

RENCANA STRATEGIS

2020-2024

REVISI



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KEPUTUSAN
KEPALA PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Nomor : SK.21/REN/TU/PEG.3/4/2022

TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PERENCANAAN DAN
PENGEMBANGAN SDM NOMOR SK.93/REN/TU/PEG.3/10/2020
TENTANG RENCANA STRATEGIS
PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
2020 - 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

- Menimbang :
- a. bahwa dengan diundangkannya Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maka dilakukan penyelarasan pada Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024;
 - b. bahwa dengan ditetapkannya Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor SK.9/P2SDM/SET.11/ REN.2/4/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor P.7/P2SDM/SET/REN.0/9/2020 Tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2020- 2024 perlu dilakukan penyelarasan pula pada Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, dipandang perlu menetapkan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Nomor SK.93/REN/TU/PEG.3/10/2020 tentang Rencana Strategis Pusat Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);

2. Undang-undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoneisa Nomor 3888), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang nomor 19 Tahun 2004 dengan 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 Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 92);
5. Undang-undang nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5059);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2004 tentang Perencanaan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4452);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 tentang Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5099);
8. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
9. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. 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 2015 Nomor 713);

12. Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis (Renstra K/L) 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663);
13. 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;
14. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia 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 Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024;
15. SK Menteri LHK No. SK.333/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 Tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024.
16. Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor SK.9/P2SDM/SET.11/REN.2/4/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor P.7/P2SDM/SET/REN.0/9/2020 Tentang Rencana Strategis Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Tahun 2020- 2024.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan **KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM NOMOR SK.93/REN/TU/PEG.3/10/2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2020 – 2024**

Pasal 1

Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 (Revisi) sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Pusat ini.

Pasal 2

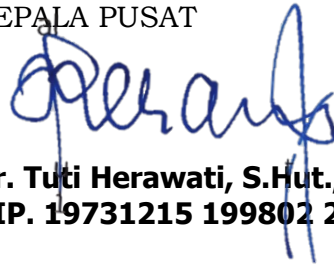
Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024 (Revisi) merupakan kerangka kerja dan perkiraan pembiayaan kegiatan Pusat Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam 1 (satu) periode lima tahunan sesuai kerangka kerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) maupun rencana strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Pasal 3

Rencana Strategis Pusat Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024 (Revisi) menjadi acuan dalam rencana kerja bagi seluruh unit kerja di Pusat Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 11 April 2022

KEPALA PUSAT



Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si
NIP. 19731215 199802 2 003

Tembusan :

1. Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

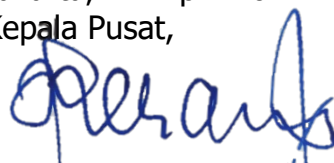
PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 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 Perencanaan Pengembangan SDM 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 Perencanaan Pengembangan SDM melakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 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

Jakarta, 11 April 2022
Kepala Pusat,



Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si
NIP. 19731215 199802 2 003

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB 1_PENDAHULUAN	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2. Potensi dan Permasalahan	9
BAB 2_VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024.....	13
2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGIS KEMENTERIAN LHK.....	13
2.2. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGIS BADAN P2SDM.....	16
BAB 3_KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN	19
3.1 KEGIATAN, SASARAN KEGIATAN DAN OUTPUT KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM	19
3.2 KOMPONEN KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM	20
3.3 PENGARUSUTAMAAN.....	21
BAB 4_TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	23
4.1. PETA SASARAN PROGRAM, SASARAN KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM	23
4.2. TARGET KINERJA	23
4.3. KERANGKA PENDANAAN	24
BAB 5_PENUTUP.....	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Capaian Kinerja Pusrenbang SDM tahun 2015 s/d 2019	5
Tabel 2.	Progres SDM LHK meningkat kompetensinya berdasarkan jenis jabatan s.d Tahun 2019.....	8
Tabel 3.	Daftar Sarana dan Prasarana Pusrenbang SDM	11
Tabel 4.	Kegiatan, Sasaran Kegiatan, IKK dan Output Kegiatan Pusrenbang SDM.....	20
Tabel 5.	Peta Sasaran Program, Sasaran Kegiatan dan Komponen Kegiatan Pusrenbang SDM.....	23
Tabel 6.	Target Kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2020 s/d 2024.....	24
Tabel 7.	Rencana Alokasi Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2020 s/d 2024.....	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM	3
Gambar 2. Grafik Capaian IKK 1 Tahun 2015 s/d 2019.....	6
Gambar 3. Grafik Capaian IKK 2 Tahun 2015 s/d 2019.....	7
Gambar 4. Grafik Alokasi Pembiayaan dan Realisasi Pusrenbang SDM Tahun 2015 s/d 2019	9
Gambar 5. Komposisi Pegawai Pusrenbang SDM berdasarkan Golongan.....	10
Gambar 6. Komposisi Pegawai Pusrenbang SDM berdasarkan Pendidikan.....	10

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. 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 struktur 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 Perencanaan Pengembangan SDM adalah Unit Kerja Eselon II di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di bawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM). Dalam kerangka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan dan arahan utama Presiden, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian SDM unggul, khususnya di sektor lingkungan hidup dan kehutanan. Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM berperan dalam menjamin ketersediaan SDM LHK yang cukup dan berkualitas disamping melaksanakan program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi yang tercantum dalam Peraturan Menteri LHK Nomor P.15 Tahun 2021.

Mengacu pada kerangka tersebut, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebagai Unit Kerja yang menangani bidang Perencanaan Pengembangan SDM juga memiliki tugas dalam tugas melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi bimbingan teknis perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM menyelenggarakan fungsi, yaitu:

1. Penyusunan rencana, program, kerjasama, kebijakan teknis sistem dan materi penilaian kompetensi serta pelaksanaan perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
2. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
3. Pengembangan standar kompetensi dan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;

4. Penyelenggaraan penilaian kompetensi sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
5. Bimbingan teknis di bidang perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan;
6. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan penilaian kompetensi dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia lingkungan hidup dan kehutanan; dan
7. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, dan pelaporan administrasi pusat.

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM memiliki 2 (dua) Bidang dan 1 (satu) Sub Bagian Tata Usaha, yaitu: Bidang Perencanaan Pengembangan SDM Aparatur LHK, dan Bidang Perencanaan Pengembangan SDM Non Aparatur LHK. Selain itu, terdapat Pejabat Fungsional yang tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Struktur Organisasi Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM secara lebih jelas digambarkan sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM

Pada periode Renstra Tahun 2015-2019, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM memiliki sasaran strategis, yaitu **Tersedianya tenaga bakti rimbawan dalam mendukung pengelolaan hutan tingkat tapak dan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan kompeten.**

Sasaran strategis tersebut diturunkan menjadi 2 sasaran indikator, yaitu :

1. Jumlah tenaga bakti rimbawan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengelola KPH, 15.000 Orang
2. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya, 10.400 Orang

Dengan telah berakhirnya Tahun Renstra 2015 s/ 2019 dan sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional serta berpedoman pada Peraturan Menteri LHK Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian LHK tahun 2020-2024 maka perlu disusun Rencana Strategis (RENSTRA) Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024. Penyusunan Renstra Tahun 2020 – 2024 difokuskan pada penyesuaian rencana 5 (lima) tahun ke depan melalui pendekatan perencanaan dan penganggaran yang tematik, holistik, integratif dan spasial, yaitu:

- a. **Tematik**, perencanaan dan penganggaran menggunakan tema-tema yang menjadi prioritas dalam suatu jangka waktu tertentu;
- b. **Holistik**, perencanaan dan penganggaran merupakan penjabaran tematik dari program Presiden yang dilakukan secara komprehensif mulai dari hulu sampai ke hilir dalam suatu rangkaian kegiatan;
- c. **Integratif**, upaya keterpaduan pelaksanaan perencanaan program Presiden yang dilihat dari peran Kementerian/ Lembaga, daerah dan pemangku kepentingan lainnya dan upaya keterpaduan dari berbagai sumber pembiayaan;
- d. **Spasial**, kegiatan pembangunan yang direncanakan secara fungsional lokasinya harus berkaitan satu dengan lain dalam satu kesatuan wilayah dan keterkaitan antarwilayah.

Selain itu, penyusunan Renstra merupakan rencana pembangunan yang sinergis dan tidak terputus dengan capaian periode sebelumnya.

Capaian Rencana Strategis Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM selama tahun 2015 s/d 2019 sebesar 27,86 %. Prosentase ini jauh di bawah target yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target tersebut disebabkan oleh karena kurangnya dukungan anggaran per tahun terhadap target output yang telah ditetapkan. Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) ditetapkan dengan jumlah yang setiap tahun meningkat, sedangkan alokasi pagu anggaran setiap tahun cenderung menurun. Capaian Kinerja Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2014-2019 dijelaskan pada Tabel 1.

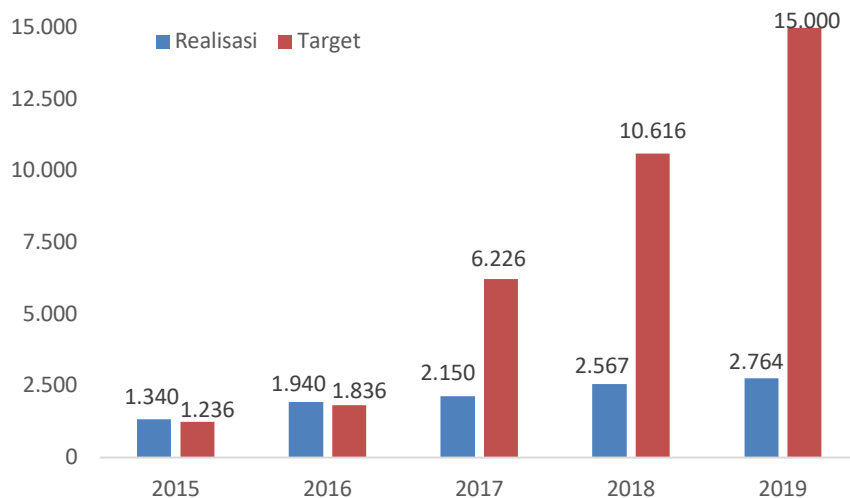
Tabel 1. Capaian Kinerja Pusrenbang SDM tahun 2015 s/d 2019

Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target RENSTRA	CAPAIAN					TOTAL	
			2015	2016	2017	2018	2019	OUTPUT	%
Perencanaan dan Pengembangan SDM	Jumlah Tenaga Bakti Rimbawan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengelola KPH	15.000	1.340	600	210	417	197	2.764	18,43
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	10.400	1.072	624	530	700	1.386	4.312	41,46
Rata-rata Capaian									27,86

Capaian IKK 1. Jumlah Tenaga Bakti Rimbawan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengelola KPH.

Berdasarkan Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2015-2019, target tenaga bakti rimbawan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengelola KPH yaitu sebanyak 15.000 orang selama 5 tahun. Pada Tahun 2016 setelah terbitnya Peraturan Menteri LHK Nomor P.70/Menlhk-Setjen/2015 tentang perubahan atas Peraturan menteri Kehutanan Nomor P.58/Menhut-II/2015 tentang Bakti Rimbawan dalam pembangunan kehutanan, tenaga bakti rimbawan berasal dari lulusan sarjana kehutanan dan pertanian, diploma kehutanan dan SMK Kehutanan serta formasi khusus provinsi Papua Barat. Peta kebutuhan Bakti Rimbawan pada KPH diperoleh melalui koordinasi dengan Eselon I teknis lingkup KLHK. Dalam kegiatan ini, Pusrenbang SDM melaksanakan proses rekrutmen, penempatan, dan pembiayaan tenaga Bakti Rimbawan selama 2 tahun

penugasan. Selain itu, kompetensi tenaga bakti rimbawan juga ditingkatkan melalui diklat dan uji kompetensi. Kinerja tenaga Bakti Rimbawan selalu dipantau melalui laporan bulanan maupun monitoring dan supervisi di lapangan. Setelah masa kontrak Bakti Rimbawan berakhir, pembiayaan selanjutnya dibebankan pada instansi pengguna. Progres realisasi capaian s.d Tahun 2019 yaitu sebanyak 2.764 orang atau sebesar 18,43%. Adapun progres capaian tiap tahun selama pelaksanaan Renstra dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Capaian IKK 1 Tahun 2015 s/d 2019

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pencapaian target Renstra, diantaranya:

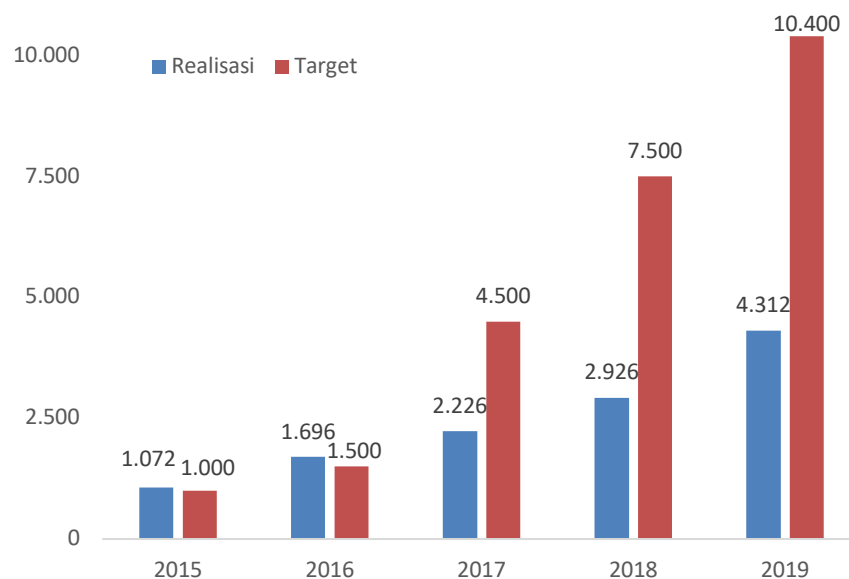
1. Tenaga Bakti Rimbawan mengundurkan diri dengan alasan keluarga dan diterima sebagai PNS/BUMN/BUMS.
2. Tahun 2019 tidak ada lagi alokasi anggaran untuk rekrutmen tenaga Bakti Rimbawan yang diperlukan oleh KPH.
3. Monitoring dan evaluasi tenaga Bakti Rimbawan tahun 2015 belum dapat menjangkau seluruh tenaga Bakti Rimbawan.
4. Monitoring dan evaluasi tenaga Bakti Rimbawan Tahun 2015-2017 belum mencakup penilaian terhadap absensi, laporan, dan rencana kerja

Untuk itu upaya yang perlu dilakukan oleh Pusrenbang SDM untuk mengatasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi kebijakan penyelenggaraan, bimbingan, pembinaan dan evaluasi/penilaian kinerja pelaksanaan tugas tenaga Bakti Rimbawan
2. Melakukan rapat koordinasi dengan stakeholder terkait baik di pusat maupun daerah/pemprov untuk exit strategy penyelenggaraan Bakti Rimbawan.
3. Tahun 2016 mulai dibangun website monitoring dan evaluasi Bakti Rimbawan, yang dapat diakses oleh seluruh Tenaga Bakti Rimbawan.

Capaian IKK 2. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya.

Berdasarkan Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2015-2019, target SDM LHK yang meningkat kompetensinya yaitu sebanyak 10.400 orang selama 5 tahun. Progres realisasi capaian sampai dengan akhir pelaksanaan Renstra yaitu sebanyak 4.312 orang atau sebesar 41,46%. Adapun progres capaian tiap tahun selama pelaksanaan Renstra dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Capaian IKK 2 Tahun 2015 s/d 2019

Tabel 2. Progres SDM LHK meningkat kompetensinya berdasarkan jenis jabatan s.d Tahun 2019

No	Jenis Jabatan	Capaian (orang)					Total
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Polhut	381	266	314	378	539	1878
2	Penyuluh Kehutanan	226	40	33	53	219	571
3	Pengendali Ekosistem Hutan	-	260	183	194	511	1148
4	SDM KPH	341	58	-	-	-	399
5	Bakti Rimbawan	124	-	-	-	98	222
6	Pengawas LH	-	-	-	16	-	16
7	Pengendali Dampak Lingkungan	-	-	-	59	18	77
Total		1.072	624	530	700	1.386	4.312

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pencapaian target Renstra, diantaranya:

1. Tidak tersedianya tempat penyimpanan materi uji kompetensi terutama uji kompetensi teknis
2. Target Peserta uji kompetensi tidak sebanding dengan anggaran yang tersedia
3. Belum tersedianya Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sertifikasat uji sewaktu yg ditetapkan

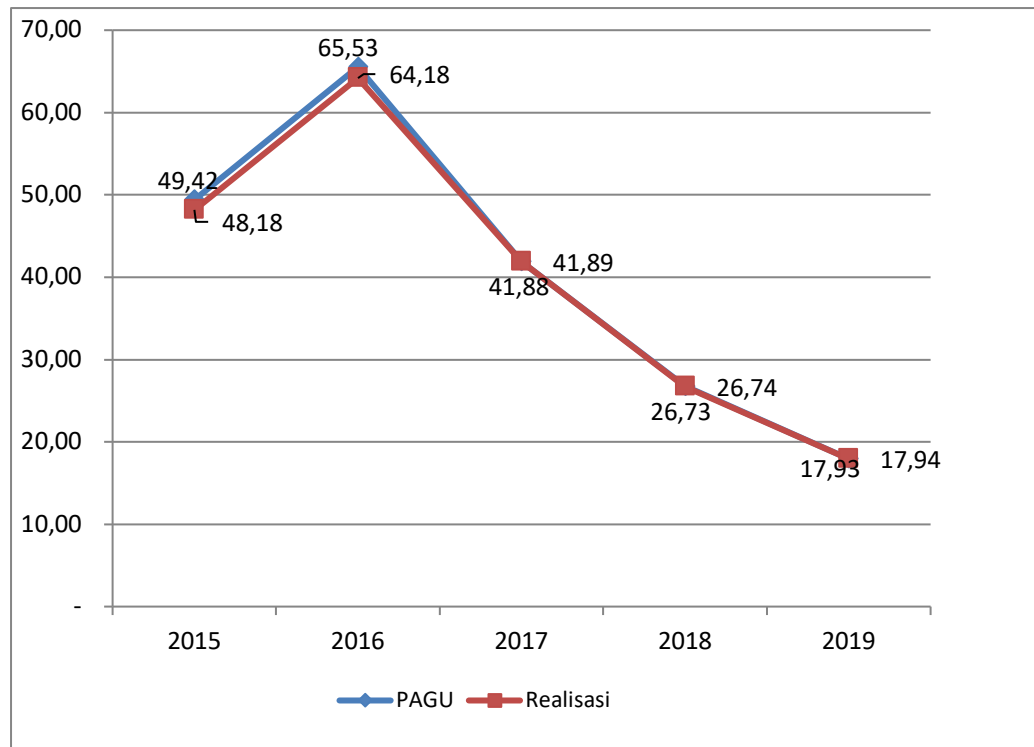
Untuk itu upaya yang perlu dilakukan oleh Pusrenbang SDM untuk mengatasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Membangun aplikasi uji kompetensi Teknis secara online
2. Sharing anggaran dengan APBD untuk pelaksanaan uji kompetensi JF Pemda
3. Rekrutmen asesor pada Tahun 2015, 2017 dan 2019
4. Pembentukan TUK berbasis BDLHK

Capaian Anggaran Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2015 s/d 2019.

Selama periode Tahun 2015 s/d 2019, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM didukung oleh pembiayaan anggaran sebesar Rp. 201.514.248.000,- (Dua ratus satu milyar lima ratus empat belas juta dua ratus empat puluh delapan ribu

rupiah) dengan alokasi pertahunnya ditunjukkan sebagaimana Gambar 4 di bawah ini.



Gambar 4. Grafik Alokasi Pembiayaan dan Realisasi Pusrenbang SDM Tahun 2015 s/d 2019

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4, alokasi pagu anggaran Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM hampir setiap tahunnya mengalami penurunan. Hal ini juga disebabkan pagu alokasi pada Badan P2SDM dan Kementerian LHK juga mengalami penurunan. Hal inilah yang menyebabkan target yang telah ditetapkan pada renstra tahun 2015-2019 tidak tercapai setiap tahun.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM 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 Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah sebagai berikut :

a. Sumber Daya Manusia pada Pusrenbang SDM

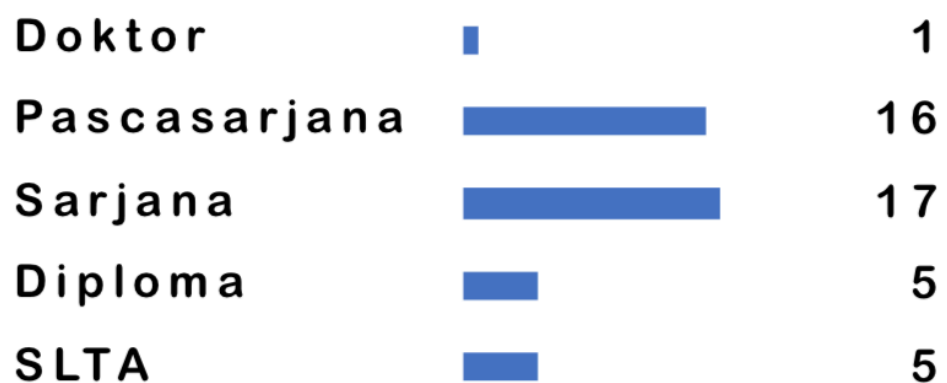
Sumber daya manusia pada Pusrenbang SDM terdiri dari pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri/PPNPN (Tenaga Kontrak) yang berjumlah 44 orang (30 ASN dan 14 PPNPN) dengan rincian berdasarkan golongan dan tingkat pendidikan sebagaimana disajikan pada tabel berikut. Pelaksanaan pengembangan SDM

Golongan



Gambar 5. Komposisi Pegawai Pusrenbang SDM berdasarkan Golongan

Pendidikan



Gambar 6. Komposisi Pegawai Pusrenbang SDM berdasarkan Pendidikan

b. Sarana Prasarana pada Pusrenbang SDM

Untuk mendukung kelancaran dalam menjalankan tugas dan fungsi Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM, dilengkapi sarana dan prasarana perkantoran dan sarana transportasi sebagaimana disajikan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Daftar Sarana dan Prasarana Pusrenbang SDM

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Baik	Rusak	
1	Kendaraan roda 4	7		7
2	Kendaraan roda 2	3		3
3	Mesin Ketik Manual	1		1
4	Mesin Ketik Elektronik	1		1
5	Mesin Penghitung Uang	1		1
6	Lemari Besi/Metal	12		12
7	Lemari Kayu	7		7
8	Filling Kabinet Besi	2		2
9	Brankas	1		1
10	Kardex Besi	1		1
11	Papan Visual	1		1
12	White Board	3		3
13	Alat Penghancur Kertas	2		2
14	Laser Pointer	1		1
15	LCD Projector	7		7
16	Layar LCD Projector	3		3
17	Meja Kerja Kayu	34		34
18	Kursi Besi	55		55
19	Meja Rapat	1		1
20	AC Windows	3		3
21	AC Split	7		7
22	Portable AC	2		2
23	Exhaust Fan	1		1

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi		Jumlah
		Baik	Rusak	
24	Televisi	2		2
25	Megaphone	3		3
26	Dispenser	3		3
27	Handy Cam	2		2
28	Vertical Blind	2		2
29	Voice Recorder	5		5
30	Faksimili	1		1
31	Serial Scanner/Printer	8		8
32	Kamera Digital	4		4
33	PC	39		39
34	Laptop	32		32
35	Note Book	1		1
36	Serial Printer	5		5
37	Printer	6		6
38	External harddisk	3		3

c. Permasalahan

Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM tahun 2015-2019 antara lain pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan tidak sesuai dengan jadwal yang direncanakan; keselerasan data pada dokumen perencanaan dan laporan capaian kegiatan; serta adanya kebijakan perubahan atau pemotongan pagu di beberapa tahun sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi tertunda atau tidak dapat dilaksanakan. Beberapa strategi yang dilakukan oleh Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM agar permasalahan yang terjadi tidak terlalu signifikan mempengaruhi capaian indikator kinerja antara lain menyusun dengan cermat terkait rencana atau jadwal pelaksanaan setiap kegiatan yang akan dilakukan. Selain itu perlu diperhatikan antara keselerasan data pada dokumen perencanaan dan pelaporan evaluasi sehingga perhitungan capaian indikator kinerja kegiatan dapat dilakukan dengan tepat.

BAB 2

VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024

2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGIS KEMENTERIAN LHK

Sesuai dengan arahan Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna tanggal 24 Oktober 2019 bahwa tidak ada Visi dan Misi Menteri/Pimpinan Lembaga dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Visi pembangunan Tahun 2020-2024 yang merupakan arah pembangunan seluruh kementerian di Indonesia adalah: **"Terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"**, sedangkan misi untuk mendukung tercapainya visi tersebut adalah:

- a. Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- b. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing;
- c. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- g. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- h. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. Sinergi Pemerintah Daerah dalam kerangka Negara Kesatuan.

Dengan berpedoman pada rumusan Visi dan Misi Presiden, maka Visi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Kementerian LHK) yang selaras dengan rumusan di atas, yaitu : **"Kementerian LHK yang Inovatif dan Berdaya Saing dengan Berbasis Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan"**, dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yakni : **"Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong"**. Kementerian

Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait langsung dengan misi Presiden ke-4 yaitu **"Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan"**. Pernyataan pada misi tersebut menjadi acuan dalam merumuskan lebih lanjut misi Kementerian LHK. Dengan berpedoman pada kewenangan, tugas dan fungsi Kementerian LHK, misi Kementerian LHK 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 Kementerian LHK yang inovatif dan berdaya saing;
4. Mewujudkan tata kelola pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang baik.

Sebagai penjabarannya, terdapat 4 (empat) pilar pembangunan dari Kementerian LHK untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden tersebut, yaitu:

1. Kelembagaan politik dan hukum yang mantap;
2. Kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat;
3. Struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh;
4. Terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Kementerian LHK juga memiliki 6 (enam) pengarusutamaan (*mainstreaming*) sebagai bentuk pendekatan inovatif yang akan menjadi katalis untuk mempercepat dalam mencapai target-target pembangunan nasional, yaitu:

- a. Kesetaraan gender
- b. Tata kelola pemerintahan yang baik
- c. Pembangunan berkelanjutan
- d. Kerentanan bencana dan perubahan iklim
- e. Modal sosial dan budaya
- f. Transformasi digital

Rumusan tujuan Kementerian LHK disusun dengan mengacu pada Visi dan Misi Presiden tahun 2020-2024, rumusan visi dan misi Kementerian LHK, serta penyelarasan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goal's-SDG's*). Tujuan Kementerian LHK adalah:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan mengatasi perubahan iklim;
2. Meningkatkan kemampuan sumber daya hutan dan lingkungan hidup untuk perekonomian nasional;
3. Mengoptimalkan distribusi manfaat hutan yang berkeadilan dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat;
4. Meningkatkan produktivitas dan daya saing SDM Kementerian LHK;
5. Meningkatkan efektivitas tata kelola pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang baik.

Sasaran strategis Kementerian LHK disusun dengan menjabarkan tujuan Kementerian LHK, juga memperhatikan keterkaitan dengan pernyataan Visi dan Misi Kementerian LHK, rumusan sasaran strategis Kementerian LHK adalah:

1. Terwujudnya Lingkungan Hidup dan Hutan yang Berkualitas serta Tanggap Terhadap Perubahan Iklim (SS-1)

Indikator pada SS-1 adalah:

- 1) Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH);
- 2) Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang Terverifikasi dari 5 Sektor Pembangunan;
- 3) Penurunan Laju Deforestasi;
- 4) Indeks Kinerja Pengelolaan Sampah;
- 5) Luas Pemulihan Kondisi Lahan dalam DAS;
- 6) Luas Kawasan Bernilai Konservasi Tinggi (HCV - High Conservation Values)

2. Tercapainya Optimalisasi Pemanfaatan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan sesuai Dengan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan (SS-2)

Indikator pada SS-2 adalah:

- 1) Kontribusi Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan terhadap PDB Nasional;
- 2) Nilai Ekspor Hasil Hutan, TSL dan Bioprospecting;

- 3) Peningkatan Nilai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dari Sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan
3. Terjaganya Keberadaan, Fungsi dan Distribusi Manfaat Hutan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan (SS-3)
Indikator pada SS-3 adalah:
 - 1) Luas Kawasan Hutan dengan Status Penetapan;
 - 2) Luas Kawasan Hutan yang Dilepas untuk Tanah Objek Reforma Agraria (TORA);
 - 3) Luas Kawasan Hutan yang Dikelola oleh Masyarakat
4. Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM Kementerian LHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)
Indikator pada SS-4 adalah:
 - 1) Kategori Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan;
 - 2) Penyelesaian Kasus bidang LHK;
 - 3) Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Indeks SPBE);
 - 4) Hasil Litbang yang Inovatif dan Implementatif;
 - 5) Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi Kementerian LHK;
 - 6) Opini WTP atas Laporan Keuangan Kementerian LHK;
 - 7) Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM Kementerian LHK;
 - 8) Level Maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Kementerian LHK

2.2. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGIS BADAN P2SDM

Visi dan Misi Badan P2SDM untuk 2020-2024 mengacu pada Visi Misi Presiden dan Wakil Presiden RI yaitu **"Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"** serta rumusan Visi Kementerian LHK yaitu **"Terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat"**. Berdasarkan rumusan tersebut, visi Badan P2SDM dalam mendukung visi Kementerian LHK adalah **"Sumber Daya**

Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Inovatif, Berkualitas dan Berdaya Saing untuk Mewujudkan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan”.

Untuk mewujudkan visi Badan P2SDM tersebut, misi Badan P2SDM disusun dengan mengacu pada misi Presiden ke-4 yaitu **“Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan”** serta misi Kementerian LHK yang sudah dirumuskan. Berdasarkan tugas dan fungsinya, misi Badan P2SDM untuk mendukung terlaksananya misi Kementerian LHK adalah:

1. Meningkatkan sistem penyelenggaraan penyuluhan kehutanan yang terpadu;
2. Merevitalisasi sistem pendidikan SMK kehutanan;
3. Merevitalisasi dan melakukan pengembangan sistem pelatihan lingkungan hidup dan kehutanan;
4. Mengembangkan pelatihan dan pemagangan masyarakat berbasis usaha kehutanan (komoditas);
5. Mengembangkan sistem standardisasi dan sertifikasi profesi LHK yang berbasis kompetensi dan daya saing;
6. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima di BP2SDM.

Berdasarkan visi dan misi Badan P2SDM yang telah disebutkan di atas, rumusan tujuan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM adalah **“Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan”**. Melalui tujuan ini diharapkan kualitas sumber daya manusia di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dapat semakin meningkat, inovatif, memiliki daya saing tinggi dan mampu adaptif dengan perkembangan zaman saat ini. Badan P2SDM mendukung sasaran strategis 4 Kementerian LHK yaitu **“Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM Kementerian LHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)”**. Indikator utama yang didukung oleh Badan P2SDM yaitu (1) Kategori Efektivitas Pengelolaan Kawasan Hutan; (2) Nilai Kinerja Reformasi

Birokrasi Kementerian LHK; dan (3) Indeks Produktivitas dan Daya Saing SDM Kementerian LHK. Untuk mendukung indikator utama tersebut, Badan P2SDM memiliki 6 (enam) indikator kinerja program dengan 18 (delapan belas) indikator kinerja kegiatan.

BAB 3

KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN

3.1 KEGIATAN, SASARAN KEGIATAN DAN OUTPUT KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Pada Tahun 2020, terdapat kebijakan baru dalam penentuan Program pada Kementerian LHK. Berdasarkan Surat Bersama Menteri PPN/Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor S.375/MK.02/2020 dan Nomor B.308/M.PPN/D/PP.04.03/05/2020 tanggal 12 Mei 2020 perihal daftar Program Kementerian/Lembaga, Program Kementerian LHK mulai Tahun 2021 mengalami restrukturisasi menjadi 6 (enam) program. Kebijakan redesain ini menjadi dasar dalam penyusunan dokumen Rencana Strategis Unit Kerja Kementerian LHK Tahun 2020-2024.

Berdasarkan hasil pembahasan secara resmi bersama Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan, Badan P2SDM yang sebelumnya termasuk ke dalam satu program yaitu Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi masuk ke dalam tiga program yaitu Program Dukungan Manajemen; Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan; dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Dalam rangka mendukung sasaran strategis 4 KLHK yaitu "Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)". Pusrenbang SDM mendukung strategi Kementerian LHK melalui peningkatan produktivitas dan daya saing ASN KLHK dan non-aparatur LHK yang dilaksanakan dengan meningkatkan kompetensi dan/atau keahlian ASN KLHK dengan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai berikut:

Tabel 4. Kegiatan, Sasaran Kegiatan, IKK dan Output Kegiatan Pusrenbang SDM

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Output	
Perencanaan dan Pengembangan SDM	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan SDM Aparatur LHK	Jenis Jabatan
		Peta Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan SDM Non Aparatur LHK	Jenis Jabatan
		SDM LHK yang meningkat Kompetensinya	Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	Orang

3.2 KOMPONEN KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Sebagaimana yang dijelaskan dalam sub pokok bahasan sebelumnya, bahwa Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM dalam rangka mencapai target kinerja dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMN, memiliki 3 indikator kinerja kegiatan (IKK) yang selanjutnya diturunkan menjadi komponen-komponen kegiatan. Adapun rincian komponen kegiatan adalah sebagai berikut:

1. Output Data Informasi Pengembangan SDM Aparatur LHK
 - a. Komponen Perencanaan dan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK;
2. Output Data Informasi Pengembangan SDM Aparatur LHK
 - a. Komponen Perencanaan dan Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK
3. Output Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM LHK
 - a. Komponen Pengujian Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK
 - b. Komponen Pengembangan Standar Kompetensi SDM LHK

3.3 PENGARUSUTAMAAN

Salah satu dasar kebijakan untuk mewujudkan pembangunan yang berkualitas dan berkelanjutan adalah pengarusutamaan. Kementerian LHK memiliki 4 (empat) pengarusutamaan (*mainstreaming*) yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis (Rensta) KLHK 2020-2024. Pengarusutamaan merupakan salah satu upaya mempercepat pencapaian target-target dari fokus pembangunan, sehingga dapat memberikan akses pembangunan yang merata dan adil dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola dan juga adaptabilitas terhadap factor eksternal lingkungan. 4 pengarusutamaan, dimana antara satu pengarusutamaan dengan yang lainnya saling terkait dan saling mendukung yaitu:

1. Pengarusutamaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan yang berkelanjutan merupakan pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan generasi masa depan, dengan mengedepankan kesejahteraan yang mencakup tiga dimensi yakni sosial, ekonomi dan lingkungan. Pembangunan berkelanjutan pada dasarnya merupakan alat dan sarana untuk mencapai agenda pembangunan nasional, termasuk bidang lingkungan hidup dan kehutanan (LHK) yang mensyaratkan partisipasi dan kolaborasi semua pihak. Pembangunan berkelanjutan mencakup 17 tujuan yang saling terkait termasuk: kerentanan bencana dan perubahan iklim, serta tata kelola pemerintahan yang baik. RPJMN Tahun 2020-2024 telah mengarusutamakan 118 target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's).

2. Pengarusutamaan Gender (PUG)

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.

3. Pengarusutamaan Modal Sosial dan 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. Pengarusutamaan sosial budaya ini bertujuan dan berorientasi pada penghargaan atas khazanah budaya masyarakat, sekaligus upaya pelestarian dan pemajuan kebudayaan bangsa.

4. Pengarusutamaan Transformasi Digital

Pengarusutamaan transformasi digital merupakan upaya untuk mengoptimalkan peranan teknologi digital dalam meningkatkan daya saing bangsa dan sebagai salah satu sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia ke depan. Strategi pengarusutamaan transformasi digital terdiri dari aspek pematapan ekosistem (supply), pemanfaatan (demand), dan pengelolaan big data.

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM akan sepenuhnya berkomitmen untuk dapat mewujudkan keenam kebijakan pada setiap pengarusutamaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

BAB 4

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. PETA SASARAN PROGRAM, SASARAN KEGIATAN DAN KOMPONEN KEGIATAN PUSAT PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Perumusan sasaran program dan kegiatan pada Badan P2SDM disusun dengan mengacu dari sasaran strategis Kementerian LHK yang telah disusun. Sebagai penjabaran dan penyelarasan sasaran sasaran program P2SDM, sasaran kegiatan Badan P2SDM serta Komponen Kegiatan di Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM disusun cascading. Cascading ini disusun untuk dapat mengetahui konsistensi antara rumusan Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan serta komponen kegiatan yang telah disusun Pusat Perencanaan Pengembangan SDM.

Tabel 5. Peta Sasaran Program, Sasaran Kegiatan dan Komponen Kegiatan Pusrenbang SDM

Indikator Kinerja Program	Kegiatan/ Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Komponen
Sertifikasi Kompetensi SDM LHK	Perencanaan dan Pengembangan SDM Sasaran: Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan SDM Aparatur LHK
		Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan SDM Non Aparatur LHK
		Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	Pengujian Kompetensi/ Sertifikasi SDM Lhk
			Pengembangan Standar Kompetensi SDM LHK

4.2. TARGET KINERJA

Selanjutnya target kinerja kegiatan Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM diturunkan dari target Indikator kinerja program BP2SDM yang akan dicapai oleh pada tahun 2024. Target kinerja kegiatan Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2020 s/d 2024 secara rinci dijelaskan sebagaimana Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Target Kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2020 s/d 2024

KEGIATAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET				
		2020	2021	2022	2023	2024
Perencanaan dan Pengembangan SDM	Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5	5	5	5	5
Sasaran: Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang Kompeten	Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5	5	5	5	5
	Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi	1.000	1.000	900	16.500	16.500

4.3. KERANGKA PENDANAAN

Untuk mencapai target Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM, rencana alokasi anggaran untuk Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 adalah sebesar Rp. 112.682.000.000 yang bersumber dari APBN. Anggaran ini disusun dengan mempertimbangkan upaya pencapaian target dan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM. Pendanaan ini terbagi untuk mendanai 3 (tiga) IKK, dengan rincian seperti pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Rencana Alokasi Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2020 s/d 2024

KEGIATAN	ALOKASI ANGGARAN (DALAM MILYAR RUPIAH)					
	2020	2021	2022	2023	2024	JUMLAH
Perencanaan dan Pengembangan SDM	20.690	22.148	22.748	23.248	23.848	112.682
TOTAL	20.690	22.148	22.748	23.248	23.848	112.682

BAB 5

PENUTUP

Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM ini merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Badan P2SDM Tahun 2020-2024. Rencana Strategis ini merupakan pedoman bagi unit kerja di lingkup Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selama 5 tahun ke depan. Secara operasional renstra ini akan dijabarkan kemudian menjadi Rencana Kerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM.

Keberhasilan pelaksanaan Kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM untuk mencapai sasaran strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sangat ditentukan oleh seluruh elemen sumber daya yang berada di Pusat Perencanaan Pengembangan SDM. Agar tujuan kegiatan perencanaan pengembangan SDM tercapai seluruh elemen harus dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. MATRIK KEGIATAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

[illegible]

Kegiatan/ Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan/ Komponen	Satuan	Target					Alokasi (x 1.000.000)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
	Pengembangan Standar Kompetensi SDM LHK											