisi kuadran II menandakan sebuah organisasi yang kuat namun menghadapi tantangan yang besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *pengembangan strategi* atau *diversifikasi strategi*, artinya organisasi dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan berat sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar bila hanya bertumpu pada strategi sebelumnya. Oleh karenanya, organisasi disarankan untuk segera memperbanyak ragam strategi taktisnya.

#### c. KUADRAN III (NEGATIF, POSITIF)

Posisi kuadran III menandakan sebuah organisasi yang lemah namun sangat berpotensi. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *perombakan* atau *ubah strategi*, artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya. Sebab, strategi yang lama dikhawatirkan sulit untuk dapat menangkap peluang yang ada sekaligus memperbaiki kinerja organisasi.

## d. KUADRAN IV (NEGATIF, NEGATIF)

Posisi kuadran IV menandakan sebuah organisasi yang lemah dan menghadapi tantangan besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *perluasan* atau dengan *strategi bertahan*, artinya kondisi internal organisasi berada pada pilihan dilematis. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk menggunakan strategi bertahan, mengendalikan kinerja internal agar tidak semakin terperosok. Strategi ini dipertahankan sambil terus berupaya membenahi diri.

Tabel 8. Penilaian Kuantitatif Faktor Kekuatan, Kendala, Tantangan dan Peluang

No	Identifikasi	Bobot	Nilai	Tertimbang
		(0 - 1)	(1 - 5)	
<b>STRENGTH (S)</b>				
1	Organisasi Pusat Diklat SDM LHK memiliki dasar hukum yang kuat.	0,05	3	0,15
2	Tersedia pedoman, pola diklat dan piranti lunak penyelenggaraan diklat.	0,10	3	0,30
3	Tersedia fasilitas kediklatan yang memadai	0,10	2	0,20
4	Tenaga Kediklatan telah tersertifikasi oleh LAN.	0,20	3	0,60
5	Terjalin koordinasi penyelenggaraan diklat dengan unit-unit kerja lingkup KLHK, Pemda dan instansi/lembaga lain yang terkait.	0,10	2	0,20
6	Telah tersedianya Learning Management System (LMS) dan mulai dilaksanakannya sistem pembelajaran jarak jauh (e-learning) dalam pelaksanaan pelatihan	0,20	3	0,60
7	Mendapat akreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai penyelenggara Diklat Latsar Golongan I, II, III serta Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV.	0,10	3	0,30
8	Mendapatkan Sertifikat dari LAN sebagai pengakreditasi diklat teknis dan diklat fungsional bidang LHK di bawah lingkungan KLHK dan Lembaga Diklat Pemerintah lainnya, untuk jangka waktu 5 tahun	0,05	3	0,15
9	Mendapatkan akreditasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan Nilai B sebagai Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa	0,05	3	0,15
10.	Mendapat sertifikat Manajemen Mutu ISO 9001:2015.	0,05	2	0,10
SKOR S		1,00		2,75
<b>WEAKNESS (W)</b>				
1	Belum tersedia rincian pedoman penyelenggaraan diklat e-learning	0,30	3	0,90
2	Terbatasnya kapasitas tenaga Pengelola diklat dan widyaiswara.	0,20	3	0,60
3	Belum dilaksanakannya IKD dan EPD secara efektif.	0,20	2	0,40
4	Masih sedikitnya kurikulum diklat berbasis Kompetensi.	0,20	1	0,20
5	Anggaran kegiatan tiap tahun yang tidak memadai untuk melaksanakan semua kebutuhan diklat	0,10	1	0,10
SKOR W		1,00		2,20
SELISIH SKOR S - SKOR W				0,55

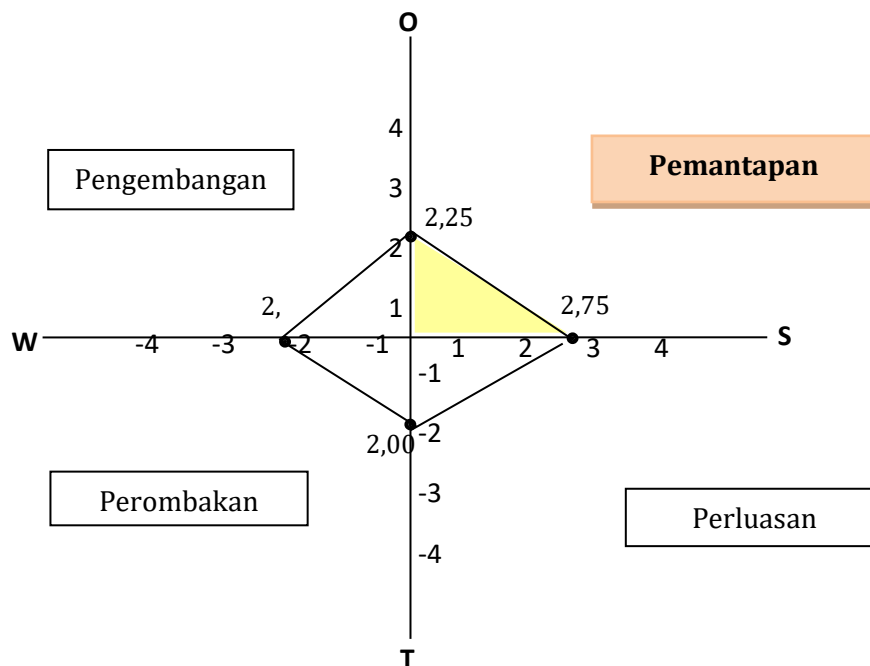
No	Identifikasi	Bobot (0 - 1)	Nilai (1 - 5)	Tertimbang
<i>OPPORTUNITY (O)</i>				
1	Meningkatnya kebutuhan SDM lingkungan hidup kehutanan yang kompeten untuk mendukung 9 (sembilan) agenda kebijakan prioritas pembangunan nasional (Nawa Cita), penguatan otonomi daerah, pengembangan investasi usaha, serta pelaksanaan inisiatif para pihak baik nasional maupun internasional	0,25	1	0,25
2	UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN bahwa pegawai berhak untuk mengikuti Diklat 20 Jam/Tahun.	0,25	3	0,75
3	Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang memunculkan metode penyelenggaraan diklat secara jarak jauh (e-Learning)	0,25	3	0,75
4	Tersedianya peluang kerjasama kediklatan untuk mendapat dukungan sumber daya kediklatan dengan mitra kerja K/L, Pemerintah Daerah, LSM, NGO dalam dan Luar Negeri.	0,25	2	0,50
SKOR O		1,00		2,25
<i>THREATS (T)</i>				
1	Tingkat kesadaran dari Organisasi dan individu untuk meningkatkan Kompetensi masih rendah	0,50	2	1,00
2	Pagu anggaran yang berkurang untuk pelaksanaan diklat	0,50	2	1,00
SKOR T		1,00		2,00
SELISIH SKOR O - SKOR T				0,75

Berdasarkan hasil penilaian faktor-faktor SWOT di atas, matrik posisi Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan saat ini seperti tercantum pada table berikut.

Tabel 9. Matrik Posisi Organisasi Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Indikator	Skor Tertimbang	Indikator	Skor Tertimbang
Kekuatan	2,75	Peluang	2,25
Kelemahan	2,20	Ancaman	2,00
Keseimbangan	0,55	Keseimbangan	0,25

Berdasarkan kuadran SWOT seperti yang terdapat pada Gambar 6, posisi Pusat Diklat SDM



**Gambar 9. Kuadran Posisi Organisasi Pusat Diklat SDM LHK**

LHK saat ini terdapat pada kuadran I. Hal ini menunjukkan bahwa Pusat Diklat SDM LHK merupakan organisasi yang kuat prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal. Strategi yang dilakukan adalah melalui pengembangan Kerjasama dan koordinasi dengan Eselon I lain di lingkup KLHK dalam rangka pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta memperluas Kerjasama dengan Kementerian Lainnya, NGO sebagai upaya untuk pengembangan program kerja tersebut.

### 3.3. Pengarustamaan

Pada Renstra 2020-2024 kegiatan-kegiatan yang ada harus memperhatikan tentang pengarustamaan. Pengarustamaan disusun dengan menjelaskan 6 (enam) pengarustamaan (*mainstreaming*) sebagai bentuk pendekatan inovatif yang akan menjadi katalis pembangunan nasional yang berkeadilan dan adaptif. Keenam pengarustamaan ini diantaranya adalah:

## a. Pembangunan Berkelanjutan

Arah kebijakan pembangunan berkelanjutan adalah menjaga keberlanjutan kehidupan sosial masyarakat dalam pembangunan, meningkatkan efisiensi pemanfaatan dan keberlanjutan pengelolaan sumber daya alam dan pengurangan limbah, menjaga kualitas lingkungan hidup dan pelestarian sumber daya alam, meningkatkan kapasitas, kemampuan teknologi, pendanaan, dan pemantauan dalam pelaksanaannya, dan mengejawantahkan kebijakan pembangunan berkelanjutan dalam arah pembangunan di setiap sektor/bidang dan wilayah/daerah. Langkah yang dilakukan di Pusat Diklat SDM LHK untuk mendukung Pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan adalah Pelaksanaan *eco office* dilingkungan kantor Pusat Diklat SDM LHK baik dalam pelaksanaan kegiatan perkantoran maupun pelaksanaan diklat.

## b. Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. Tujuan dari PUG adalah menjamin terciptanya akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan KLHK bagi setiap masyarakat yang seimbang antara perempuan dan laki-laki. Arah kebijakan PUG adalah perwujudan kesetaraan gender, sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia, yang diupayakan dengan strategi yaitu: (1) mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, (2) berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan serta dalam memperoleh manfaat dari pembangunan, (3) penguatan pemahaman dan komitmen pemangku kepentingan, koordinasi dalam pelaksanaan PUG, baik pelaksanaan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG) maupun penguatan kebijakan dan regulasi yang responsif gender, (4) penyediaan dan pemanfaatan data terpilah serta sarana dan prasarana yang responsif gender, dan (5) pengembangan inovasi untuk memudahkan pelaksanaan PUG.

Langkah-langkah yang dilakukan di Pusat Diklat SDM LHK untuk mendukung kesetaraan gender adalah sebagai berikut:

- (1) Penyusunan kurikulum diklat berbasis blended learning antara klasikal dengan *e-learning* sehingga bisa mempersingkat waktu pelaksanaan diklat;

- (2) Penyediaan sarana prasarana yang mendukung kesetaraan gender misal ruang laktasi, ruangan bermain anak, tangga khusus difabel, parkir khusus wanita;
- (3) Dalam setiap pelaksanaan diklat memberikan proporsi 30% untuk peserta wanita.

### c. Pengarusutamaan Modal Sosial Budaya

Pengarusutamaan modal sosial dan budaya merupakan internalisasi nilai dan pendayagunaan kekayaan budaya untuk mendukung seluruh proses pembangunan. Pengetahuan tradisional (local knowledge), kearifan lokal (local wisdom), pranata sosial di masyarakat sebagai penjelmaan nilai-nilai sosial budaya komunitas harus menjadi pertimbangan dalam proses perencanaan serta penyusunan kebijakan dan program pembangunan nasional.

Kebijakan Pengarusutamaan Modal Sosial Budaya diarahkan ada 4 (empat) program prioritas, yaitu: Meningkatkan pembangunan inklusif berwawasan budaya, Meningkatkan pembangunan berkelanjutan dan pelestarian lingkungan, Mengembangkan produk dan jasa berbasis seni, budaya dan inovasi, Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan dan pengelolaan sumber daya publik. Langkah yang dilakukan di Pusat Diklat SDM LHK untuk mendukung Pengarusutamaan modal sosial budaya adalah Pengembangan Budaya Disiplin kerja dalam kegiatan sehari-hari.

### d. Pengarusutamaan Transformasi Digital

Sasaran Pengarusutamaan Transformasi Digital akan dicapai melalui kebijakan, yaitu membangun kondisi yang mendorong pengembangan pelayanan digital, Meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pemerintahan dan pelayanan masyarakat, Mengoptimalkan pengelolaan *Big Data*. Langkah-langkah yang dilakukan di Pusat Diklat SDM LHK untuk mendukung Pengarusutamaan Transformasi Digital adalah sebagai berikut:

- (1) Pengembangan database kediklatan yang meliputi kurikulum diklat, bahan ajar, alumni peserta diklat dimana semua orang bisa mengakses data-data tersebut secara digital.
- (2) Pengembangan dan penyempurnaan e-learning dalam pelaksanaan diklat.

**BAB IV**

**TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

**4.1. Peta Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan**

Sasaran kinerja kegiatan yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan sebagai akibat yang ditimbulkan dari adanya output dari suatu kegiatan. Sedangkan Indikator kinerja kegiatan adalah alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan disuatu instansi. Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan Pusat Diklat SDM LHK sedikit berbeda dengan Sasaran kinerja Badan P2SDM, berhubung Pusat Diklat SDM LHK menyesuaikan capaian realisasi tahun 2020-2022 serta perjanjian kinerja tahun 2023. Namun secara akumulasi Sasaran Kinerja dan Sasaran kegiatan masih turunan dari Badan P2SDM. Berikut adalah sasaran kinerja dan sasaran kegiatan Pusat Diklat SDM LHK tahun 2020-2024

Tabel 10. Sasaran Kinerja dan Sasaran Kegiatan

No	Sasaran IKK	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan Target	Indikator Kinerja Kegiatan K/L	TARGET				
					2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya Efektivitas pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus untuk Diklat	<b>KHDTK yang dikelola secara efektif dan berkelanjutan</b>	<b>Unit</b>	Indeks Efektivitas Pengelolaan KHDTK Diklat *(juga mengandung perspektif unsur keberlanjutan dan PNPB; bobot terbesar tetap untuk diklat dan sekolah)	66,5	67	68	69	70
	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing SDM LHK	<b>Peningkatan kompetensi dan Sertifikasi SDM LHK</b>	<b>Orang</b>	Lulusan Diklat Aparatur LHK	2.731	1.342	391	660	830
				Lulusan Diklat Non Aparatur	7.050	2.744	670	690	3.996
				SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa	23	35	20	10	137
				Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat	466	478	470	473	477
				Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha	0	1.338	661	690	32.311

## 4.2. Target Kinerja

Target kinerja merupakan target-target yang harus dicapai dalam periode lima tahun kedepan. Target Kinerja dari sasaran Kegiatan Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

### I. Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur

1. Meningkatnya kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dengan indikator kegiatan sebagai berikut:

#### 1.1 Lulusan Diklat Non Aparatur LHK

Pelatihan SDM Non aparatur LHK disini adalah orang yang ditugaskan oleh pemerintah atau lembaga non pemerintah untuk menunjang atau melaksanakan tugas-tugas aparatur atau lembaga non pemerintah di bidang LHK. Terselenggaranya Diklat Non Aparatur yang diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM LHK dan BPLHK dengan rencana capaian sebanyak 15.150 orang.



Gambar10. Pelatihan Pengelolaan Sampah Organik Untuk Budidaya Maggot  
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

#### 1.2 Lulusan Diklat Aparatur LHK

Pendidikan Diklat Aparatur LHK merupakan hal yang dibutuhkan dalam rangka peningkatan kapasitas dari Aparatur yang berada dibidang LHK. Penyelenggaraan Diklat Aparatur berada di Pusat Diklat SDM LHK dan BPLHK dengan rencana mencapai 5.954 orang. Diklat yang diselenggarakan sebagai berikut.

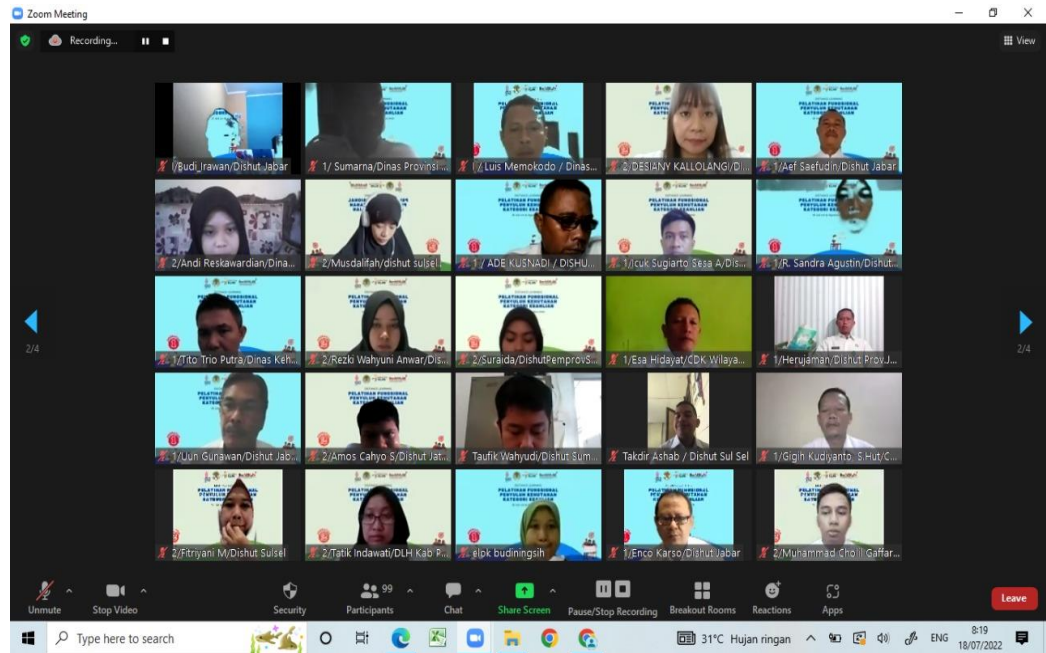


## 1) Diklat Teknis dan Fungsional,

Terselenggaranya Diklat bagi tenaga teknis dan fungsional Kementerian. Diklat teknis meliputi lima bidang diklat yaitu Perencanaan Hutan, Pemanfaatam Hutan, Rehabilitasi dan reklamasi hutan dan lahan, konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya, bidang administrasi kehutanan, bidang Lingkungan Hidup. Diklat Fungsional adalah Diklat Bagi Para Tenaga Fungsional di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yaitu berupa Diklat Pembentukan, Penjenjangan dan Alih Tingkat. Tenaga Fungsional terdiri dari tenaga Fungsional di bawah Binaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan seperti Polisi Hutan (Polhut), Penyuluh Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan (PEH), Pedal, dan PPLH Maupun Tenaga Fungsional Binaan dari Kementerian atau Lembaga Lainnya seperti Widyaiswara, Arsiparis, Pranata Komputer, Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa, dan masih banyak lagi jabatan fungsional seiring dengan kebijakan pemerintah dimana semua jabatan yang ada akan di fungsionalkan.



Gambar 11. Penutupan Pelatihan Pembentukan Fungsional Polisi Kehutanan  
Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Tata Usaha



Gambar 12. Pelatihan Penyuluh Kehutanan Secara E-Learning  
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

## (2) Diklat Kepemimpinan

- Terselenggaranya Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tingkat II.
- Terselenggaranya Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tingkat III.
- Terselenggaranya Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tingkat IV.



Gambar 13. Benchmarking di BPSDM Prov. Jawa Barat  
Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Tata Usaha

## (3) Diklat Administrasi

- Terselenggaranya Diklat Pelatihan Dasar CPNS.
- Terselenggaranya diklat Administrasi bagi aparatur Kementerian

Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

- Terselenggaranya Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maupun kerjasama dengan Kementerian Lainnya/Pemerintah Provinsi /Pemerintah Daerah dengan Akreditasi A dari LKPP.



Gambar 14. Kegiatan Pelatihan Dasar CPNS  
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

#### (4) Pendukung Kediklatan

Pendukung kediklatan merupakan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka menunjang pelaksanaan penyelenggaraan diklat , Adapun kegiatan tersebut adalah:

- Tersedianya Dokumen Kerjasama Kediklatan dengan Stakeholder sebanyak 5 dokumen.
- Tersedianya Dokumen Evaluasi Pasca Diklat sebanyak 5 dokumen.
- Tersedianya Dokumen Hibah Luar Negeri sebanyak 5 Dokumen.

#### 1.3 SDM LHK yang Lulus Karyasiswa

##### (1) Pendidikan Program S2 Dalam Negeri

- Jumlah lulusan karyasiswa Program S2 dalam Negeri sebanyak 200 orang

##### (2) Pendidikan Program S3 Dalam Negeri

- Jumlah lulusan karyasiswa Program S3 dalam Negeri sebanyak 25 orang.

##### (3) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan

- Tersedianya dokumen pengelolaan pendidikan lanjutan karyasiswa sebanyak 5 dokumen



Gambar 15. Presentasi Hasil Studi Karyasiswa Secara Langsung dan Daring  
Sumber: Dokumentasi Sub Bidang Bagian Tata Uaha

1.4 Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha

(1) Pelatihan vokasi bidang LHK

Penyelenggaraan vokasi bidang LHK yang diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM LHK dan BPLHK dengan rencana capaian sebanyak 35.000 orang.

2. Meningkatnya efektifitas pengelolaan KHDTK

2.1 Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan (KHDTK)

Selain IKU Indeks Produktivitas dan daya saing SDM LHK, Badan P2SDM juga turut mendukung perhitungan Indeks Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan, khususnya pada kawasan hutan dengan tujuan khusus hutan diklat. Pengelolaan kawasan hutan dengan tujuan khusus mengacu pada Peraturan Menteri LHK nomor P.15/MENLHK/SETJEN/KUM.1/5/2018 tentang Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus. Secara perhitungan, Badan P2SDM akan menggunakan sistem skoring yang disusun melalui Peraturan Kepala Badan P2SDM tentang Pedoman Tata Cara Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Saat ini peraturan tersebut sedang disusun oleh Pusat Diklat SDM LHK.

Selama proses penyusunan draft Perkabadan tersebut, BP2SDM telah mencoba melakukan perhitungan secara cepat menggunakan pedoman pada draft yang disusun dan menghasilkan angka baseline Tahun 2019 sebesar 66,15 poin, yang merupakan rerata dari indeks efektivitas 7 Balai Diklat LHK BP2SDM.

Target nilai pengelolaan KHDTK Hutan diklat adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Indeks efektifitas pengelolaan KHDTK

IKK Pusdiklat	Satuan	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Nilai KHDTK yang dikelola	Point	66,5	67	68	69	70

Catatan: Kategori berdasarkan draft Peraturan Kepala Badan P2SDM = Kurang (20-60 poin); Menengah (61-89 poin); Baik (90-100 poin)

Penilaian kinerja pengelola KHDTK/ Hutan Diklat dititikberatkan terhadap 4 (empat) kriteria yaitu:

#### 1. Kawasan KHDTK/ Hutan Diklat

Indikator dari pengelolaan Kawasan KHDTK/ Hutan Diklat adalah:

- a. Realisasi menjalankan kewenangan pengelola dalam hal penataan batas sesuai peraturan perundangan;
- b. Pemeliharaan batas kawasan bagi yang telah ditata batas;
- c. Adanya hasil inventarisasi potensi dan kondisi sumber daya kawasan;
- d. Ketersediaan prosedur perlindungan dan pengamanan kawasan
- e. Ketersediaan prosedur penanganan konflik;
- f. Ketersediaan sarana/prasarana perlindungan dan pengamanan kawasan;
- g. Kesesuaian pelaksanaan perlindungan dan pengamanan dengan prosedur;
- h. Tingkat gangguan terhadap kawasan;
- i. Adanya pusat informasi pengelolaan KHDTK/ Hutan Diklat;
- j. Tingkat efektivitas organisasi pengelola;
- k. Tingkat kelayakan SDM pengelola.

#### 2. Pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat

Indikator dari pemanfaatan hutan diklat untuk kegiatan diklat adalah:

- a. Ketepatan pembuatan blok dan petak untuk pendukung kegiatan diklat;
- b. Ketersediaan prosedur perlindungan dan pengamanan lokasi blok dan petak pendukung kegiatan diklat;
- c. Kesesuaian pelaksanaan perlindungan dan pengamanan lokasi blok dan petak pendukung kegiatan diklat sesuai dengan prosedur;

- d. Tingkat gangguan terhadap lokasi blok dan petak pendukung kegiatan diklat;
  - e. Adanya dokumen rencana pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat
  - f. Tersedianya informasi potensi pemanfaatan blok dan petak terkait dengan pelaksanaan diklat;
  - g. Ketersediaan sarana dan prasarana diklat;
  - h. Intensitas pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat, untuk diklat yang sesuai;
  - i. Tingkat kerjasama pemanfaatan hutan diklat.
3. Pemanfaatan KHDTK/ Hutan Diklat untuk kegiatan non diklat
- Indikator dari pemanfaatan hutan diklat untuk kegiatan non diklat adalah:
- a. Tersedianya informasi potensi non diklat di KHDTK/ Hutan Diklat yang dapat dimanfaatkan
  - b. Tersedianya prosedur pemanfaatan potensi non diklat di KHDTK/ Hutan Diklat
  - c. Tingkat kesesuaian pemanfaatan potensi non diklat di KHDTK/ Hutan Diklat
4. Monitoring, evaluasi dan pelaporan
- Indikator dari kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan adalah intensitas kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan konsultasi serta diskusi dengan para pengelola KHDTK/ Hutan Diklat dilapangan ditetapkan bobot penilaian/ nilai tertimbang sebagai berikut :
1. Kawasan hutan diklat 40%
  2. Pemanfaatan hutan diklat 40%
  3. Manfaat non diklat 10%
  4. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan 10%



Gambar 16. Asrama Peserta Pelatihan di KHDTK Tabo-tabo BDLHK Makassar  
Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

Perhitungan Nilai Tertimbang untuk masing-masing indikator adalah :

(Nilai Bobot Indikator) dibagi (Jumlah Indikator pada Kriteria tersebut) dikalikan (jumlah Nilai Indikator) dibagi (Nilai Indikator Maksimal), dengan rumus :

$$N_k = \frac{B_k}{JI_k} \left[ \sum_{i=1}^n \frac{N_i}{N_{i \max}} \right]$$

Dimana :

N : Nilai indikator tertimbang

B<sub>k</sub> : Nilai bobot kriteria k

K : Kriteria (1...3)

N : Jumlah indikator tiap kriteria JI<sub>k</sub>

N<sub>i max</sub> : Nilai indikator terbesar (5)

: Jumlah indikator kriteria k

## II. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan Kehutanan

### 1. Tersedianya tenaga Teknis Menengah kejuruan Kehutanan

(1) Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat

- Tersedianya Jumlah lulusan pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat sebanyak 2.364 orang.



Gambar 17. Kegiatan Siswa SMK Kehutanan Manokwari  
Sumber: Dokumentasi SMK Kehutanan Negeri Manokwari

### III. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan P2SDM

#### 1. Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan

##### (1) Penyusunan rencana program, dan penyusunan Rencana Kerja

- Tersedianya Renstra Pusat Diklat SDM LHK sebanyak 200 buku
- Tersedianya Rencana Kerja Pusat Diklat SDM LHK sebanyak 500 buku
- Tersedianya dokumen anggaran/ RKAKL sebanyak 5 buku
- Tersediaanya laporan pemeliharaan dan penerapan Sertifikat Manajemen Mutu ISO 9001;2015 sebanyak 5 dokumen





Gambar 18. Kegiatan Audit Surveillance dan Penyerahan Sertifikat SMM ISO 9001;2015 melalui PT. TSI Sertifikasi Internasional

Sumber: Dokumentasi Sub Bagian Tata Usaha

## (2) Pelaksanaan Pemantauan dan evaluasi

- Tersedianya Laporan kerja Tahunan sebanyak 5 dokumen
- Tersedianya Laporan Sistem Pengawasan Intern Pemerintah (SPIP) sebanyak 5 dokumen
- Tersedianya Laporan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan diklat sebanyak 5 dokumen
- Tersedianya laporan akreditasi kelembagaan diklat eksternal dan Internal sebanyak 5 dokumen
- Tersediannya buku terbitan/majalah/leaflet sebanyak 15 judul
- Tersedianya laporan pengelolaan informasi kediklatan sebanyak 5 dokumen

## (3) Pengelolaan Kepegawaian

- Tersediaanya laporan kewidyaiswaraan sebanyak 5 dokumen
- Tersediannya laporan pengelolaan kepegawaian Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebanyak 5 dokumen.
- Tersedianya laporan peningkatan Kompetensi pegawai sebanyak 5 dokumen

## (4) Pelayanan umum dan perlengkapan

- Ketatausahaan/BMN/Keuangan
  - Tersedianya laporan pengelolaan BMN sebanyak 5 dokumen
  - Tersedianya laporan Keuangan sebanyak 5 dokumen
  - Tersedianya laporan barang persediaan sebanyak 5 dokumen

2. Layanan Sarana dan Prasarana Internal
  - Tersedianya Dokumen Pengadaan Sarana dan Prasarana Internal sebanyak 5 (lima) Dokumen
3. Layananan Perkantoran
  - Pelayanan Gaji dan Tunjangan
  - Pelayanan Operasional Perkantoran
  - Pelayanan Honor Pengelolaan Keuangan
  - Pelayanan Sarana Perkantoran
  - Pelayanan Perawatan Kendaraan
  - Pelayanan Perawatan Gedung
  - Pelayanan Pengadaan Peralatan Asrama dan Dapur
  - Pelayanan Penambah Daya Tahan Tubuh

#### 4.3. Kerangka Pendanaan

Untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan perlu didukung dengan pembiayaan yang memadai. Dana utama penyelenggaraan diklat lingkungan hidup dan kehutanan bersumber dari dana pemerintah yang berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN). Sedangkan pembiayaan yang bersumber dana lain seperti bantuan luar negeri, kerjasama kediklatan, serta sumber-sumber lain yang tidak mengikat merupakan dana komplemen yang besarnya tidak dapat diprediksi dalam jangka waktu 5 tahun.

Khusus alokasi anggaran satuan kerja Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan direncanakan sebagai berikut :

- Tahun 2020 sebesar Rp40.469.312.000,00
- Tahun 2021 sebesar Rp34,097,168,000,00
- Tahun 2022 sebesar Rp31,630,766,000,00
- Tahun 2023 sebesar Rp27,398,443,000,00
- Tahun 2024 sebesar Rp49.431.771.000,00

## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Diklat SDM LHK Tahun 2020-2024 adalah dokumen perencanaan pembangunan KLHK untuk periode Tahun 2020-2024, yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) ke-4 Tahun 2020-2024, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

SDM kehutanan **kompeten, bersih** dan **melayani** merupakan kunci keberhasilan kegiatan pembangunan kehutanan sampai tingkatan tapak. Upaya pengembangan SDM lingkungan hidup dan kehutanan agar sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan dinamika pembangunan kehutanan bukan hanya menjadi tanggung jawab Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan semata. Seluruh jajaran institusi penyelenggara pembangunan kehutanan di setiap tingkatan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, termasuk swasta, lembaga swadaya masyarakat/NGO, serta pihak-pihak terkait lainnya, harus mempunyai arah dan komitmen yang sama guna mewujudkan profesionalisme SDM lingkungan hidup dan kehutanan.

Upaya untuk mewujudkan profesionalisme SDM lingkungan hidup dan kehutanan dalam mendukung pembangunan Lingkungan Hidup dan kehutanan harus dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang panjang dan harus dilakukan secara terus menerus.

Disadari bahwa penyusunan rencana tidaklah mudah, banyak hal yang perlu dilihat. Sasaran kegiatan diklat sangat tergantung dari kebijakan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan dipengaruhi pula oleh kebijakan nasional. Sebagai contoh rencana diklat prajabatan sangat ditentukan oleh rencana formasi kepegawaian. Namun demikian, sebagai dokumen perencanaan tetap harus memperhitungkan kecenderungan yang akan terjadi di masa datang dengan tetap antisipasi terhadap perubahan yang terjadi.

Berhasilnya implementasi renstra ini sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan, upaya dan kerja keras yang sungguh-sungguh dari segenap unsur jajaran Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta dukungan seluruh unit atau jajaran lingkup eselon I Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

# LAMPIRAN

## MATRIKS RENCANA STRATEGIS PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2020-2024

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan/Output/Komponen	Satuan	TARGET					Alokasi Pendanaan (Rp Ribu)				
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan SDM</b>													
<b>I. Penyelenggaraan Diklat Aparatur dan Non Aparatur</b>													
Peningkatan kompetensi dan Sertifikasi SDM LHK	01. Meningkatkan Kapasitas SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	01. Lulusan Diklat Non Aparatur LHK	Orang	7.050	2.744	670	690	3.996	17.817.982	20.000	90.000	1.100.000	6.500.000
		02. Lulusan diklat aparatur a. Diklat Teknis dan Fungsional b. Diklat Administrasi c. Diklat Kepemimpinan d. Pendukung Kediklatan	Orang	2.731	1.342	391	660	830		11.802.860	777.000	2.469.038	3.550.000
		03. SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa - SDM LHK yang lulus pendidikan karya siswa a. Pendidikan Program S2 Dalam Negeri b. Pendidikan Program S3 Dalam Negeri c. Pengelolaan Pendidikan	Orang	23	35	20	10	137	2.872.440	2.674.500	1.496.000	761.250	7.447.140
		04. Jumlah lulusan pelatihan vokasi bidang LHK yang berorientasi industri dan wirausaha - Pelatihan Vokasi a. Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi	Orang	0	1.338	661	690	32.311	0	20.000	110.000	120.000	5.620.000

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan/Output/Komponen	Satuan	TARGET					Alokasi Pendanaan (Rp Ribu)				
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
	<b>02. Meningkatnya efektifitas pengelolaan KHDTK</b>	01. Indeks efektifitas pengelolaan KHDTK - Nilai KHDTK yang dikelola a. Pengembangan KHDTK sebagai sarana Pengembangan Diklat	Poin	66,50	67,00	68,00	69,00	70,00	100.000	65.000	100.000	80.000	120.000
<b>II. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan</b>													
	<b>Tersedianya tenaga teknis menengah kehutanan</b>	01 Jumlah Lulusan Pendidikan SMK Kehutanan yang kompeten dan bersertifikat - Tenaga Teknis menengah Kejuruan yang teredia a. Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan b. Dokumen Perencanaan	Orang	466	478	470	473	477	385.350	939.808	2.744.500	4.698.339	5.400.000
	<b>Rincian</b>	SMK Kehutanan Kadipaten		96	98	99	101	105					
		SMK Kehutanan Pekanbaru		104	100	102	102	101					
		SMK Kehutanan Makassar		94	105	99	102	103					
		SMK Kehutanan Samarinda		102	109	105	102	101					
		SMK Kehutanan Manokwari		70	66	65	65	67					
<b>III. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan P2SDM</b>													
	<b>Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik sesuai kerangka reformasi dan birokrasi pada unit Badan P2SDM</b>	01. Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan a. Penyusunan rencana Program, dan penyusunan Rencana Anggaran b. Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	1	1	1	1	1	22.265.980	18.575.000	24.179.730	18.169.816	21.797.631

Program/ Kegiatan	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan/Output/Komponen	Satuan	TARGET					Alokasi Pendanaan (Rp Ribu)				
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
		c. Pengelolaan Kepegawaian d. Pelayanan umum dan Perengkapan 02. Layanan Perkantoran a. Gaji dan Tunjangan b. Operasional dan Pemeliharaan Kantor 03. Layanan Sarana dan Prasarana Internal											
		a. Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi b. Pengadaan peralatan fasilitas											
		Perkantoran a. Pembangunan/renovasi gedung dan bangunan 04. Layanan Perkantoran a. Operasional Perkantoran b. Honor Pengelolaan Keuangan c. Perawatan sarana perkantoran d. Perawatan Kendaraan e. Perawatan Gedung f. Pengadaan Peralatan Asrama dan Dapur											



**KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATHAN SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN  
KEHUTANAN**

**JL. MAYJEN ISHAK JUARSA GUNUNG BATU KOTAK POS 141 - BOGOR 16118**