



2024



LAPORAN KINERJA



PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan pada Tuhan yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja (LKj) Pusat Perencanaan Pengembangan SDM (Pusrenbang SDM) Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama tahun 2024. Penyusunan LKj ini sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

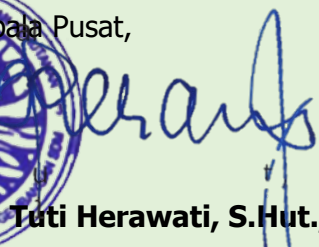
Laporan ini memuat uraian tentang gambaran umum, perencanaan kinerja dan akuntabilitas kinerja Pusrenbang SDM. Selain itu juga, laporan ini memuat permasalahan yang dihadapi Pusrenbang SDM selama tahun 2024 dan upaya tindak lanjut.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Pusrenbang SDM telah berkinerja secara optimal dengan rata-rata capaian kinerja Tahun 2024 sebesar 103,93 %. Capaian tersebut didukung dengan penyerapan anggaran sebesar Rp. 5.678.342.594,- atau 91,99% dari PAGU anggaran sebesar Rp. 6.172.518.000,-. Pusrenbang SDM telah melaksanakan kegiatan dengan efisien yang ditunjukkan dengan nilai rasio efisien sebesar 0,89

Atas tersusunnya laporan ini disampaikan ucapan terima kasih terhadap semua pihak yang telah berkontribusi dan membantu mulai dari persiapan sampai dengan selesainya laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Jakarta, 10 Januari 2025
Kepala Pusat,


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



RINGKASAN EKSEKUTIF

Pusat Perencanaan Pengembangan Sumberdaya Manusia (Pusrenbang SDM) merupakan unit kerja/perangkat organisasi di dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan cq. Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan P2SDM) yang mempunyai tugas dalam Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sebagai instansi pemerintah, Pusrenbang SDM memiliki kewajiban untuk memberikan pelaporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM selama Tahun 2024.

Laporan Kinerja Tahun 2024 disusun mengacu pada Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Nomor : SK.93/REN/TU/PEG.3/10/2020. Kemudian dilakukan penyempurnaan melalui Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Nomor : SK.21/REN/TU/PEG.3/4/2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Nomor SK.93/REN/TU/PEG.3/10/2020 tentang Rencana Strategis Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024.

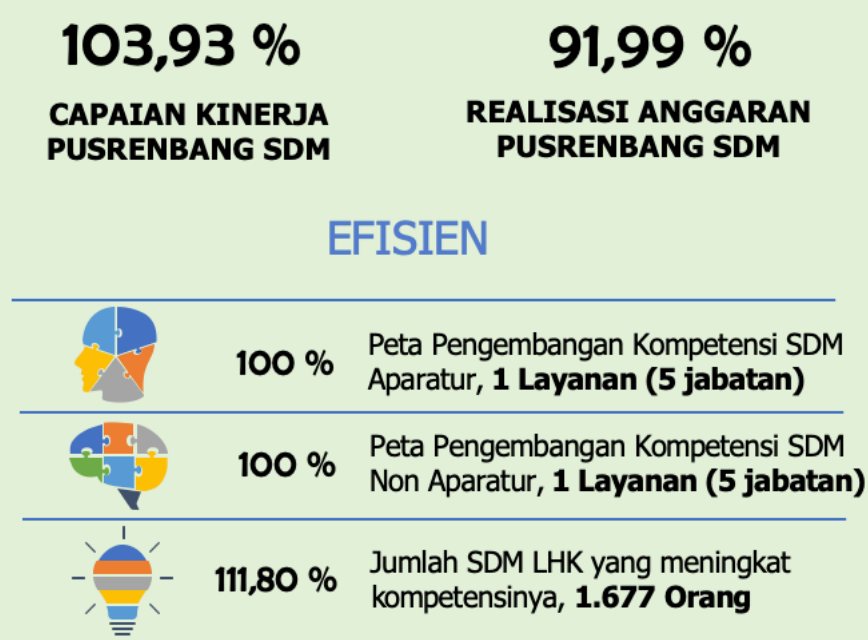
Selanjutnya ditetapkan rencana kinerja dari pelaksanaan Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang dituangkan pada Rencana Kerja Tahunan (RKT) Satuan Kerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Nomor : SK.24/REN/TU/REN.2/12/2023. Rencana kinerja tersebut merupakan penjabaran dari Perjanjian Kinerja antara Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dengan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM sebagai kegiatan beserta sasaran dan indikator kinerja yang terukur.

Berdasarkan Rencana Kerja tahun 2024, Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM mempunyai sasaran kegiatan **"Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK"**, dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), yaitu:

- 1. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK, 5 Jenis Jabatan;**
- 2. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK, 5 Jenis Jabatan; dan**

3. Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya 1.500 orang

Adapun capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2024 terhadap pencapaian 3 (tiga) IKK sebesar 103,93 % dengan dukungan realisasi anggaran sebesar 91,99% dari PAGU anggaran. Dengan rasio efektivitas capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2023 mencapai 1 dan rasio efisiensi capaian kinerja Pusrenbang SDM mencapai 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa Pusrenbang SDM telah efektif dan efisien dalam mendayagunakan seluruh sumberdaya untuk mencapai target kinerja.



Gambar 1. Capaian Kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2024



DAFTAR ISI

	KATA PENGANTAR	i
	RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
	DAFTAR ISI	iii
BAB 1	PENDAHULUAN	
	1.1. LATAR BELAKANG	1
	1.2. TUGAS DAN FUNGSI	2
	1.3. ORGANISASI	3
	1.4. SUMBERDAYA MANUSIA	4
BAB 2	PERENCANAAN KINERJA	
	2.1. RENSTRA PUSRENBANG SDM 2020 – 2024	6
	2.2. RENJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2024	8
	2.3. PERJANJIAN KINERJA	9
BAB 3	AKUNTABILITAS KINERJA	
	3.1. REVIEW TERHADAP DOKUMEN PERENCANAAN	11
	3.2. REVIU TERHADAP EVALUASI SAKIP	13
	3.3. METODE PENGUKURAN	13
	3.4. HASIL PENGUKURAN	15
	3.5. BENCHMARKING KINERJA	18
	3.6. EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA	19
	3.7. REALISASI ANGGARAN	50
BAB 4	PENUTUP	52
	LAMPIRAN	



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk media untuk melaporkan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan tujuan dan sasaran organisasi sesuai amanat dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN. Pengejawantahan dari Undang – undang tersebut diatur dalam Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dimana setiap instansi pemerintah diwajibkan melakukan akuntabilitas kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam bentuk laporan kinerja.

Selanjutnya, terdapat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor P.53 Tahun 2014 mengatur tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pengaturan tersebut mengamanatkan agar setiap kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi oleh karena itu diperlukan suatu sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan berkekuatan hukum (*legitimate*) yang dapat menjamin terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari KKN.

Evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dilaksanakan telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan

tersebut telah diakomodir dan dilakukan penyesuaian melalui Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: SK.975/MENLHK/SETJEN/REN.2/8/2023



Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur

tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) untuk memastikan bahwa pengelolaan kinerja organisasi KLHK dalam menciptakan akuntabilitas kinerja yang baik. Pedoman ini menjadi acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan KLHK termasuk Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM (BP2SDM).

Sebagai salah satu unit kerja dari BP2SDM yang memiliki tugas untuk melaksanakan Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM menetapkan kegiatan yang mempunyai indikator kinerja kegiatan untuk menunjang pelaksanaan tugas yang dimaksud. **"Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan kehutanan"**, menjadi sasaran kegiatan dari Pusat Perencanaan Pengembangan SDM yang harus dicapai.

Pencapaian Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan Perencanaan dan Pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan perlu dipertanggungjawabkan dengan menyusun Laporan Kinerja (LKj). Laporan Kinerja (LKj) Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2023 merupakan hasil evaluasi kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM selama 1 (satu) tahun yang diperlukan sebagai acuan dalam menyusun perencanaan dan penentuan kebijakan pada bidang penyelenggaraan perencanaan dan pengembangan SDM lingkungan hidup dan kehutanan yang lebih baik dan sesuai pada waktu yang akan datang.

1.2. TUGAS DAN FUNGSI

Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM merupakan salah satu Unit Kerja pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang mempunyai tugas melaksanakan tugas melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi bimbingan teknis perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur dan masyarakat lingkungan hidup dan kehutanan. Untuk menjalankan tugas tersebut, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut:

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.

1.3. ORGANISASI

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM didukung oleh 2 (dua) bidang yaitu Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dan Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM Non Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Selain itu, untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan operasional dan dukungan manajemen perkantoran, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM didukung oleh Sub Bagian Tata Usaha. Sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.15 Tahun 2021, struktur organisasi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebagaimana disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM

1.4. SUMBERDAYA MANUSIA

Jumlah pegawai Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 pada bulan Desember 2024 adalah 40 (empat puluh) orang. Berikut ini jumlah pegawai di Pusat Perencanaan Pengembangan SDM berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan serta golongan jabatan.

Tabel 1. Data pegawai berdasarkan jenis kelamin

Jenis	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
PNS	8	21	29
PPPK	4	3	7
PPNPN	2	2	4
Jumlah	14	26	40

Tabel 2. Data pegawai berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Doktor	1
Pascasarjana	10
Sarjana	21

Pendidikan	Jumlah
Diploma	4
SLTA	4
Jumlah	40

Tabel 3. Data pegawai berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah
Struktural	4
Fungsional Tertentu	18
Pelaksana	14
PPNPN	4
jumlah	40

Tabel 4. Data pegawai berdasarkan golongan

Golongan	Jumlah
IV	7
III	21
II	1
IX	7
Non	4
Jumlah	40



BAB 2 PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS PUSRENBANG SDM TAHUN 2020 - 2024

A. SASARAN KINERJA PUSRENBANG SDM

Sebagai salah satu Unit Kerja Eselon II Badan P2SDM, Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM melaksanakan kegiatan yang mendukung sasaran program Badan P2SDM yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan P2SDM tahun 2020 s/d 2024, yaitu **"Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik"** dengan sasaran kegiatan Perencanaan Pengembangan SDM **"Tersedianya SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan kompeten"** dengan Indikator Kinerja Utama/Indikator Kinerja Kegiatan sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5. Keterkaitan Sasaran Program Badan P2SDM dan Sasaran Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

Sasaran Program	Indikator Kinerja Sasaran Program	Sasaran Kegiatan
Tercapainya Produktivitas dan Daya Saing SDM KLHK serta Efektivitas Tata Kelola Pembangunan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Yang Baik (SS-4)	Tersertifikasinya SDM LHK yang Kompeten (SP-2)	Sertifikasi Kompetensi SDM LHK (IKP-2)

B. INDIKATOR KINERJA KEGIATAN PUSRENBANG SDM TAHUN 2020 - 2024

Program merupakan instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan. Berdasarkan sasaran program yang telah disusun oleh Badan P2SDM kemudian penetapan Target Indikator Kinerja Utama (IKU) atau Indikator Kinerja Program (IKP) Tahun 2020 – 2024 yang merupakan ukuran keberhasilan dari kinerja organisasi,

Pusrenbang SDM memiliki tanggungjawab melaksanakan kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM dengan Rincian target IKK SDM sebagaimana Tabel 6.

Tabel 6. Indikator kinerja kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020 - 2024

Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
Perencanaan Pengembangan SDM	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	a. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK, 25 Jenis Jabatan
		b. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK, 25 jenis Jabatan
		c. Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi, 35.000 Orang

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM, Pusrenbang SDM telah menyusun perkiraan capaian target kinerja kegiatan setiap tahunnya mulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 sebagaimana Tabel 7.

Tabel 7. Target capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2020 - 2024

Kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target 2020	Target			
			2021	2022	2023	2024
Perencanaan Pengembangan SDM	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK					
	a. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK, 25 Jenis Jabatan	5	5	5	5	5
	b. Data Informasi pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur	5	5	5	5	5

Kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target 2020	Target			
			2021	2022	2023	2024
	LHK, 25 Jenis Jabatan					
	c. Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi, 35.000 Orang	1.000	1.000	900	16.050	16.050

2.2. RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2024

A. TARGET RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2024

Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2024 sebagai kerangka kerja, acuan dalam penyusunan Target Indikator Kinerja dan sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian kinerja. Target rencana kerja Pusrenbang SDM Tahun 2024 sebagaimana disajikan pada Tabel 8.

Tabel 1. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

No	IKU/IKP	Target 2020-2024	Target 2024
1	Jumlah SDM LHK yang kompeten.	35.000 Orang	1.500 Orang

Target rencana kerja tahun 2024 tersebut di atas, akan dicapai melalui Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan sasaran dan target sebagaimana Tabel 9.

Tabel 2. Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Tahun 2024

Kegiatan/Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
Perencanaan dan Pengembangan SDM Sasaran: <i>Tersedianya rencana dan instrument pengembangan SDM LHK</i>	a) Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK, 5 Jenis Jabatan
	b) Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK, 5 jenis jabatan

Kegiatan/Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
	c) Jumlah SDM LHK bersertifikat Kompetensi, 1.500 Orang

B. PEMBIAYAAN TAHUN. 2024

Dalam rangka mendukung pembiayaan penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM, pada Tahun 2024 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar **Rp. 6.212.518.000,-** yang tertuang pada dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2024 Satuan Kerja Kantor Pusat BP2SDM sesuai dengan Surat Pengesahan Nomor: **SP DIPA-029.08.1.465019/2023**. Selama tahun anggaran berjalan terdapat beberapa perubahan pagu anggaran. Sehingga anggaran Pusrenbang SDM pada akhir tahun 2024 sebesar **Rp. 6.172.518.000,-**. Rincian anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2024 disajikan sebagaimana Tabel 10.

Tabel 3. Alokasi Pagu Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2024

Rincian Output (RO)	PAGU ANGGARAN
Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1.020.000.000
Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.150.000.000
Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM LHK	1.898.000.000
Layanan Umum dan Layanan perkantoran	2.104.518.000
Jumlah	6.172.518.000

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel. Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 merupakan perjanjian antara Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM dengan Kepala Badan P2SDM untuk

mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen RKT Tahun 2024. Tujuan Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah; dan
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai (SKP).

Pada Tahun 2024, terdapat 3 (tiga) perjanjian kinerja yang ditetapkan. Perjanjian kinerja awal ditetapkan pada tanggal 15 Nopember tahun 2023 dengan anggaran sebesar Rp. 6.212.518.000,- dan target kinerja sesuai pada tabel 11 di bawah ini :

Tabel 4. Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
Tersedianya Rencana dan Instrumen pengembangan SDM LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan
	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya		
Dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 Poin
	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	97,25 Poin

Pada bulan Juli, dengan adanya Memo Kepala Badan P2SDM nomor M.14/P2SDM/SETP2SDM/KEU.1/6/2024 tanggal 25 Juni 2024 tentang Pergeseran anggaran untuk pemenuhan belanja pegawai sebesar Rp.40.000.000,- maka dilakukan revisi perjanjian kinerja tahun 2024 yang ditetapkan pada tanggal 29 Juli 2024 dengan perubahan anggaran menjadi Rp. 6.172.518.000,- dan target kegiatan sebagai berikut :

Tabel 5. Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
Tersedianya Rencana dan Instrumen pengembangan SDM LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan
	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya		
Dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 Poin
	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	97,25 Poin

Dan pada bulan Desember, dikarenakan adanya perubahan target pada IKK Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM yang semula 97,25 Poin berubah menjadi 82,5 Poin, maka dilakukan revisi kedua perjanjian kinerja tahun 2024 yang ditetapkan pada tanggal 12 Desember 2024 dengan total anggaran sebesar Rp. 6.172.518.000,- dan target kegiatan sebagai berikut :

Tabel 6. Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
Tersedianya Rencana dan Instrumen pengembangan SDM LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan
	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya		
Dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya BP2SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 Poin
	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	82,5 Poin

Selengkapnya, dokumen Perjanjian Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 beserta Perjanjian Kinerja Revisi Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 terdapat pada lampiran.



BAB 3

AKUNTABILITAS

KINERJA

3.1. REVIU TERHADAP DOKUMEN PERENCANAAN

Berdasarkan perencanaan kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 yang mengacu pada dokumen perencanaan baik Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja terlihat bahwa terhadap perubahan atau revisi anggaran yang dilaksanakan selama tahun berjalan. Pagu anggaran pada Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sebesar Rp. 6.212.518.000,-. Namun pada tahun berjalan terdapat beberapa revisi yang merupakan tindaklanjut dari arahan dari Surat Menteri Keuangan Nomor S-1082/MK.02/2023 tanggal 29 Desember 2023 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga TA 2024 dan Memo Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Nomor M.4/SETBP2SDM/BP2SDM/REN.4.11/1/2024 tanggal 17 Januari 2024 perihal Automatic Adjustment (AA) Badan P2SDM TA 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM melakukan Pencadangan anggaran (Automatic Adjustment) sebesar Rp. 450.000.000,-.

Pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dan realokasi anggaran terdapat pada sumber dana Rupiah Murni (RM) baik pada belanja operasional maupun non operasional, berupa realokasi anggaran dengan penandaan blokir Automatic Adjustment dalam rangka antisipasi kebutuhan prioritas dan mendesak di akhir tahun 2024. Pada bulan Juni 2024, berdasarkan Memo Kepala Badan P2SDM Nomor M.14/P2SDM/SETP2SDM/KEU.1/6/2024 tanggal 25 Juni 2024 dilakukan pemotongan Pagu Anggaran sebesar Rp.40.000.000,- yang berasal belanja Non Operasional. Dan pada bulan November, berdasarkan Memo Kepala Badan P2SDM nomor M.23/BP2SDM/PEHKT/REN.4.11/11/2024 tanggal 11 November 2024 dilakukan penghematan anggaran perjalanan dinas sebesar Rp. 39.900.000,- berupa realokasi anggaran dengan penandaan blokir. Sampai pada akhir tahun, realokasi anggaran dengan penandaan blokir tidak dilakukan pergeseran anggaran dari BA 029 (Bagian Anggaran Kementerian LHK) ke BA BUN (Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara), sehingga pada akhir tahun 2024 pagu anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Menjadi Rp. 6.172.518.000,-.

3.2. REVIU TERHADAP HASIL EVALUASI SAKIP

Pada tahun 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah melaksanakan penilaian mandiri SAKIP melalui aplikasi E-SAKIP KLHK pada tanggal 23 Januari 2024 dan telah mendapatkan hasil verifikasi penjaminan mutu oleh Tim Sekretariat Badan berdasarkan Memo Kepala Badan P2SDM Nomor M.2/BP2SDM/SET.11/REN.3.4/B/02/2024 tanggal 15 Februari 2024 dimana Hasil Penjaminan Mutu SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM memperoleh nilai 83,84. Masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki terutama terkait pelaporan kinerja dimana pada Laporan Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2023 belum menyampaikan narasi/penjelasan/analisis terkait perbandingan capaian kinerja dengan target kinerja, perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya, serta perbandingan terhadap progres Renstra terutama pada sub bab evaluasi dan analisis pada masing-masing capaian IKK. Adapun tindak lanjut dari kelemahan tersebut di atas adalah

1. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan terkait upaya yang dilakukan dalam pencapaian kinerja sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat di penuhi.
2. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan terkait perbandingan antara capaian kinerja tahun berjalan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya;
3. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan progres capaian Renstra; dan.
4. Pada Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024 terutama pada sub bab evaluasi dan analisis, Pusat Perencanaan Pengembangan menyampaikan narasi/penjelasan terkait capaian kinerja pada masing-masing IKK baik IKK Utama maupun IKK pendukung.

3.3. METODE PENGUKURAN

Pengukuran Kinerja dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan penyelenggaraan Program Peningkatan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Pengukuran dilakukan terhadap empat metode yaitu persentase capaian kinerja, progress terhadap pelaksanaan Renstra, efektivitas kinerja dan efisiensi kinerja. Adapun perhitungan menggunakan formula sebagai berikut :

CAPAIAN KINERJA

Membandingkan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target kinerja tahun 2024

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

EFEKTIFITAS KINERJA

Membandingkan % capaian kinerja tahun 2024 dengan % capaian kinerja tahun 2023

$$\text{Efektifitas Kinerja} = \frac{\% \text{ Fisik tahun berjalan}}{\% \text{ Fisik tahun sebelumnya}} \times 100\%$$

EEFISIENSI KINERJA

Membandingkan antara % realisasi anggaran tahun 2024 dengan % capaian kinerja tahun 2024

$$\text{Efisiensi Kinerja} = \frac{\% \text{ Keuangan tahun berjalan}}{\% \text{ Fisik tahun berjalan}} \times 100\%$$

PROGRES RENSTRA

Membandingkan capaian selama periode Renstra dengan target Renstra 2020 s/d 2024

$$\text{Progres Renstra} = \frac{\sum \text{Realisasi 2020} - 2024}{\sum \text{Target 2020} - 2024} \times 100\%$$

3.4. HASIL PENGUKURAN

A. PROSENTASE CAPAIAN KINERJA

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, rata-rata prosentase capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 terhadap perjanjian kinerja adalah 103,93 % yang berarti bahwa Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah berhasil melampaui target sesuai perjanjian kinerja tahun 2024. Rincian capaian untuk masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Prosentase capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian		% Capaian Kinerja
		Target PK	Realisasi	
1	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
2	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
3	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	1.500 Orang	1.677 Orang	111,80
Rata-rata prosentase capaian kinerja				103,93

Berdasarkan tabel di atas, seluruh Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tahun 2024 dapat tercapai seluruhnya, bahkan 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan yaitu “Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi” dapat melampaui target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuka peluang kerjasama dengan Unit Eselon I, Instansi Daerah yang menangani bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta pihak-pihak yang berkepentingan lainnya dalam pelaksanaan uji kompetensi untuk SDM Aparatur maupun pelaksanaan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM Non Aparatur, melalui mekanisme *cost sharing*.

B. EFEKTIFITAS KINERJA

Berdasarkan hasil pengukuran efektifitas kinerja, rata-rata efektifitas kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM Tahun 2024 dengan membandingkan antara capaian kinerja tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun 2023 sebesar 1 yang berarti bahwa kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada Tahun 2024 **Efektif**. Rincian efektifitas kinerja pada masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Efektifitas capaian kinerja Pusrenbang SDM tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Prosentase Kinerja		Efektifitas	Kategori
		2024	2023		
1	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	100	100	1,00	Efektif
2	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	100	100	1,00	Efektif
3	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	111,80	111,78	1,00	Efektif
Rata-rata efektifitas kinerja				1,00	Efektif

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa efektifitas kinerja untuk masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan menunjukkan nilai efektifitas sebesar 1, yang berarti bahwa efektifitas kinerja untuk setiap Indikator Kinerja Kegiatan masuk dalam kategori “**Efektif**”. Hal ini dapat tercapai dengan berbagai upaya untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga capaian kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tidak menurun dan cenderung meeningkat jika dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya. Adapun upaya yang dilakukan, antara lain dengan meenyusun jadwal pelaksanaan kegiatan, baik pemetaan kompetensi SDM Aparatur maupun Non Aparatur serta uji kompetensi dan fasilitasi uji kompetensi. Memperkuat koordinasi dengan pihak-pihak terkait baik itu Unit Kerja eselon I lingkup KLHK, Instansi Pemerintah Daerah maupun pihak-pihak terkait lainnya sehingga dalam proses pelaksanaan kegiatan, kendala dan hambatan dapat diminimalisir dan dapat ditindaklanjuti secara cepat.

C. EFISIENSI KINERJA

Kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM pada Tahun 2024 sudah efisien, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata efisiensi sebesar 0,89 yang berarti penggunaan anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah optimal untuk mencapai target IKK. Tingginya nilai efisiensi kinerja Tahun 2024, ditunjang dengan capaian kinerja pada setiap IKK yang telah ditetapkan. Rincian efisiensi kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15. Efisiensi kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Prosentase Realisasi Anggaran 2023	Prosentase Capaian Kinerja 2023	Efisiensi	Kategori
1	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	99,77	100	0,94	Efisien
2	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	99,88	100	0,99	Efisien
3	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	99,09	111,80	0,89	Efisien
Rata-rata efisiensi kinerja				0,89	Efisien

Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan indikator kinerja kegiatan termasuk kategori efisien, dimana penggunaan anggaran pada masing-masing indikator kinerja sudah optimal dalam pencapaian target kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sudah baik, dan perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi pada tahun-tahun berikutnya agar capaian kinerja dapat lebih selaras dengan pencapaian kinerja anggaran.

D. CAPAIAN RENSTRA

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata progres capaian Renstra Pusat Perencanaan Pengembangan SDM sampai dengan Tahun 2024 mencapai 71,99 %. Secara rinci, progres capaian Renstra sampai dengan tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Progres capaian Renstra sampai dengan tahun 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Renstra	Realisasi					Progres (%)
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	25	5	5	5	5	5	100
2	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	25	5	5	5	5	5	100
3	Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi	35.000	1.022	1.219	666	1.006	1.677	15,97
Rata-rata progres capaian Renstra								71,99

Cxcc

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja Kegiatan yang sampai dengan tahun 2024, yang merupakan tahun akhir dari periode Renstra tetapi progres capaiannya sangat rendah yaitu 15,97 % atau sekitar 5.590 orang dari 35.000 orang target yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena, pada awal penetapan target Indikator Kinerja Kegiatan terkait “Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi”, target yang ditetapkan sangat optimis dengan target 7.000 orang pertahun, dimana pada tahun akhir periode Renstra diharapkan akan mencapai 35.000 orang. Target 7.000 orang ini berkaitan dengan program pemerintah tentang kartu prakerja, dimana target ini juga berhubungan dengan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun pada perjalanan periode Renstra, program kartu prakerja di laksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga pelaksanaan sertifikasi kompetensi pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan cq Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tidak dapat menyentuh program kartu prakerja. Sehingga sasaran kegiatan sertifikasi dan uji kompetensi SDM LHK diarahkan pada SDM Aparatur dan Non Aparatur KLHK.

Rendahnya realisasi IKK ini pun disebabkan ketersediaan anggaran per tahun, sehingga untuk mengatasi hal ini, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM membuka

peluang kerja sama dengan pihak-pihak terkait baik lingkup KLHK, Instansi pemerintah daerah maupun pihak terkait lainnya untuk memberikan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM LHK baik Aparatur maupun Non Aparatur, dengan mekanisme cost sharing.

3.5. BENCHMARKING

Benchmarking kinerja ini bertujuan untuk membandingkan kinerja dan memberikan gambaran pengelolaan kinerja, sehingga dapat di adopsi untuk mendorong strategi percepatan capaian kinerja maupun meningkatkan kualitas hasil capaian kinerja.



Diskusi penilaian kompetensi

Pada Tahun 2024, benchmarking dilaksanakan pada tanggal 22 oktober 2024 di Pusat Pelatihan, Pengembangan dan Penilaian Kompetensi ASN (PUSLATBANG PKASN) sekaligus berkoordinasi terkait tindak lanjut penyusunan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.

Pada kesempatan ini, dilakukan diskusi terkait pelaksanaan penilaian kompetensi sebagai dasar untuk menyusun kebutuhan pengembangan kompetensi. Dari diskusi yang dilakukan, ada beberapa hal yang menarik seperti bagaimana menganalisa hasil pemetaan kompetensi secara lebih mendetail sehingga dapat dirumuskan bentuk pengembangan kompetensi yang sesuai dengan hasil pemetaan kompetensi tersebut. Secara ilustrasi analisa tersebut, digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel Acuan Kesenjangan Nilai Kompetensi dan Rekomendasi Pengembangan Kompetensi

NILAI	REKOMENDASI		REKOMENDASI BANGKOM	TIPE BANGKOM	BENTUK BANGKOM
$X = 0$	Ada Kesenjangan	Tidak memenuhi kualifikasi	Bangkom Dasar	Tipe F	Pelatihan intensif
$0 < X \leq 10$	Ada Kesenjangan	Kesenjangan Sangat Tinggi	Bangkom Dasar	Tipe F	Pelatihan intensif
$10 < X \leq 40$	Ada Kesenjangan	Kesenjangan Tinggi	Bangkom Lanjutan	Tipe E	Pelatihan klasikal, e-learning, blended learning
$40 < X \leq 60$	Ada Kesenjangan	Kesenjangan Rendah	Bangkom Menengah	Tipe D	Workshop, bimtek, magang
$60 < X \leq 80$	Tidak Ada Kesenjangan	TAK Level 1	Pendampingan	Tipe C	Mentoring
$80 < X \leq 99$	Tidak Ada Kesenjangan	TAK Level 2	Pembimbingan	Tipe B	Coaching
$X = 99 - 100$	Tidak Ada Kesenjangan	Excellent	Pengembangan	Tipe A	Deta sering, <u>benchmarking</u> , COP

Keterangan

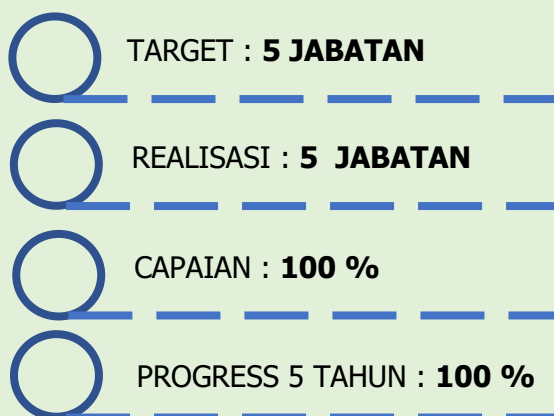
TAK : Tidak Ada Kesenjangan

Tabel analisa berdasarkan hasil diskusi saat benchmarking di atas, menjadi acuan dalam menyusun rekomendasi pengembangan kompetensi untuk perorangan (individu). Hal ini akan membantu pada periode Renstra berikutnya, dimana target Indikator Kinerja Kegiatan Penilaian Kompetensi adalah perorangan, sehingga dokumen rencana pengembangan kompetensi yang dihasilkan adalah rencana pengembangan kompetensi individu.

3.6. EVALUASI DAN ANALISIS DATA

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN 1

DATA INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR



Pada tahun 2024, Capaian kinerja terkait Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur, dipeeroleh melalui pelaksanaan Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK yang berasal dari Inspektorat Jenderal dengan sasaran jabatan antara lain:

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Pejabat Administrator	2
2	Pejabat Pengawas	5
3	Pejabat Fungsional Auditor	107
4	Pejabat fungsional Non Binaan KLHK Lainnya	26
5	Pelaksana	42
Jumlah		182

Pemetaan kompetensi adalah kegiatan untuk mendapatkan profil kompetensi SDM melalui pengukuran/asesmen kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Profil kompetensi ini akan digunakan untuk melakukan analisis kesenjangan (gap) kompetensi SDM yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam standar kompetensi. Kesenjangan (gap) kompetensi tersebut akan menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan rekomendasi intervensi terhadap kompetensi-kompetensi yang masih perlu pengembangan atau peningkatan kapasitas.

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh melalui kegiatan pemetaan kompetensi SDM, khususnya SDM Aparatur Lingkup ITJEN adalah:

1. Memastikan bahwa setiap pegawai bekerja pada tempat yang sesuai dengan kompetensi dan potensinya.
2. Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi dimana pegawai berupaya mendapatkan kompetensi agar tetap relevan untuk mendukung organisasi dalam menjalankan strategi organisasi untuk mencapai visi dan misinya.
3. Manajemen karier dimana karier SDM tertelusur dan pertumbuhan kompetensi didorong melalui berbagai program pengembangan untuk memastikan para high flier (mereka yang berkinerja tinggi) tidak keluar dari organisasi, serta pengembangan karier SDM harus sejalan dengan pengembangan dan kebutuhan organisasi.

4. Manajemen kinerja yang bisa menelusuri manajemen kompetensi untuk mendukung peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Pelaksanaan pemetaan bagi jabatan administrator dan pengawas menggunakan metode Assesment Center yang terdiri dari penilaian potensi, kompetensi manajerial sosiokultural, dan kompetensi teknis. Pelaksanaan pemetaan bagi jabatan fungsional Auditor, jabatan fungsional lainnya, dan pelaksana hanya diberikan penilaian potensi, kompetensi manajerial, dan sosiokultural melalui Situational Judgement Tes (SJT). Penilaian bagi jabatan administrator dilakukan dengan metode sedang. Metode sedang merupakan proses penilaian kompetensi dengan metode Assessment Center menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambahkan dengan paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang. Sedangkan penilaian untuk jabatan pengawas menggunakan metode sederhana. Metode sederhana merupakan proses penilaian kompetensi metode Assessment Center dengan menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sederhana, tes psikologi dan/atau ditambahkan dengan paling kurang 1 (satu) simulasi tingkat sederhana

Analisis data hasil pemetaan kompetensi dilakukan untuk mengetahui Job Person Match (JPM), Profil Potensi & Kompetensi, dan Posisi dalam Nine Box Manajemen Talenta.

Job Person Match (JPM)

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, Job Person Match (JPM) adalah perbandingan antara nilai capaian kompetensi asesi dengan level kompetensi Standar Kompetensi Jabatan dan ditulis dalam bentuk prosentase. Kategori hasil penilaian yang terdiri atas: a) optimal; b) cukup optimal; dan c) kurang optimal sebagaimana Tabel berikut:

No	Nilai	Kategori
1	➤ 90	Optimal
2	79 – 89	Cukup Optimal
3	< 78	Kurang Optimal

Nine Box Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah sistem manajemen karier ASN KLHK yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan akuisisi talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, penempatan talenta, dan pemantauan dan evaluasi yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan KLHK.

9-Box Matrix adalah alat manajemen performa yang digunakan untuk memetakan pegawai berdasarkan dua dimensi utama: performa saat ini dan potensi masa depan. Kotak matriks 9-Box Matrix dibagi menjadi sembilan sel, dengan sumbu horizontal mewakili potensial pegawai dan sumbu vertikal mewakili performa kinerja. Posisi pegawai dalam matriks ini akan menentukan strategi pengembangan yang tepat untuk masing-masing individu.



Gambar 3. Matriks kategori penilaian 9 box manajemen talent

Profil Potensi & Kompetensi

Profil potensi dan kompetensi individu bagi pejabat administrator dan pengawas dianalisis berdasarkan hasil pengukuran potensi, penulisan kuesioner kompetensi, BEQ, wawancara manajerial dan sosiokultural. Dalam profil potensi dan kompetensi memuat JPM, rekomendasi hasil potensi & kompetensi, area kekuatan, area pengembangan, dan saran pengembangan. Profil potensi dan kompetensi

individu bagi pejabat fungsional dan pelaksana dianalisis berdasarkan hasil tes potensi, rekam jejak, dan SJT yang menggambarkan JPM pada setiap level kompetensi.

HASIL PEMETAAN KOMPETENSI

Job Person Match (JPM)

Hasil pemetaan kompetensi menunjukkan bahwa Job Person Match (JPM) untuk SDM Aparatur lingkup Inspektorat Jenderal dalam kategori Optimal, Cukup Optimal, dan Kurang Optimal. Rentang Nilai Job Person Match (JPM) Optimal adalah 91 sampai dengan 100 dan Cukup Optimal adalah 78 sampai dengan 90 dan kurang optimal < 78.

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi lingkup Inspektorat Jenderal dengan total peserta sebanyak 182 orang, 56 orang termasuk kategori Optimal (31%), 71 orang dalam katagori Cukup Optimal (39%) dan 55 orang termasuk kategori Kurang Optimal (31%). Gambaran Job Person Match (JPM) lingkup Inspektorat Jenderal dapat dilihat pada tabel berikut.

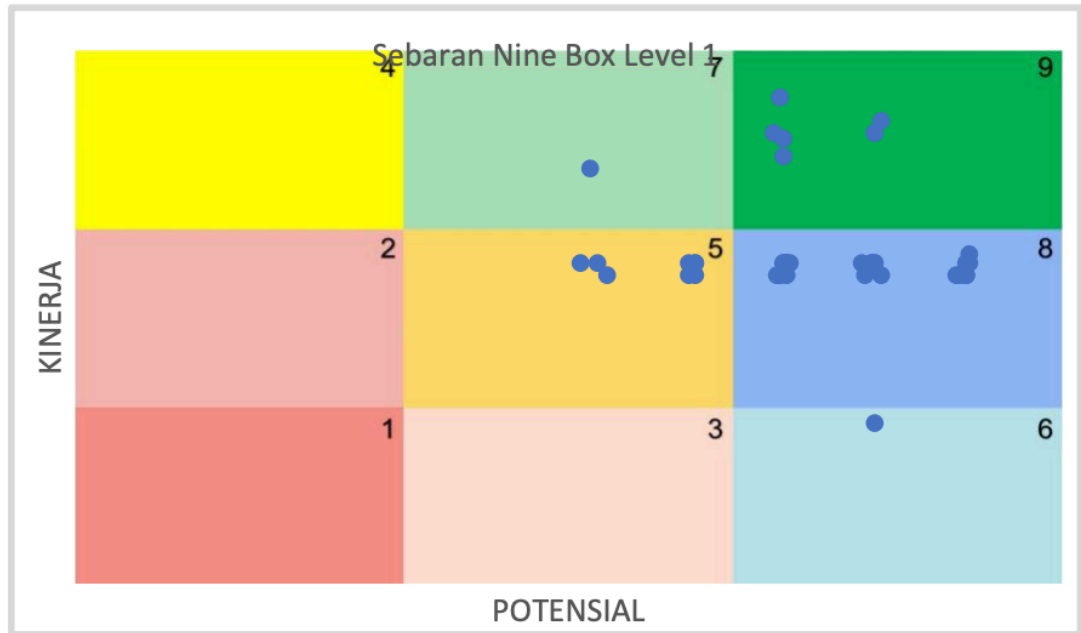
No	JPM	Jabatan					Jumlah
		Administrator	Pengawas	JF Auditor	JF Non Binaan KLHK	Pelaksana	
1	Optimal	0	4	35	9	8	56
2	Cukup Optimal	2	1	49	7	12	71
3	Kurang optimal	0	0	23	10	22	55
Jumlah		2	5	107	26	42	182

Nine Box Manajemen Talenta

Hasil pemetaan kompetensi menunjukkan pemeringkatan SDM lingkup Inspektorat Jenderal dalam 9 kotak Manajemen Talenta. Pemeringkatan dilakukan berdasarkan hasil kinerja dan potensial pegawai (potensi & kompetensi). Hasil kinerja diperoleh dari unsur-unsur penilaian yang mencakup: Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Kinerja 360, Keterlibatan dalam Tim, dan Kehadiran. Potensial pegawai

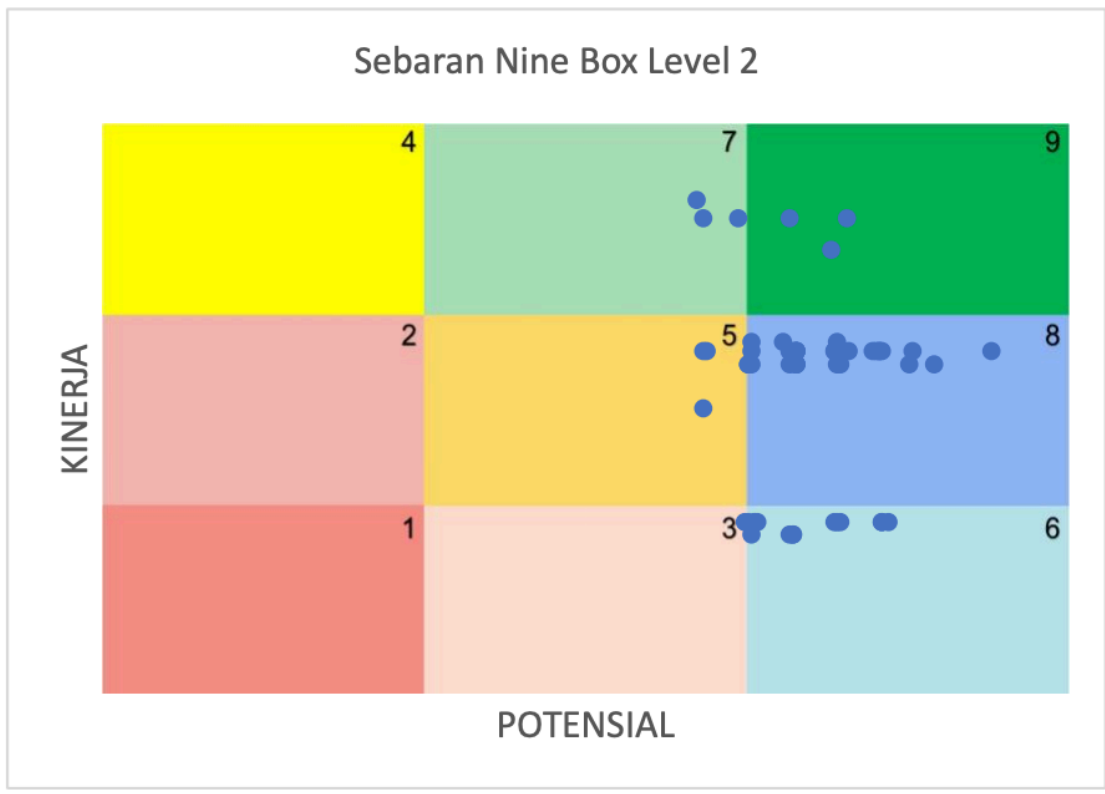
didapatkan dari hasil penilaian potensi, penilaian kompetensi manajerial, sosiokultural, dan teknis, serta rekam jejak. Hasil pemeringkatan Nine Box disajikan tiap level kompetensi pada gambar berikut.

Nine Box Level 1



Cc

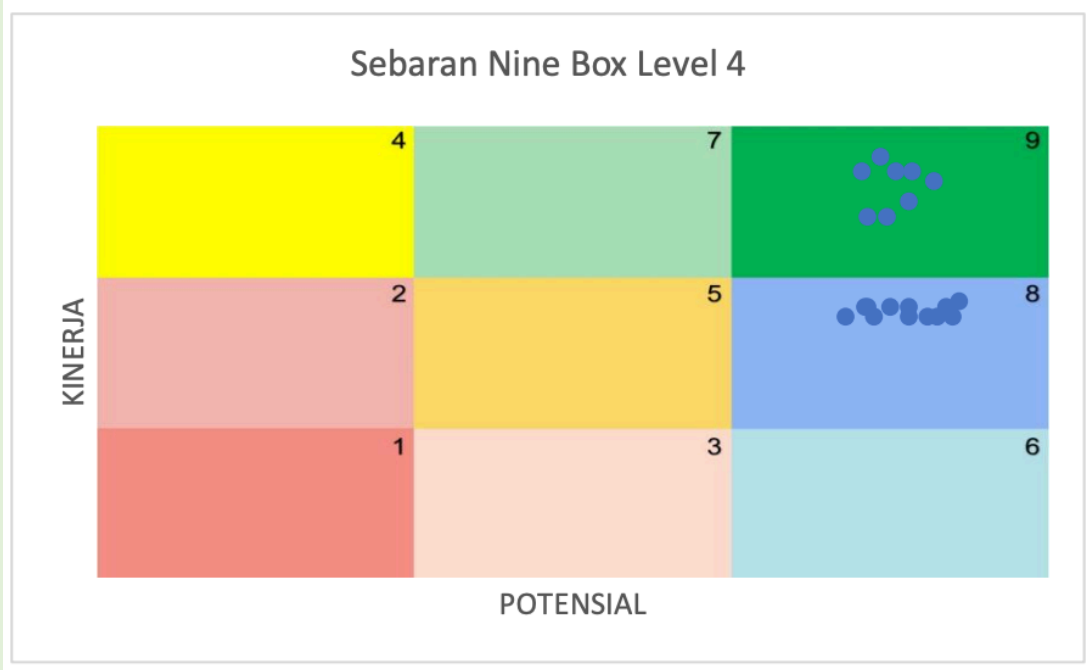
Nine Box Level 2



Nine Box Level 3

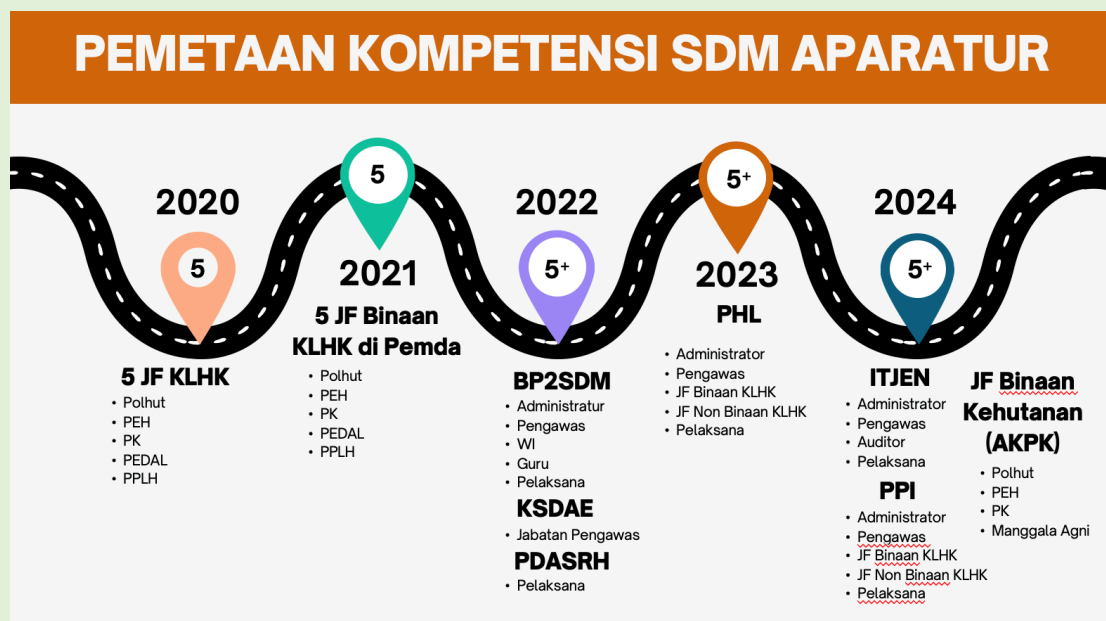


Nine Box Level 4



CAPAIAN RENSTRA 2020 - 2024

Data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK, diperoleh dari kegiatan pemetaan kompetensi yang pengumpulan datanya dilakukan secara online melalui aplikasi **SPEKTRA** (Sistem Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur). Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 25 jabatan, dimana selama 5 (lima) tahun periode 2020 – 2024 akan diperoleh data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur untuk 5 jenis jabatan. Sampai dengan tahun 2024, telah tercapai 25 Jabatan yang telah dipetakan kompetensinya atau dapat dikatakan tercapai 100 %. Adapun jenis jabatan yang dipetakan mulai dari tahun 2020 s/d 2024 adalah sebagai berikut:



OUTPUT

Output kegiatan pemetaan kompetensi adalah data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur berupa profil kompetensi yang dapat digunakan sebagai dokumen perencanaan pengembangan kompetensi SDM. Terjadi titik belok di 2022 sejak terbitnya Permen 15/2021 kewenangan Pusrenbang tidak terbatas hanya menangani pejabat fungsional binaan KLHK saja, melainkan diperluas dengan kewenangan melakukan assessment terhadap seluruh SDM KLHK

OUTCOME

Organisasi mulai mendapatkan manfaat dari hasil pemetaan kompetensi SDM, dimana akan membantu jajaran pimpinan untuk merancang program pengembangan kompetensi bagi SDM Aparatur di unit kerjanya, selain itu hasil pemetaan kompetensi ini dapat dijadikan dasar untuk penataan SDM sesuai dengan kompetensi dan potensinya dalam mendukung manajemen talenta.

FAKTOR PENDUKUNG

1. Ketersediaan Infrastruktur dan Sistem yang memadai

Adanya SPEKTRA sebagai sistem informasi yang mendukung dalam pengumpulan data pemetaan kompetensi serta pengolahan data hasil pemetaan kompetensi secara real time, dan mampu menyajikan data sesuai kebutuhan.

2. Assessment Center

Assessment Center merupakan prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi atribut atau kemampuan SDM agar relevan dengan efektivitas organisasi. Kegiatan yang dilakukan dalam assessment center adalah penilaian kinerja dengan menggunakan lebih dari satu metode untuk memprediksi perilaku seorang pegawai melalui beberapa simulasi. Indikator yang digunakan dalam penilaian kompetensi antara lain meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (self-awareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit). Proses assessment dilakukan oleh tim penilai atau asesor SDM yang terlatih.

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN 2

DATA INFORMASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM NON APARATUR



Pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur dimaksudkan untuk mengetahui profil kompetensi SDM Non Aparatur sebagai bahan/acuan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi serta untuk mewujudkan tujuan pembangunan bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Adapun tujuan dari pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur adalah:

1. Memperoleh Peta Kompetensi SDM Non Aparatur.
2. Memperoleh data kesenjangan (GAP) kompetensi yang dimiliki dan yang dipersyaratkan.
3. Merumuskan rekomendasi program pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur berdasarkan hasil pemetaan kompetensi.

Tahun 2024, sasaran reesponden pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur adalah:

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	GANIS HHBK kelompok Batang	91
2	GANIS Pengujian Kayu Lapis	291
3	GANIS Pengukuran dan Perpetaan	281
4	GANIS HHBK Kelompok Getah	253
5	Pelaksana	444
Jumlah		1.360

GANIS HHBK KELOMPOK BATANG

Hasil Pengukuran Kompetensi



Gambar 6. Rata-rata nilai kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap)

Data Kesenjangan Kompetensi



a. Gap kompetensi aspek pengetahuan (3 Unit Kompetensi):

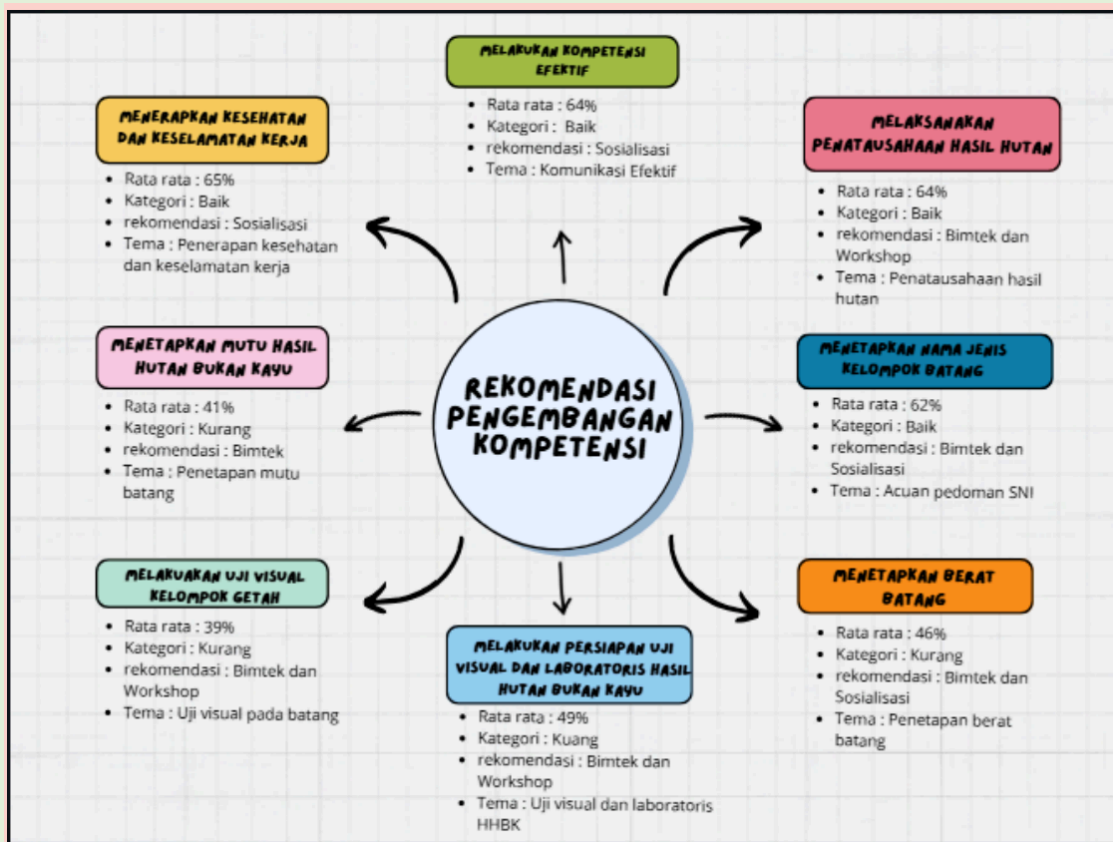
1. Unit kompetensi menetapkan berat atau jumlah batang (45%), kurang nya pengetahuan pengenalan dalam menetapkan berat dan jumlah batang
2. Unit kompetensi melakukan uji visual kelompok batang (53%), kurang pengetahuan Menggunakan peralatan pengujian dan Melakukan pengamatan parameter uji visual jenis getah yang akan diuji
3. Unit kompetensi menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK) (52%), kurang pengetahuan dalam Menganalisis hasil uji visual dan laboratoris.

b. Gap kompetensi aspek Keterampilan (6 Unit Kompetensi)

1. Unit kompetensi menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (54%), kurang terampil dalam Melakukan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Unit kompetensi menetapkan nama jenis kelompok batang (47%), masih kurang terampil dalam menetapkan jenis batang dan Karakteristik batang.
3. Unit kompetensi menetapkan berat batang (30%), kurang nya terampilnya menetapkan jenis batang dan Teknik penetapan berat sesuai dengan jenis batang
4. Unit kompetensi melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu (31%), kurang terampil dalam Mengambil contoh uji sesuai dengan produk HHBK.

5. Unit kompetensi melakukan uji visual kelompok batang (20%), kurang terampil Menggunakan peralatan pengujian dan Melakukan pengamatan parameter uji visual jenis getah yang akan diuji.
 6. Unit kompetensi menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK) (35%), kurang terampil dalam Menganalisis hasil uji visual dan laboratoris.
- c. Gap kompetensi aspek sikap (5 Unit Kompetensi)
1. Unit kompetensi melakukan komunikasi efektif (47%), kurangnya gaya cara menyampaikan media komunikasi dan metode komunikasi.
 2. Unit kompetensi melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) bukan kayu (53%).
 3. Unit Kompetensi melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu (50%).
 4. Unit kompetensi melakukan uji visual kelompok batang (45%)
 5. Unit kompetensi menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK) (35%).

Rekomendasi Pengembangan



Dari gambar rekomendasi pengembangan di atas terdapat 4 unit kompetensi yang kurang. Rekomendasi pengembangan SDM berdasarkan unit kompetensi yang

kondisinya paling rendah sehingga perlu dijadikan skala prioritas untuk dikembangkan guna mendukung kinerja unit kerja. Pengembangan yang perlu dilakukan pada unit kompetensi yang kurang yaitu menetapkan berat batang, melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu, melakukan uji visual kelompok getah, menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK) dan menetapkan hasil hutan bukan kayu. sedangkan untuk unit kompetensi baik juga memerlukan pengembangan agar tercapai kondisi SDM yang ideal.

GANIS PENGUJIAN KAYU LAPIS

Hasil Pengukuran Kompetensi

Kode	Kode Unit	Judul Unit	Hasil Pengukuran					
			P	Kategori	K	Kategori	S	Kategori
A	A.02GNS01.001.1	Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	39%	Kurang	85%	Baik	95%	Baik
B	A.02GNS01.003.1	Melakukan Komunikasi Efektif	79%	Baik	81%	Baik	68%	Baik
C	A.02GNS01.021.1	Menetapkan nama jenis kayu	65%	Baik	62%	Baik	62%	Baik
D	A.02GNS01.059.1	Menetapkan dimensi dan volume kayu lapis	79%	Baik	34%	Kurang	55%	Kurang
E	A.02GNS01.060.1	Menetapkan mutu penampilan kayu lapis	43%	Kurang	39%	Kurang	69%	Baik
F	A.02GNS01.058.1	Melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan	56%	Kurang	45%	Kurang	53%	Kurang

Rata-rata hasil pengukuran kompetensi per aspek:

Aspek Pengukuran	Hasil Pengukuran	Kategori	Rata-rata	Kategori
Pengetahuan	60.33	Kurang	60,01	Kurang
Keterampilan	54.42	Kurang		
Sikap	65.27	Baik		

Data Kesenjangan Kompetensi

Kode	Kode Unit	Judul Unit	Hasil Pengukuran	Kategori
Pengetahuan				
A	A.02GNS01.001.1	Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	39%	Kurang
E	A.02GNS01.060.1	Menetapkan mutu penampilan kayu lapis	43%	Kurang
F	A.02GNS01.058.1	Melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan	56%	Kurang
Keterampilan				
D	A.02GNS01.059.1	Menetapkan dimensi dan volume kayu lapis	34%	Kurang
E	A.02GNS01.060.1	Menetapkan mutu penampilan kayu lapis	39%	Kurang
F	A.02GNS01.058.1	Melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan	45%	Kurang
Sikap				
D	A.02GNS01.059.1	Menetapkan dimensi dan volume kayu lapis	55%	Kurang
F	A.02GNS01.058.1	Melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan	53%	Kurang

Rekomendasi Pengembangan Kompetensi

Kode	Kode Unit	Judul Unit	Rata-rata	Kategori	Rekomendasi pengembangan kompetensi	Tema
A	A.02GNS01.001.1	Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	72,91	Baik	Sosialisasi dan Pembinaan	Penerapan SOP K3
B	A.02GNS01.003.1	Melakukan Komunikasi Efektif	75,95	Baik	Mentoring	Komunikasi Efektif
C	A.02GNS01.021.1	Menetapkan nama jenis kayu	62,85	Baik	Sosialisasi dan Pembinaan	Penetapan nama jenis kayu
D	A.02GNS01.059.1	Menetapkan dimensi dan volume kayu lapis	56,09	Kurang	Bimtek dan Workshop	Peraturan tentang menetapkan dimensi dan volume kayu lapis
E	A.02GNS01.060.1	Menetapkan mutu penampilan kayu lapis	50,44	Kurang	Bimtek dan Workshop	Penetapan mutu penampilan kayu lapis
F	A.02GNS01.058.1	Melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan	51,43	Kurang	Bimtek dan Workshop	Pelaksanaan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan

Dari tabel rekomendasi pengembangan di atas terdapat 3 unit kompetensi yang kurang. Rekomendasi pengembangan SDM berdasarkan unit kompetensi yang kondisinya paling rendah sehingga perlu dijadikan skala prioritas untuk dikembangkan guna mendukung kinerja unit kerja. Pengembangan yang perlu dilakukan pada unit

kompetensi yang kurang yaitu menetapkan dimensi dan volume kayu lapis, menetapkan mutu penampilan kayu lapis dan melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) kayu olahan adalah bimtek atau workshop. Untuk unit kompetensi yang termasuk kategori baik yaitu unit kompetensi menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, serta melakukan komunikasi efektif dan menetapkan nama jenis kayu pengembangan yang dilakukan cukup dengan sosialisasi tentang SOP K3, pembinaan dan mentoring oleh perusahaan.

GANIS PENGUKURAN DAN PERPETAAN

Hasil Pengukuran Kompetensi

Kode	Kode Unit	Judul Unit	Hasil Pengukuran					
			P	Kategori	K	Kategori	S	Kategori
A	A.02GNS01.001.1	menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	84%	baik	50%	kurang	90%	baik
B	A.02GNS01.003.1	melakukan komunikasi efektif	65%	baik	89%	baik	82%	baik
C	A.02GNS01.005.1	menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan Hutan	74%	baik	52%	kurang	61%	baik
D	A.02GNS01.006.1	melaksanakan pengukuran perpetaan Hutan	58%	kurang	62%	baik	47%	kurang
E	A.02GNS01.007.1	menyusun laporan hasil pengukuran perpetaan Hutan	60%	kurang	64%	baik	40%	kurang

Data Kesenjangan Kompetensi

Kode	Kode Unit	Judul Unit	Hasil Pengukuran	Kategori
Pengetahuan				
D	A.02GNS01.006.1	melaksanakan pengukuran perpetaan Hutan	58%	kurang
E	A.02GNS01.007.1	menyusun laporan hasil pengukuran perpetaan Hutan	60%	kurang
Keterampilan				
A	A.02GNS01.001.1	menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	50%	kurang
C	A.02GNS01.005.1	menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan Hutan	52%	kurang
Sikap				
D	A.02GNS01.006.1	melaksanakan pengukuran perpetaan Hutan	47%	kurang
E	A.02GNS01.007.1	menyusun laporan hasil pengukuran perpetaan Hutan	40%	kurang

Gap kompetensi pada aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap akan berpotensi mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai GANISPH Pengukuran dan Perpetaan Hutan. Gap kompetensi pada aspek pengetahuan terdiri dari 2 unit kompetensi yaitu unit kompetensi melaksanakan pengukuran perpetaan hutan (58%) dan menyusun laporan hasil pengukuran dan perpetaan hutan

(60%). Gap kompetensi aspek pengetahuan pada unit tersebut mengindikasikan kurang pahamnya GANISPH Pengukuran dan Perpetaan Hutan terkait dasar-dasar pengukuran dan perpetaan (SKKNI No 21, 2019)

Gap Keterampilan pada aspek keterampilan terdiri dari 2 unit kompetensi, yaitu unit kompetensi menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (50%) serta unit kompetensi menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan hutan (52%). Gap kompetensi aspek pengetahuan pada unit tersebut mengindikasikan kurang pahamnya GANISPH Pengukuran dan Perpetaan Hutan terkait penggunaan alat pengendali bahaya dan melakukan analisis kebutuhan dalam pelaksanaan pengukuran perpetaan hutan.

Gap Keterampilan pada aspek keterampilan terdiri dari 2 unit kompetensi, yaitu unit kompetensi menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (50%) serta unit kompetensi menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan hutan (52%). Gap kompetensi aspek pengetahuan pada unit tersebut mengindikasikan kurang pahamnya GANISPH Pengukuran dan Perpetaan Hutan terkait penggunaan alat pengendali bahaya dan melakukan analisis kebutuhan dalam pelaksanaan pengukuran perpetaan hutan.

Pada gap kompetensi untuk aspek sikap, unit kompetensi yang masuk kategori kurang sama dengan gap kompetensi pada aspek pengetahuan, yaitu melaksanakan pengukuran perpetaan hutan (47%) dan menyusun laporan hasil pengukuran dan perpetaan hutan (40%). Hal ini mengindikasikan kurang pahamnya GANISPH Pengukuran dan Perpetaan Hutan terkait ketelitian dan kecermatan pada kegiatan pengukuran dan perpetaan hutan.

Rekomendasi Pengembangan Kompetensi

Kode Unit	Unit Kompetensi	Rata-rata	Kategori	Rekomendasi pengembangan kompetensi	Tema
A.02GNS01.001.1 (A)	Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	74.67	baik	sosialisasi , Pembinaan	Penerapan SOP K3
A.02GNS01.003.1 (B)	Melakukan Komunikasi Efektif	78.65	baik	pembinaan, mentoring	Komunikasi efektif
A.02GNS01.005.1 (C)	Menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan Hutan	62.37	baik	bimtek, workshop	Menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan Hutan
A.02GNS01.006.1 (D)	Melaksanakan pengukuran perpetaan Hutan	55.78	kurang	bimtek, workshop	Melaksanakan pengukuran perpetaan Hutan
A.02GNS01.007.1 (E)	Menyusun laporan hasil pengukuran perpetaan hutan	54.54	kurang	bimtek, workshop	Menyusun laporan hasil pengukuran perpetaan hutan

Dari tabel di atas terdapat 2 unit kompetensi yang kurang. Rekomendasi pengembangan SDM berdasarkan unit kompetensi yang kondisinya paling rendah sehingga perlu dijadikan skala prioritas untuk dikembangkan guna mendukung kinerja unit kerja. Pengembangan yang perlu dilakukan pada unit kompetensi yang kurang yaitu melaksanakan pengukuran dan perpetaan hutan dan unit kompetensi menyusun laporan hasil pengukuran perpetaan hutan adalah bimtek atau workshop. Unit kompetensi menyusun rencana kerja pengukuran perpetaan hutan masuk kategori baik, namun nilainya mendekati kurang, sehingga berdasarkan hasil rapat oleh tim pemetaan, rekomendasi pengembangan pada unit tersebut adalah bimtek atau workshop. Untuk unit kompetensi yang termasuk kategori baik yaitu unit kompetensi menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, serta melakukan komunikasi efektif, pengembangan yang dilakukan cukup dengan sosialisasi tentang SOP K3, pembinaan oleh perusahaan tentang unit kompetensi yang dimaksud dan juga mentoring.

GANIS HHBK KELOMPOK GETAH

Hasil Pengukuran Kompetensi

Kode	Unit Kompetensi	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
A	menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	74%	72%	83%
B	melakukan komunikasi efektif	48%	69%	87%
C	melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) bukan kayu	59%	30%	50%
D	menetapkan nama jenis kelompok getah	51%	83%	73%
E	menetapkan berat getah	33%	65%	77%
F	melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu	29%	40%	43%
G	melakukan uji visual kelompok getah	64%	42%	35%
H	menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK)	34%	36%	68%

Hanya ada satu unit kompetensi yang memiliki nilai baik pada ketiga aspeknya, yaitu unit kompetensi menerapkan keselamatan dan kesehatan (K3). Sedangkan terdapat 2 unit kompetensi yang berada dalam kategori kurang pada ketiga aspek yaitu unit kompetensi melaksanakan penataan hasil hutan (PUHH) bukan kayu dan unit kompetensi melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu. Sedangkan pada aspek keterampilan unit kompetensi kategori kurang adalah menerapkan keselamatan

Data Kesenjangan Kompetensi

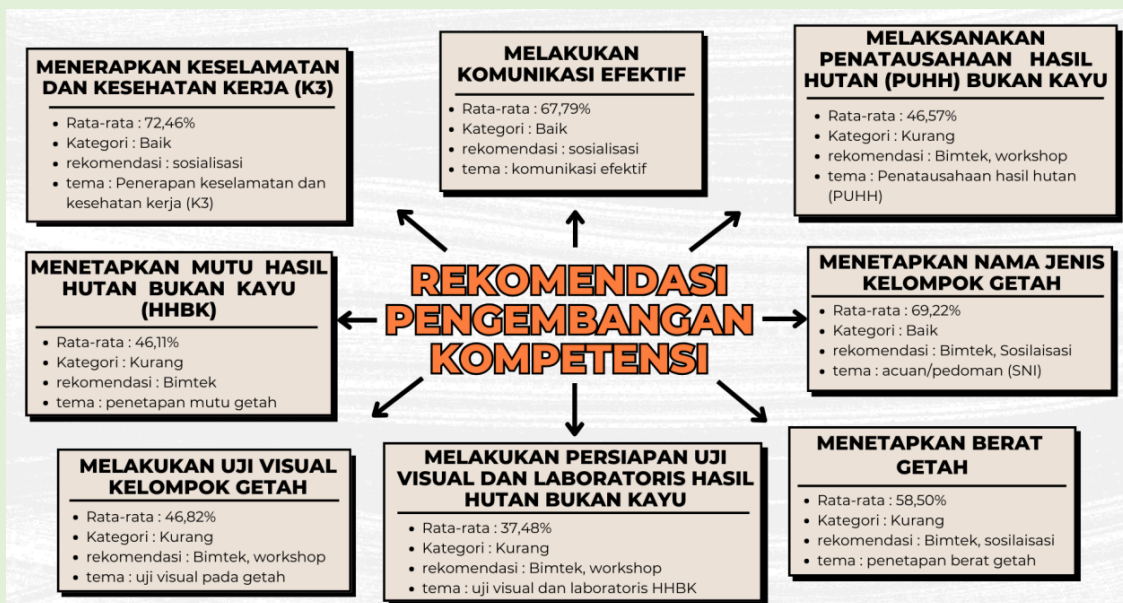


a. Gap kompetensi aspek pengetahuan (6 Unit Kompetensi)

- Unit kompetensi melakukan komunikasi efektif (48,22%), kurangnya pengetahuan mengenai media komunikasi dan metode komunikasi.
- Unit Kompetensi melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) bukan kayu (59,09%), kurang mengetahui tentang Penggunaan jenisjenis dokumen penatausahaan HHBK.
- Unit kompetensi menetapkan nama jenis kelompok getah (51,25%), masih kurang nya pengetahuan mengenai Pengenalan jenis getah dan Karakteristik getah.
- Unit kompetensi menetapkan berat getah (32,81%), kurang nya pengetahuan mengenai Pengenalan jenis getah dan Teknik penetapan berat sesuai dengan jenis getah

5. Unit kompetensi melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu (28,85), kurangnya pengetahuan mengenai Jenisjenis Hasil Hutan Bukan Kayu, Karakteristik masing-masing jenis Hasil Hutan Bukan Kayu, Teknik dan metode pengambilan contoh uji Hasil Hutan Bukan Kayu sesuai dengan jenis HHBK dan Parameter uji visual dan laboratoris HHBK
 6. Unit kompetensi menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK) (34,19%), kurangnya pengetahuan mengenai Karakteristik jenis HHBK, Sifat fisik dan kimia pada HHBK kelompok batang dan Persyaratan mutu jenis HHBK 3.1.4 Pengujian visual dan laboratoris jenis HHBK.
- b. Gap kompetensi aspek Keterampilan (4 Unit Kompetensi)
1. Unit kompetensi melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) bukan kayu (30,43%), kurang terampil dalam Melakukan penyusunan dokumen-dokumen penatausahaan HHBK
 2. Unit kompetensi melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu (40,12%), kurang terampil dalam Mengambil contoh uji sesuai dengan produk HHBK.
 3. Unit kompetensi melakukan uji visual kelompok getah (41,63), kurang terampil Menggunakan peralatan pengujian dan Melakukan pengamatan parameter uji visual jenis getah yang akan diuji.
 4. Unit kompetensi menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK) (36,36), kurang terampil dalam Menganalisis hasil uji visual dan laboratoris.
- c. Gap kompetensi aspek sikap (3 Unit Kompetensi)
1. Unit kompetensi melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) bukan kayu (50,20).
 2. Unit Kompetensi melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu (50,20).
 3. Unit kompetensi melakukan uji visual kelompok getah (35,31%)

Rekomendasi Pengembangan Kompetensi



Dari gambar rekomendasi pengembangan di atas terdapat 5 unit kompetensi yang kurang. Rekomendasi pengembangan SDM berdasarkan unit kompetensi yang kondisinya paling rendah sehingga perlu dijadikan skala prioritas untuk dikembangkan guna mendukung kinerja unit kerja. Pengembangan yang perlu dilakukan pada unit kompetensi yang kurang yaitu melaksanakan penatausahaan hasil Hutan (PUHH) bukan kayu, menetapkan berat getah, melakukan persiapan uji visual dan laboratoris hasil hutan bukan kayu, melakukan uji visual kelompok getah, menetapkan mutu hasil Hutan bukan kayu (HHBK). sedangkan untuk unit kompetensi baik juga memerlukan pengembangan agar tercapai kondisi SDM yang ideal.

KETUA TIM PENYUSUN AMDAL

Hasil Pemetaan Kompetensi

Kode	Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran					
		P	Kat	K	Kat	S	Kat
A	Melakukan penapisan jenis rencana Usaha dan/atau Kegiatan (M.74AMD01.001.1)	81%	Baik	92%	Baik	88%	Baik
B	Menyusun rencana kerja (M.74AMD01.002.1)	76%	Baik	63%	Baik	99%	Baik
C	Menyusun deskripsi rencana Usaha dan/atau Kegiatan (M.74AMD01.003.1)	91%	Baik	72%	Baik	90%	Baik
D	Menyusun deskripsi rona lingkungan hidup awal (M.74AMD01.004.1)	78%	Baik	75%	Baik	74%	Baik
E	Melibatkan masyarakat dalam proses analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.005.1)	74%	Baik	69%	Baik	55%	Kurang
F	Menentukan dampak penting hipotetik (M.74AMD01.006.1)	63%	Baik	79%	Baik	74%	Baik
G	Menentukan batas wilayah studi dan batas waktu kajian (M.74AMD01.007.1)	60%	Kurang	50%	Kurang	79%	Baik
H	Menentukan metode studi analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.008.1)	80%	Baik	89%	Baik	61%	Baik
I	Melakukan prakiraan dampak penting (M.74AMD01.012.1)	75%	Baik	90%	Baik	61%	Baik
J	Melakukan evaluasi secara holistik terhadap dampak lingkungan (M.74AMD01.013.1)	78%	Baik	46%	Kurang	70%	Baik
K	Menyusun rencana pengelolaan lingkungan hidup (M.74AMD01.015.1)	97%	Baik	87%	Baik	88%	Baik
L	Menyusun rencana pemantauan lingkungan hidup (M.74AMD01.016.1)	96%	Baik	96%	Baik	90%	Baik
M	Melakukan pengendalian proses penyusunan analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.018.1)	90%	Baik	37%	Kurang	73%	Baik
N	Mengkomunikasikan penyusunan analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.019.1)	94%	Baik	86%	Baik	79%	Baik

Peta kompetensi bagi KTPA perorangan juga disusun berdasarkan 3 aspek kompetensi seperti yang diterakan dalam tabel 6. Unit kompetensi yang mendapatkan nilai baik di KTPA perorangan pada semua aspek sebanyak 7 unit, lebih sedikit dari pada KTPA LPJP. Unit kompetensi tersebut adalah unit A,C,D,I,K,L, dan N.

Aspek pengetahuan memiliki 12 unit kompetensi yang masuk dalam kategori baik dengan kisaran nilai 65 sampai 90. Sedangkan aspek keterampilan hanya memiliki 10 unit kompetensi yang masuk kategori baik dengan nilai 61 sampai 96. Sebanyak 11 unit kompetensi dalam aspek keterampilan memiliki kategori baik dengan kisaran nilai 61 sampai 98.

Nilai kurang dalam KTPA perorangan lebih banyak daripada KTPA. Terdapat 9 nilai dibawah standar kompetensi yang perlu diperhatikan dalam rekomendasi pengembangan kompetensi. Aspek pengetahuan terdiri dari 2 unit kompetensi yaitu F, dan G. Aspek keterampilan terdiri dari 4 unit kompetensi yaitu B,G,J, dan M. Aspek sikap terdiri dari 3 unit kompetensi yaitu unit E, H, dan J.

Data Kesenjangan Kompetensi

Aspek Kompetensi	Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran	Kategori
Pengetahuan	Menentukan batas wilayah studi dan batas waktu kajian (M.74AMD01.007.1)	60%	Kurang
Keterampilan	Menentukan batas wilayah studi dan batas waktu kajian (M.74AMD01.007.1)	50%	Kurang
	Melakukan evaluasi secara holistic terhadap dampak lingkungan (M.74AMD01.013.1)	46%	Kurang
	Melakukan pengendalian proses penyusunan analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.018.1)	37%	Kurang
Sikap	Melibatkan masyarakat dalam proses analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.005.1)	55%	Kurang

Cc

Dari tabel di atas, Unit kompetensi menentukan batas wilayah studi dan batas waktu kajian (M.74AMD01.007.1) memiliki gap kompetensi pada aspek pengetahuan (60%) dan aspek keterampilan (50%). Gap pengetahuan mengindikasikan kurang pahami KTPA terkait informasi geospasial dampak lingkungan; komponen, sub komponen dan parameter lingkungan; metode pelingkupan; serta teknik penulisan Amdal. Sedangkan gap keterampilan terjadi apabila kurang terampilnya KTPA dalam mengoperasikan alat pengolah data; melakukan delineasi batas proyek, batas ekologis, batas sosial dan batas administrasi; serta analisis spasial batas proyek, batas ekologis, batas sosial dan batas administrasi untuk menentukan batas wilayah studi.

Melakukan evaluasi secara holistik terhadap dampak lingkungan (M.74AMD01.013.1) adalah unit kompetensi yang memiliki gap pada aspek keterampilan dengan nilai 46%. Peningkatan keterampilan sangat perlu dilakukan karena perbedaan nilai terhadap standar sebesar 15%. Gap tersebut dapat berarti bahwa KTPA kurang terampil dalam mengoperasikan alat pengolah data; serta mengarsipkan data.

Unit kompetensi melakukan pengendalian proses penyusunan analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.018.1) memiliki gap pada aspek sikap. Selisih nilai kompetensi dari standar sebanyak 24% dan merupakan gap kompetensi terbesar bagi KTPA. Keterampilan mengoperasikan alat pengolah data; pengelolaan risiko kerja; serta pengambilan keputusan sangat kurang dimiliki oleh KTPA.

Aspek sikap memiliki gap kompetensi pada 1 unit kompetensi yaitu melibatkan masyarakat dalam proses analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.005.1). Gap pada aspek sikap dapat menduga bahwa KTPA kurang memiliki sikap terbuka dan komunikatif; serta netral dalam pelibatan masyarakat pada kegiatan Amdal.

Rekomendasi Pengembangan Kompetensi

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran		Rekomendasi Pengembangan	Tema Pengembangan
	Rata-rata	Kategori		
Melakukan penapisan jenis rencana Usaha dan/atau Kegiatan (M.74AMD01.001.1)	87%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan	Penapisan jenis rencana usaha
Menyusun rencana kerja (M.74AMD01.002.1)	79%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan, Mentoring	Penyusunan rencana kerja
Menyusun deskripsi rencana Usaha dan/atau Kegiatan (M.74AMD01.003.1)	84%	Baik	Sosialisasi, Workshop, Pembinaan, Mentoring	Penyusunan deskripsi rencana usaha
Menyusun deskripsi rona lingkungan hidup awal (M.74AMD01.004.1)	76%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan	Penyusunan deskripsi rona lingkungan
Melibatkan masyarakat dalam proses analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.005.1)	66%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan, E-learning, FGD	Pelibatan masyarakat terkait Amdal
Menentukan dampak penting hipotetik (M.74AMD01.006.1)	72%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan, Mentoring	Penentuan dampak penting hipotetik
Menentukan batas wilayah studi dan batas waktu kajian (M.74AMD01.007.1)	63%	Baik	Bimtek, Sosialisasi, Pembinaan, Mentoring	Penentuan batas wilayah studi dan waktu kajian
Menentukan metode studi analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.008.1)	77%	Baik	Bimtek, Sosialisasi, Pembinaan, Mentoring	Penentuan metode studi Amdal
Melakukan prakiraan dampak penting (M.74AMD01.012.1)	75%	Baik	Bimtek, Sosialisasi, Workshop, Pembinaan, Mentoring	Prakiraan dampak penting

Unit Kompetensi	Hasil Pengukuran		Rekomendasi Pengembangan	Tema Pengembangan
	Rata-rata	Kategori		
Melakukan evaluasi secara holistik terhadap dampak lingkungan (M.74AMD01.013.1)	65%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan	Evaluasi holistik Amdal
Menyusun rencana pengelolaan lingkungan hidup (M.74AMD01.015.1)	91%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan	Perencanaan pengelolaan lingkungan hidup
Menyusun rencana pemantauan lingkungan hidup (M.74AMD01.016.1)	94%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan	Perencanaan pemantauan lingkungan hidup
Melakukan pengendalian proses penyusunan analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.018.1)	67%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan, Mentoring	Pengendalian penyusunan Amdal
Mengkomunikasikan penyusunan analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.019.1)	86%	Baik	Sosialisasi, Pembinaan, Mentoring	Komunikasi penyusunan Amdal

Semua unit kompetensi pada KTPA memiliki nilai rata rata dalam kategori baik. Oleh karena itu, sosialisasi dan pembinaan merupakan rekomendasi pengembangan yang diberikan kepada setiap unit kompetensi bagi KTPA. Sosialisasi dan pembinaan dapat dilakukan melalui cara sederhana, pada waktu yang lebih fleksibel, dan tidak memerlukan banyak biaya. Pelaksanaan sosialisasi dan pembinaan diharapkan memberikan informasi menyeluruh tentang kewajiban KTPA serta kompetensi yang harus dimilikinya.

Jenis pengembangan kompetensi lain yang paling banyak direkomendasikan bagi KTPA adalah mentoring yaitu pada Unit kompetensi M.74AMD01.003.1, M.74AMD01.006.1, M.74AMD01.007.1, M.74AMD01.008.1, M.74AMD01.012.1, M.74AMD01.018.1, dan M.74AMD01.019.1. Mentoring dapat dilakukan oleh rekan kerja, LSK, atau Direktorat PDLUK yang memiliki pengalaman lebih banyak terkait unit kompetensi. Tujuan mentoring untuk membuat KTPA dapat meningkatkan kompetensinya dengan lebih mandiri.

Bentuk pengembangan kompetensi berupa kegiatan pelatihan yang direkomendasikan adalah bimbingan teknis, workshop, dan elearning. Bimbingan teknis dan workshop adalah bentuk pelatihan klasikal, sedangkan e-learning adalah pelatihan non klasikal. Unit kompetensi M.74AMD01.007.1, M.74AMD01.008.1, dan M.74AMD01.012.1 direkomendasikan menggunakan metode bimbingan teknis. Kegiatan workshop direkomendasikan bagi unit kompetensi M.74AMD01.003.1, dan

M.74AMD01.012.1. Sedangkan e-learning direkomendasikan bagi unit kompetensi M.74AMD01.005.1.

Unit melibatkan masyarakat dalam proses analisis mengenai dampak lingkungan (M.74AMD01.005.1) direkomendasikan kegiatan lain yaitu Focus Group Discussion (FGD). Dalam FGD, KTPA LPJP dapat menggali langsung kebutuhan masyarakat. FGD juga dapat meningkatkan kemampuan (sense) KTPA LPJP dalam terjun langsung kepada masyarakat.

CAPAIAN RENSTRA 2020 - 2024

Data informasi pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur LHK, diperoleh dari kegiatan pemetaan kompetensi yang pengumpulan datanya dilakukan secara online melalui **Google Form**. Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 25 jabatan, dimana selama 5 (lima) tahun periode 2020 – 2024 akan diperoleh data informasi pengembangan kompetensi SDM Aparatur untuk 5 jenis jabatan. Sampai dengan tahun 2024, telah tercapai 25 Jabatan yang telah dipetakan kompetensinya atau dapat dikatakan tercapai 100 %. Adapun jenis jabatan yang dipetakan mulai dari tahun 2020 s/d 2024 adalah sebagai berikut:



OUTPUT

Output kegiatan pemetaan kompetensi adalah data informasi pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur berupa profil kompetensi yang dapat digunakan sebagai dokumen perencanaan pengembangan kompetensi SDM.

OUTCOME

Tersusunnya roadmap pengembangan SDM Non Aparatur, akan memberikan manfaat kepada organisasi pembina tenaga non aparatur dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan kompetensi SDM sehingga menjadi lebih efektif, efisien dan tepat sasaran.

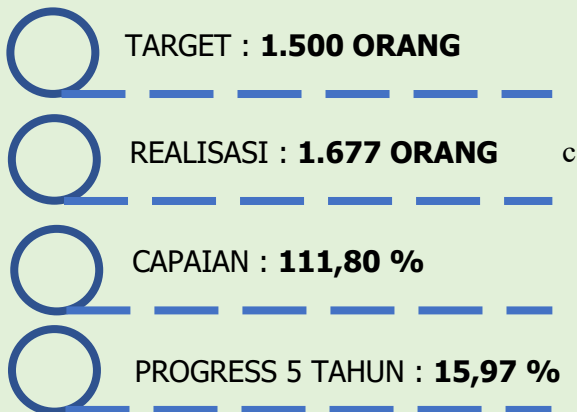
FAKTOR PENDUKUNG

1. Adanya SKKNI sebagai acuan dalam penyusunan instrumen pengukuran kompetensi SDM Non Aparatur.
2. Jejaring kerja dengan pihak-pihak terkait, baik instansi pembina SDM Non Aparatur, Lembaga Sertifikasi Profesi maupun asosiasi SDM Non Aparatur yang sangat mendukung dalam pendataan sebaran responden, penyebaran instrumen serta monitoring pelaksanaan pemetaan kompetensi.

Cc

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN 3

JUMLAH SDM LHK YANG BERSERTIFIKAT KOMPETENSI

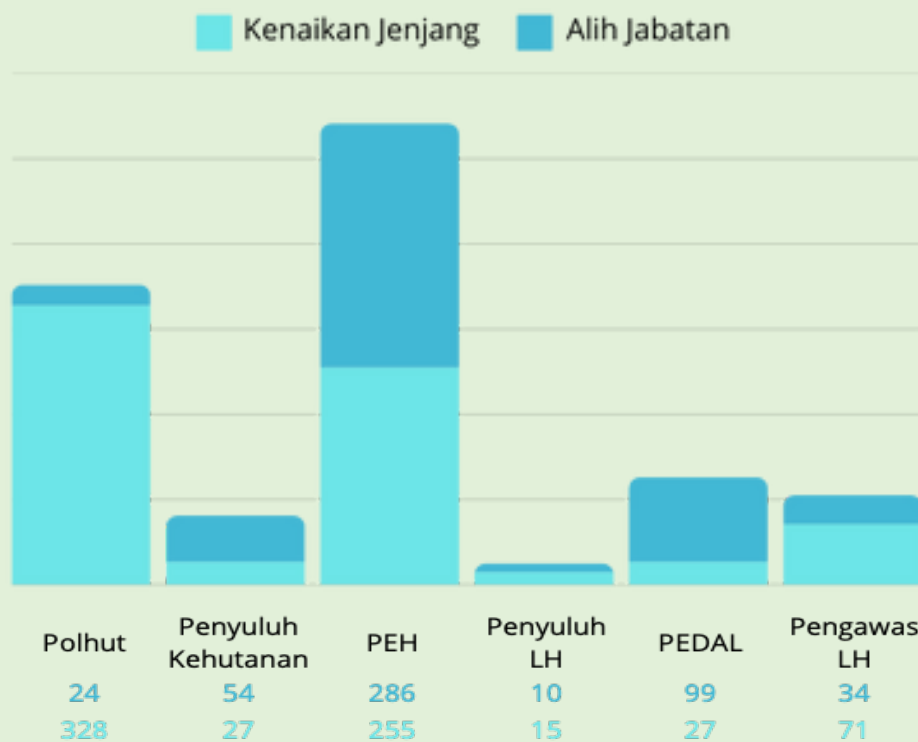


Uji kompetensi/sertifikasi kompetensi SDM LHK dilaksanakan untuk memperoleh SDM yang kompeten dan profesional dalam melakukan kegiatan di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. SDM lingkungan hidup dan kehutanan, sebagai salah satu pendukung program pembangunan lingkungan hidup dan

kehutanan perlu disertifikasi dengan tujuan untuk mengukur dan mengetahui kompetensinya. Sertifikasi juga diharapkan dapat menjamin bahwa presisi serta akurasi hasil kinerja SDM LHK sesuai dengan target program dalam pembangunan LHK.

Tahun 2024, target kegiatan Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK sebanyak 1.500 orang, yang terdiri dari SDM Aparatur sebanyak 1.200 orang dan SDM Non Aparatur sebanyak 300 orang. Dan telah dilakukan uji kompetensi terhadap 1.844 orang. Adapun jumlah SDM yang dinyatakan kompeten melalui kegiatan tersebut sebanyak 1.677 orang yang terdiri dari 1.250 SDM Aparatur LHK dan 427 SDM Non Aparatur LHK. Rincian jumlah SDM LHK yang dinyatakan kompeten sebagaimana berikut.

Hasil uji kompetensi SDM Aparatur



Hasil fasilitasi uji kompetensi SDM Non Aparatur

No	Jenis Jabatan	Realisasi
1	ANGGOTA TIM PENYUSUN AMDAL	34
2	GANISPH PEMANENAN HASIL HUTAN	9
3	GANISPH PEMANFAATAN HHBK MINYAK	42
4	GANISPH PEMANFAATAN HHBK BATANG	37
5	GANISPH PEMANFAATAN HHBK GETAH	34
6	GANISPH PEMBINAAN HUTAN	38
7	GANISPH PENGUJIAN KAYU BULAT	75
8	GANISPH PENGUJIAN KAYU GERGAJIAN	3
9	GANISPH PENGUJIAN KAYU LAPIS	1
10	GANISPH PENGUKURAN DAN PERPETAAN HUTAN	11
11	GANISPH PERENCANAAN HUTAN	22
12	GANISPH PERENCANAAN WISATA ALAM	15
13	KETUA TIM PENYUSUN AMDAL	15
14	PELAKSANA PERAWATAN AC RESIDENSIAL	20
15	PENANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN PENCEMARAN AIR	55
16	PENGUJI PENYUSUN AMDAL	10
17	PETUGAS PENGAMBIL CONTOH UJI AIR	6
Total		427

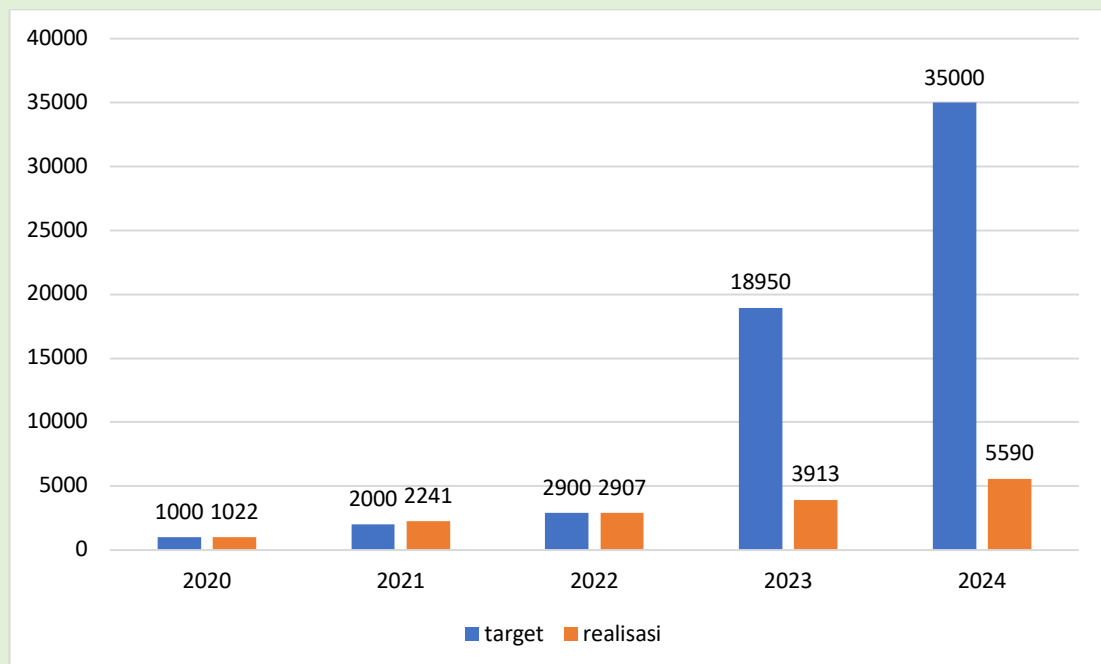
Cc

Setiap tahun, usulan calon peserta uji kompetensi baik usulan dari pusat maupun daerah dapat dikatakan sangat banyak. Namun, belum semuanya dapat difasilitasi dikarenakan anggaran yang tersedia tidak memadai. Untuk mengatasi kendala tersebut, Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM cq Pusat Perencanaan Pengembangan SDM berkoordinasi dengan unit kerja baik lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maupun Dinas/Instansi Daerah yang membidangi Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk melaksanakan uji kompetensi dengan skema kerjasama (*cost sharing*).

CAPAIAN RENSTRA 2020 - 2024

Data Jumlah SDM LHK yang bersertifikat kompetensi, diperoleh dari kegiatan Uji Kompetensi untuk SDM Aparatur=r LHK dan Fasilitasi Uji Kompetensi untuk SDM Non Aparatur. Target Renstra untuk Indikator Kinerja Kegiatan ini adalah 35.000 orang. Sampai dengan tahun 2024, telah tercapai 5.590 Orang yang berhak mendapatkan

sertifikat kompetensi atau dapat dikatakan tercapai 15,97 %. Adapun progres capaian Renstra tahun 2020 s/d 2024 secara akumulatif adalah sebagai berikut:



Berdasarkan grafik di atas, sampai dengan tahun 2024, yang merupakan tahun akhir dari periode Renstra tetapi progres capaiannya sangat rendah yaitu 15,97 % atau sekitar 5.590 orang dari 35.000 orang target yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena, pada awal penetapan target Indikator Kinerja Kegiatan terkait “Jumlah SDM LHK bersertifikat kompetensi”, target yang ditetapkan sangat optimis dengan target 7.000 orang pertahun, dimana pada tahun akhir periode Renstra diharapkan akan mencapai 35.000 orang. Target 7.000 orang ini berkaitan dengan program pemerintah tentang kartu prakerja, dimana target ini juga berhubungan dengan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun pada perjalanan periode Renstra, program kartu prakerja dilaksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga pelaksanaan sertifikasi kompetensi pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan cq Pusat Perencanaan Pengembangan SDM tidak dapat menyentuh program kartu prakerja. Sehingga sasaran kegiatan sertifikasi dan uji kompetensi SDM LHK diarahkan pada SDM Aparatur dan Non Aparatur KLHK.

Rendahnya realisasi IKK ini pun disebabkan ketersediaan anggaran per tahun, sehingga untuk mengatasi hal ini, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM membuka peluang kerja sama dengan pihak-pihak terkait baik lingkup KLHK, Instansi pemerintah daerah maupun pihak terkait lainnya untuk memberikan fasilitasi uji kompetensi untuk SDM LHK baik Aparatur maupun Non Aparatur, dengan mekanisme cost sharing.

TARGET KINERJA PENDUKUNG

Selain 3 (tiga) target kinerja utama yang menjadi Indikator kinerja kegiatan perencanaan pengembangan SDM LHK, Pusrenbang diberikan 2 (dua) target kinerja pendukung yang juga di tetapkan dalam Perjanjian Kinerja, yaitu 1). Nilai SAKIP dengan target 80 poin; dan 2). Nilai Kinerja Anggaran dengan terget 82,5 Poin.

Adapun capaian kinerja untuk target kinerja pendukung adalah sebagai berikut:

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
1	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 poin	83,84 poin	Berdasarkan Memo Sekretaris BP2SDM Nomor: M.2/BP2SDM/SET.11/REN.3.4/B/02/2024 tentang Hasil Penjaminan Kualitas terhadap Penilaian Mandiri SAKIP Tahun 2024 lingkup BP2SDM
2	Nilai Kinerja Anggaran Pusrenbang SDM	82,5 poin	98,84 Poin	Nilai NKPA Kantor Pusat Badan P2SDM sebesar 100 Nilai IKPA Kantor Pusat Badan P2SDM sebesar 97,67

3.7. REALISASI ANGGARAN

Tahun 2024 Realisasi Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 5.680.842.594,- atau sebesar 91,99 persen dari pagu anggaran Rp. 6.172.518.000,-. Tidak maksimalnya capaian anggaran dikarenakan adanya pagu blokir sebesar Rp 489.900,-. Rincian realisasi anggaran sebagai berikut :

No	Kegiatan	Rincian Output (RO)	Pagu	Realisasi	%
1	6748 Perencanaan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1.020.000.000	956.475.297	96,85 %
2	6748 Perencanaan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.150.000.000	1.102.591.693	95,88 %
3	6748 Perencanaan Pengembangan SDM	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM LHK	1.898.000.000	1.880.677.699	99,09 %
4	5439 Dukungan Manajemen	Layanan Umum dan Layanan perkantoran	2.104.518.000	1.741.097.905	82,73 %
Total			6.172.518.000	5.680.842.594	91,99 %



BAB 4

PENUTUP

Laporan Kinerja (LKj) Pusrenbang SDM Tahun 2024 ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusrenbang SDM dengan mengacu pada Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Penyusunan Laporan Kinerja Pusrenbang SDM mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun kesimpulan dari Laporan Kinerja Pusrenbang SDM, yaitu:

1. Capaian kinerja Pusrenbang SDM tahun 2023 sebesar 103,97 % menunjukkan bahwa semua target kinerja yang telah ditetapkan telah tercapai.
2. Hasil pengukuran efektifitas dan efisiensi kinerja, menunjukan bahwa kinerja Pusat Perencanaan Pengembangan SDM telah efektif dan efisien dalam pencapaian target kinerja tahun 2024

Akhirnya dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pihak terkait mengenai tugas dan fungsi Pusat Penyuluhan. Secara internal Laporan Kinerja ini dapat dijadikan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA (AWAL)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.

Jabatan : Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. A. Palguna Ruteka

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam upaya tersebut akan melaksanakan pengawasan melekat berjenjang, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.

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

Jakarta, 15 November 2023

Pihak Kedua,

Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Pihak Pertama,

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan dan Pengembangan SDM	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	1.500 orang
2.			Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
3.			Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya				
4.	Dukungan Manajemen dan	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 Poin
5.	Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM		Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	97,25 Poin

Klarifikasi rincian output (KRO)/Rincian Output (RO)

Klarifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Target RO	Anggaran (Rp)
EBC-Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.500 orang	1.918.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Dokumen	1.020.000.000
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Dokumen	1.170.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Perkantoran (Belanja Operasional)	1 Layanan	1.414.518.000
	Layanan Umum	1 Layanan	500.000.000
EBB- Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Paket	190.000.000
TOTAL			6.212.518.000

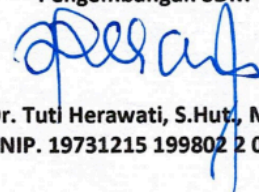
Jakarta, 15 November 2023

Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

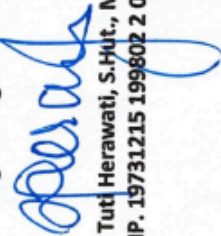


Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.
NIP. 19731215 199802 2 003

RENCANA AKSI TAHUN 2024
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Rincian Output	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan											
						Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Juli	Ag	Sep	Okt	Nov	Des
Tersedianya dan Rencana Instrumen Pengembangan LHK Meningkatnya Kemandirian Kelembagaan Kelompok Masyarakat	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.918.000.000	1.500	orang	-	-	200	200	300	600	700	800	1.000	1.200	1.400	1.500
	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1.020.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5
	Data Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.170.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5
	Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya																
Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	Layanan Umum	500.000.000	80	Poin	-	-	-	-	80	80	80	80	80	80	80	80
	Nilai Kinerja Pusat Anggaran Perencanaan Pengembangan SDM			97,25	Poin	-	-	40	50	60	70	75	80	85	90	95	97,25

Jakarta, 15 November 2023
Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan SDM


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

PERJANJIAN KINERJA REVISI JULI



REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.

Jabatan : Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. A. Palguna Ruteka

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam upaya tersebut akan melaksanakan pengawasan melekat berjenjang, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.

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

Jakarta, 29 Juli 2024

Pihak Kedua,

Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Pihak Pertama,

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

**REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM**

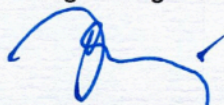
No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan dan Pengembangan SDM	Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	1.500 orang
2.			Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
3.			Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya				
4.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 Poin
5.			Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	97,25 Poin

Klasifikasi rincian output (KRO)/Rincian Output (RO)

Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Target RO	Anggaran (Rp)
EBC-Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.500 orang	1.898.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Dokumen	1.020.000.000
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Dokumen	1.150.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Perkantoran (Belanja Operasional)	1 Layanan	1.414.518.000
	Layanan Umum	1 Layanan	500.000.000
EBB- Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Paket	190.000.000
TOTAL			6.172.518.000

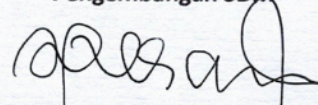
Jakarta, 19 Juli 2024

Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM



Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

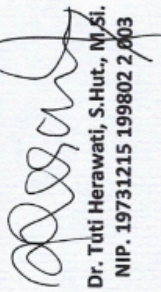
Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM



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

REVISI RENCANA AKSI TAHUN 2024
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Rincian Output	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan											
						Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan LHK Meningkatnya Kemandirian Kelembagaan Kelompok Masyarakat	Jumlah SDM Bersertifikat kompetensi	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.918.000.000	1.500	orang	-	-	-	-	-	50	600	700	1.000	1.200	1.400	1.500
	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1.020.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5
	Data Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.170.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya																	
Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Perencanaan Pengembangan SDM	Layanan Umum	500.000.000	80	Poin	-	-	-	-	80	80	80	80	80	80	80	80
	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM			97,25	Poin	-	-	40	50	60	70	75	80	85	90	95	97,25

Jakarta, 29 Juli 2024
Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan SDM

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

PERJANJIAN KINERJA REVISI DESEMBER



REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.

Jabatan : Kepala Pusat Perencanaan Pengembangan SDM

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. A. Palguna Ruteka

Jabatan : Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM

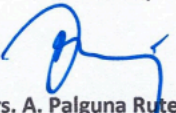
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dalam upaya tersebut akan melaksanakan pengawasan melekat berjenjang, internalisasi revolusi mental serta mendorong dan membangun generasi berwawasan lingkungan. Pencapaian target kinerja tersebut merupakan bagian tidak terpisahkan atas tanggung jawab jabatan.

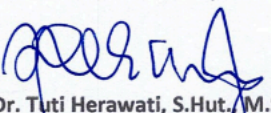
Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 12 Desember 2024

Pihak Kedua,


Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Pihak Pertama,


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

**REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM**

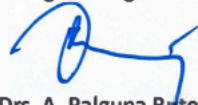
No.	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Semula	Target Menjadi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Perencanaan dan	Tersedianya Rencana dan Instrumen	Jumlah SDM LHK Bersertifikat kompetensi	1.500 orang	1.500 orang
2.	Pengembangan SDM	Pengembangan LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan	5 Jenis Jabatan
3.			Data Informasi Pengembangan Komponen SDM Non Aparatur LHK	5 Jenis Jabatan	5 Jenis Jabatan
Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya					
4.	Dukungan Manajemen dan	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	80 Poin	80 Poin
5.	Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BP2SDM	lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	97,25 Poin	82,5 Poin

Klasifikasi rincian output (KRO)/Rincian Output (RO)

Klasifikasi Rincian Output (KRO)	Rincian Output (RO)	Target RO Semula	Target RO Menjadi	Anggaran (Rp)
EBC-Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.500 orang	1.500 orang	1.898.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	5 Dokumen	5 Dokumen	1.020.000.000
	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	5 Dokumen	5 Dokumen	1.150.000.000
EBA-Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan Perkantoran (Belanja Operasional)	1 Layanan	1 Layanan	1.414.518.000
	Layanan Umum	1 Layanan	1 Layanan	497.500.000
	Layanan BMN		1 Layanan	2.500.000
EBB- Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana Internal	1 Paket	1 Paket	190.000.000
TOTAL				6.172.518.000

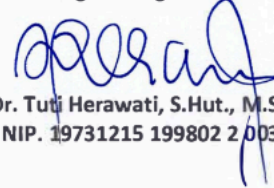
Jakarta, 12 Desember 2024

Kepala Badan Penyuluhan dan
Pengembangan SDM



Drs. A. Palguna Ruteka
NIP. 19650924 199303 1 001

Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan SDM



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

REVISI RENCANA AKSI TAHUN 2024
PUSAT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Rincian Output	Anggaran (Rp)	Target	Satuan	Target Output Bulanan											
						Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Tersedianya Rencana Instrumen Pengembangan LHK Meningkatnya Kemandirian Kelembagaan Kelompok Masyarakat	Jumlah SDM Bersertifikat kompetensi	Layanan Sertifikasi dan Uji Kompetensi SDM	1.898.000.000	1.500	orang	-	-	-	-	-	50	600	700	1.000	1.200	1.400	1.500
	Data Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	1.020.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5
	Data Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	1.150.000.000	5	Jenis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5
	Dukungan Kinerja Kegiatan Lainnya																
Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM	Nilai SAKIP Pusat Perencanaan Pengembangan SDM	Layanan Umum Layanan BMN	497.500.000 2.500.000	80	Poin	-	-	-	-	-	80	80	80	80	80	80	80
	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Perencanaan Pengembangan SDM			82,5	Poin	-	-	35	45	50	55	60	60	60	75	80	82,5

Jakarta, 12 Desember 2024
Kepala Pusat Perencanaan
Pengembangan SDM


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