

LAPORAN
CAPAIAN RENCANA KERJA 2022
DAN
RENCANA STRATEGIS 2020 -2024



PUSAT
PERENCANAAN
PENGEMBANGAN SDM

KATA PENGANTAR

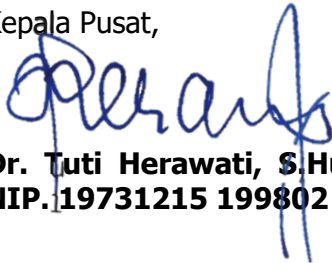
Laporan Capaian Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022 dan Capaian Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024 Pusat Perencanaan Pengembangan SDM (Pusrenbang SDM) disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Pusrenbang SDM selama tahun 2022 dan pencapaian kinerja Pusrenbang SDM berdasarkan Renstra tahun 2020-2024. Penyusunan laporan ini sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), laporan tersebut merupakan salah satu unsur penilaian dalam SAKIP.

Laporan Capaian Rencana Kerja Tahun 2022 dan Capaian Rencana Strategis Tahun 2020-2024 diharapkan dapat memberi informasi kinerja dan gambaran pelaksanaan kegiatan pembangunan di bidang perencanaan dan pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Laporan ini, selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam perencanaan, pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan pada kurun waktu yang akan datang.

Akhirnya, kami mengucapkan puji syukur atas capaian Rencana Kerja Tahun 2022 dan Capaian Rencana Strategis Tahun 2020-2024 sebagaimana tertuang dalam laporan ini. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan laporan ini, diucapkan terima kasih dan semoga dapat bermanfaat serta dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 30 Desember 2022

Kepala Pusat,



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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
BAB II. ORGANISASI PUSRENBANG SDM	3
A. Tugas dan Fungsi	3
B. Organisasi.....	4
C. Sumber Daya Manusia	5
BAB III. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2020-2024 DAN RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2022	6
A. Rencana Strategis (Renstra) Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	6
1. Sasaran Kegiatan Pusrenbang SDM.....	6
2. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	7
B. Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2022	8
1. Target Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2022.....	8
2. Pembiayaan Tahun 2022.....	9
BAB IV. EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN PELAKSANAAN RENJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2022 DAN RENSTRA PUSRENBANG SDM TAHUN 2020-2024	11
A. Capaian Renja Pusrenbang SDM Tahun 2022.....	11
B. Capaian Rencana Strategis (Renstra) Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	39
BAB V. REALISASI ANGGARAN TAHUN 2022.....	44
BAB VI. PENUTUP.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sebaran Pegawai Pusrenbang SDM	5
Tabel 2. Keterkaitan Sasaran Program Badan P2SDM dan Sasaran Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	6
Tabel 3. Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	7
Tabel 4. Indikator Kinerja dan Prakiraan Target Tahun 2020-2024	8
Tabel 5. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024	8
Tabel 6. Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Tahun 2021	9
Tabel 7. Alokasi Pagu Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2022	10
Tabel 8. Capaian Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2022.....	11
Tabel 9. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK	12
Tabel 10. Pengelompokan jabatan sesuai level kompetensi.....	14
Tabel 11. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur	26
Tabel 12. Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Sampai Tahun 2022.....	39
Tabel 13. Progres SDM LHK meningkat kompetensinya berdasarkan jenis jabatan s.d Tahun 2022	42
Tabel 14. Realisasi Anggaran Kegiatan lingkup Pusrenbang SDM Tahun 2022	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM.....	4
Gambar 2. Tampilan Aplikasi SPEKTRA.....	13
Gambar 3. Prosentase responden berdasarkan level kompetensi.....	15
Gambar 4. Job Person Match berdasarkan level kompetensi	16
Gambar 5. Hasil pemetaan kompetensi pada level 1.....	17
Gambar 6. Hasil pemetaan kompetensi pada level 2.....	18
Gambar 7. Hasil Pemetaan Kompetensi pada Level 3	19
Gambar 8. Prosentase Hasil Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator lingkup BP2SDM	19
Gambar 9. Prosentase hasil pemetaan kompetensi pejabat pengawas lingkup BP2SDM ...	21
Gambar 10. Prosentase hasil pemetaan kompetensi Penyuluh Kehutanan	22
Gambar 11. Prosentase hasil pemetaan kompetensi Widyaiswara.....	23
Gambar 12. Prosentase hasil pemetaan kompetensi Guru.....	24
Gambar 13. Prosentase responden pemetaan kompetensi SDM NA	26
Gambar 14. Responden PPPA berdasarkan jenis kelamin	27
Gambar 15. Responden PPPA berdasarkan tingkat Pendidikan	27
Gambar 16. Responden PPPA berdasarkan usia	28
Gambar 17. Responden PPPA berdasarkan pengalaman kerja	28
Gambar 18. Hasil pemetaan kompetensi PPPA.....	28
Gambar 19. Responden PPPU berdasarkan jenis kelamin.....	29
Gambar 20. Responden PPPU berdasarkan tingkat pendidikan	29
Gambar 21. Responden PPPU berdasarkan usia	29
Gambar 22. Responden PPPU berdasarkan pengalaman kerja.....	30
Gambar 23. Hasil Pemetaan Kompetensi PPPU.....	30
Gambar 24. Responden Teknisi AC berdasarkan jenis kelamin	31
Gambar 25. Responden Teknisi AC berdasarkan tingkat pendidikan.....	31
Gambar 26. Responden Teknisi AC berdasarkan usia.....	31
Gambar 27. Responden Teknisi AC berdasarkan pengalaman kerja	32
Gambar 28. Hasil Pemetaan Kompetensi Teknisi AC	32

Gambar 29. Responden ATPA berdasarkan jenis kelamin.....	33
Gambar 30. Responden ATPA berdasarkan tingkat pendidikan	33
Gambar 31. Responden ATPA berdasarkan usia	33
Gambar 32. Responden ATPA berdasarkan pengalaman kerja.....	34
Gambar 33. Hasil Pemetaan Kompetensi ATPA	34
Gambar 34. Responden PCUA berdasarkan jenis kelamin.....	35
Gambar 35. Responden PCUA berdasarkan Pendidikan.....	35
Gambar 36. Responden PCUA berdasarkan usia.....	35
Gambar 37. Responden PCUA berdasarkan pengalaman kerja	36
Gambar 38. Hasil Pemetaan Kompetensi PCUA	36
Gambar 39. Hasil Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK	37

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Eksistensi dan keberhasilan suatu organisasi sangat didukung oleh keberadaan sumber daya manusia sebagai pelaksana pekerjaan. sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung dan penentu berjalannya tugas pokok dan fungsi organisasi. Peranan sumber daya manusia adalah partner strategis organisasi yang berarti bahwa semua lini operasi organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik ditinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas. Dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan, suatu organisasi memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusrenbang SDM merupakan unit Eselon II Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM yang mempunyai tugas dalam Perencanaan dan Pengembangan SDM Aparatur dan Masyarakat Lingkungan Hidup dan Kehutanan sesuai dinamika dan tantangan kekinian pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pusrenbang 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, Pusrenbang SDM didukung oleh Sub Bagian Tata Usaha.

Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan pada Tahun 2022, Pusrenbang SDM menyusun Rencana Kerja Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2022. Selanjutnya, untuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Renja Tahun 2022 dan Rencana Strategis Tahun 2020-2024, Pusrenbang SDM menyusun laporan capaian Renja Tahun 2022 dan Capaian Renstra Tahun 2020-2024. Laporan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan umpan balik bagi pengambil keputusan dalam rangka pemantapan/reviu perencanaan pada waktu yang akan datang.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan laporan ini sebagai pertanggungjawaban Kepala Pusat selaku penanggungjawab kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM dalam pencapaian pelaksanaan Renja Tahun 2022 dan progres pelaksanaan Renstra Tahun 2020-2024 kepada Kepala Badan P2SDM serta Publik. Adapun tujuannya guna memberikan gambaran sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan permasalahan yang dihadapi pada Tahun 2022 sebagai upaya perbaikan pelaksanaan kegiatan tahun selanjutnya. Selain itu laporan ini juga sebagai bentuk monitoring terhadap capaian pelaksanaan 3 Tahun Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2020 – 2024.

BAB II

ORGANISASI PUSRENBANG SDM

A. 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, Pusrenbang SDM merupakan salah satu Unit Kerja Eselon II pada Badan P2SDM 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. Adapun fungsi dari Pusat Perencanaan Pengembangan SDM yaitu menyelenggarakan fungsi, meliputi:

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.

B. Organisasi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pusrenbang 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, Pusrenbang SDM didukung oleh Sub Bagian Tata Usaha. Sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.15 Tahun 2021, struktur organisasi Pusrenbang SDM sebagaimana disajikan pada



Gambar 1. Struktur Organisasi Pusrenbang SDM

C. Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai Pusrenbang SDM secara keseluruhan sebanyak 44 orang terdiri dari 28 orang PNS dan 14 orang tenaga kontrak, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Sebaran Pegawai Pusrenbang SDM

Jenjang Pendidikan	Gol IV		Gol III		Gol II		Jumlah		Jumlah
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Doktor	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Pascasarjana	2	3	-	2	-	-	2	5	7
Sarjana	-	-	9	13	-	-	9	13	22
Diploma	-	-	1	4		2	1	6	7
SLTA	-	-	-	-	2	2	2	3	4
Jumlah (L + P)	2	4	10	19	2	4	14	28	42
Jumlah Per Gol	6		29		6		42		42
Keterangan : 14 Orang Tenaga PPNP									

BAB III

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2020-2024 DAN RENCANA KERJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2022

A. Rencana Strategis (Renstra) Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

1. Sasaran Kegiatan 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 Renstra 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 2.

Tabel 2. 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)

2. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 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 3.

Tabel 3. Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

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

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 4.

Tabel 4. Indikator Kinerja dan Prakiraan Target Tahun 2020-2024

Kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target 2020	Prakiraan 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 LHK, 25 Jenis Jabatan	5	5	5	5	5
	c. Jumlah SDM LHK Bersertifikat Kompetensi, 35.000 Orang	1.000	1.000	900	16.500	16.500

B. Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2022

1. Target Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2022

Rencana Kerja Pusrenbang SDM Tahun 2022 sebagai kerangka kerja, acuan dalam penyusunan Target Indikator Kinerja dan sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian kinerja. Target rencana kerja Tahun 2022 Pusrenbang SDM sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Indikator Kinerja Program dan Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

No	IKU/IKP	Target 2020-2024	Target 2022
1	Jumlah SDM LHK yang kompeten.	35.000 Orang	600 Orang

Target rencana kerja tahun 2022 tersebut di atas, akan dicapai melalui Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan sasaran dan target sebagaimana Tabel 5.

Tabel 6. Target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Tahun 2021

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
	c) Jumlah SDM LHK bersertifikat Kompetensi, 600 Orang

2. Pembiayaan Tahun 2022

Dalam rangka mendukung pembiayaan penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengembangan SDM, pada Tahun 2022 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar **Rp. 5.758.039.000,-** yang tertuang pada dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2022 Satuan Kerja Kantor Pusat BP2SDM sesuai dengan Surat Pengesahan Nomor: **SP DIPA- 029.08.1.465019/2022**. Selama tahun anggaran berjalan terdapat beberapa perubahan pagu anggaran oleh karena adanya kebijakan *Automatic Adjustment* (AA). Sehingga anggaran Pusrenbang SDM pada akhir tahun 2022 sebesar **Rp.**

4.756.039.000,-. Rincian anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2022 disajikan sebagaimana Tabel 7.

Tabel 7. Alokasi Pagu Anggaran Pusrenbang SDM Tahun 2022

Komponen	PAGU ANGGARAN
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	660.000.000
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	893.595.000
SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	1.201.495.000
Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM	2.001.039.000
Jumlah	4.756.039.000

BAB IV

EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN PELAKSANAAN RENJA PUSRENBANG SDM TAHUN 2022 DAN RENSTRA PUSRENBANG SDM TAHUN 2020-2024

A. Capaian Renja Pusrenbang SDM Tahun 2022

Keberhasilan Pusrenbang SDM dalam mencapai target pada Rencana Kerja Tahun 2021 dapat diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target Tahun 2022 pada masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan. Sasaran kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM yaitu tersedianya SDM LHK yang kompeten. Kegiatan ini didukung dengan pagu anggaran sebesar **Rp. 4.756.039.000,-** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp. 4.755.131.594,-** atau sebesar 99,98%. Dengan dukungan anggaran tersebut, capaian kinerja dari kegiatan perencanaan pengembangan SDM ini sebesar 103,67 %. Rincian capaian kinerja selengkapnya disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Capaian Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM Tahun 2022

KEGIATAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA %
PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM Tersedianya Rencana dan Instrumen Pengembangan SDM LHK	Peta Pengembangan SDM Aparatur LHK	5 Jabatan	5 Jabatan	100
	Peta Pengembangan SDM Non Aparatur	5 Jabatan	5 Jabatan	100
	Jumlah SDM LHK yang meningkat Kompetensinya	600 Orang	666 Orang	111
	RATA-RATA CAPAIAN KINERJA			103,67

Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM terdiri dari 3 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yaitu:

a. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK

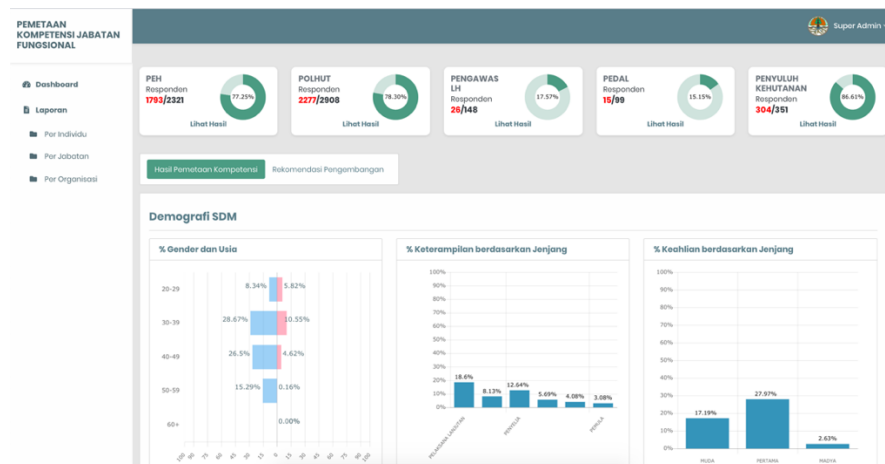
Data informasi pengembangan SDM Aparatur LHK di peroleh melalui Pemetaan kompetensi yaitu kegiatan untuk mendapatkan profil kompetensi SDM melalui pengukuran/assessmen kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural. Profil kompetensi ini akan digunakan untuk melakukan analisis kesenjangan (gap) kompetensi SDM yang dimiliki saat ini dengan yang dipersyaratkan oleh standar kompetensi. Kesenjangan (gap) kompetensi akan dijadikan pertimbangan untuk memberikan rekomendasi intervensi terhadap kompetensi-kompetensi yang masih perlu pengembangan atau peningkatan kapasitas.

Pelaksanaan pemetaan kompetensi tahun 2022, dilaksanakan dengan sasaran pegawai lingkup BP2SDM yang terdiri dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Penyuluh Kehutanan, Widyaiswara dan Guru, dengan komposisi sebagai berikut

Tabel 9. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	Administrator	7 orang
2	Pengawas	21 orang
3	Penyuluh Kehutanan	22 orang
4	Widyaiswara	30 orang
5	Guru	64 orang

Pemetaan kompetensi SDM Aparatur LHK dilaksanakan melalui aplikasi berbasis web yang diberi nama **SPEKTRA (Sistem Informasi Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur LHK)** dengan alamat <https://simrenbang.bp2sdm.menlhk.go.id/spektra>



Gambar 2. Tampilan Aplikasi SPEKTRA

Pemetaan kompetensi SDM Aparatur Tahun 2022 menggunakan metoda *Situational judgement test* (SJT) yang dilakukan untuk kompetensi manajerial dan sosiokultural sebagaimana diatur dalam Permen PANRB Nomor : 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN . Kompetensi-kompetensi tersebut antara lain :

a. Kompetensi manajerial

- Integritas
- Kerjasama
- Komunikasi
- Orientasi Pada Hasil
- Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan Orang Lain
- Mengelola Perubahan

- Pengambilan Keputusan

b. Kompetensi Sosiokultural

- Perekat Bangsa).

Situational judgement test (SJT) bertujuan untuk melakukan penilaian mengenai apa yang akan responden lakukan bila diberikan situasi tertentu, selain menilai apakah responden dapat mendiskusikan situasi tertentu, mereka juga dituntut untuk menunjukkan bahwa mereka dapat mendemonstrasikan kompetensi aktual yang dicari oleh institusi. *Situational judgement test* (SJT) adalah penilaian yang dirancang untuk mengukur penilaian responden dalam *setting* peran yang relevan atau *setting* kerja.

Dari hasil pemetaan kompetensi melalui aplikasi SPEKTRA, diperoleh hasil sebagaimana terlampir di bawah ini:

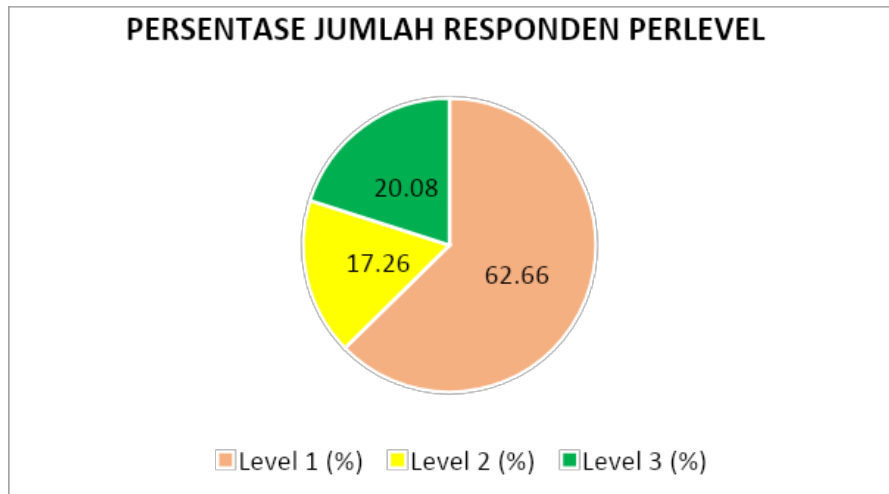
1. Pemetaan kompetensi SDM Aparatur berdasarkan level jabatan.

Pemetaan kompetensi hanya dilakukan pada jabatan-jabatan yang memiliki standar kompetensi dengan level 1 sampai dengan 3. Pengelompokan level ini perlu dilakukan untuk melihat profil kompetensi jabatan-jabatan untuk setiap level kompetensi yang sama. Pengelompokan level ini dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Pengelompokan jabatan sesuai level kompetensi

Level 1	Level 2	Level 3
Pelaksana	Pengawas	Administratur
JF Keterampilan Pemula	JF Keahlian Pertama	JF Keahlian Muda
	JF Keterampilan Mahir	JF Keterampilan Penyelesaian
	JFKeterampilan Terampil	

Adapun prosentase responden berdasarkan level kompetensi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Prosentase responden berdasarkan level kompetensi

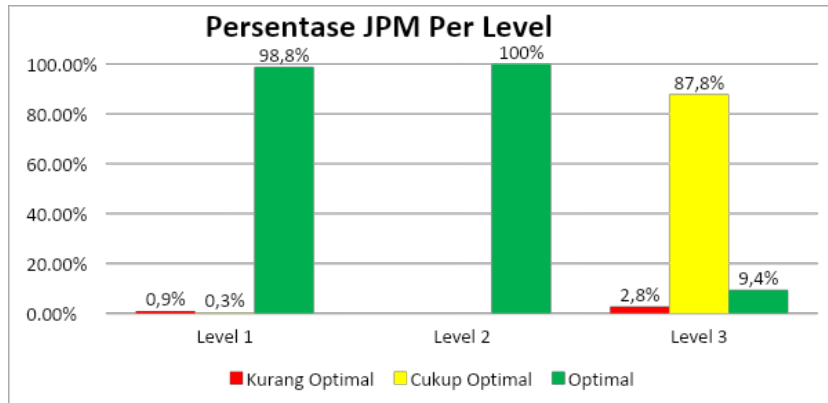
Job Person Match (JPM)

Job Person Match (JPM) adalah perbandingan antara nilai capaian kompetensi responden 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.

Kategori nilai optimal sebagaimana adalah apabila mencapai prosentase lebih dari atau sama dengan 90 (sembilan puluh). Kategori nilai cukup optimal apabila mencapai prosentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 78 (tujuh puluh delapan) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh). Kategori nilai kurang optimal apabila prosentase di bawah 78 (tujuh puluh delapan). Hasil JPM setiap individu ini kemudian akan dilihat dan dianalisis untuk setiap jabatan.

Berdasarkan analisis perlevel diperoleh hasil bahwa *Job Person Match* (JPM) untuk Level 1 diperoleh hasil 98,8% responden dalam kategori Optimal, 0,3% dalam kategori Cukup Optimal dan 0,9% dalam kategori Kurang Optimal. Pada level 2 seluruh

responden (100%) dalam kategori Optimal. Pada Level 3 diperoleh hasil 9,4% dalam kategori Optimal, 87,8% Cukup Optimal dan 2,8% dalam kategori Kurang Optimal. Lebih jelasnya JPM perlevel bisa dilihat pada Gambar 4.

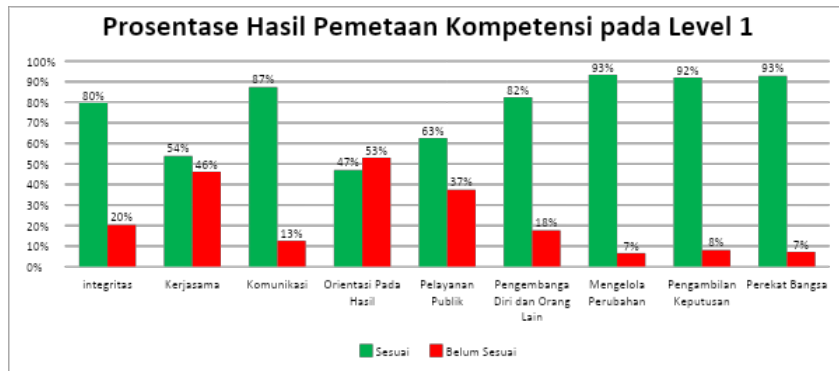


Gambar 4. Job Person Match berdasarkan level kompetensi

Pemetaan Kompetensi untuk level 1

Hasil pemetaan kompetensi berdasarkan level menunjukkan bahwa pada level 1 dapat dilihat bahwa pada kompetensi integritas 80% responden memenuhi standar dan 20% masih dibawah standar. Kompetensi kerjasama 54% responden memenuhi standar dan 46% masih dibawah standar. Kompetensi komunikasi 87% responden memenuhi standar dan 13% masih dibawah standar. Kompetensi orientasi pada hasil 47% responden memenuhi standar dan 53% masih dibawah standar. Kompetensi pelayanan publik 63% responden memenuhi standar dan 37% masih dibawah standar. Kompetensi pengembangan diri dan orang lain 82% responden memenuhi standar dan 18% masih dibawah standar. Kompetensi mengelola perubahan 93% responden memenuhi standar dan 7% masih dibawah standar. Kompetensi pengambilan keputusan 92% responden memenuhi standar dan 8% masih dibawah standar. Kompetensi perekat

bangsa 93% responden memenuhi standar dan 7% masih dibawah standar. Untuk lebih jelasnya hasil pemetaan lingkup BP2SDM untuk Level 1 dapat dilihat pada Gambar 5.

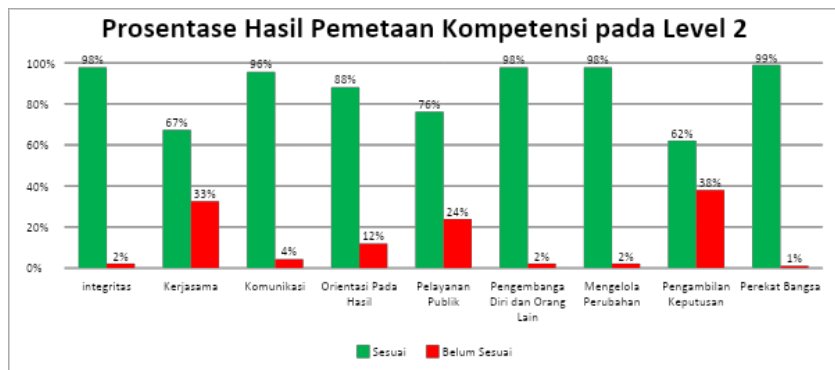


Gambar 5. Hasil pemetaan kompetensi pada level 1

Pemetaan Kompetensi untuk level 2

Hasil pemetaan kompetensi berdasarkan level menunjukkan bahwa pada level 2 dapat dilihat bahwa pada kompetensi integritas 98% responden memenuhi standar dan 2% masih dibawah standar. Kompetensi kerjasama 67% responden memenuhi standar dan 33% masih dibawah standar. Kompetensi komunikasi 96% responden memenuhi standar dan 4% masih dibawah standar. Kompetensi orientasi pada hasil 88% responden memenuhi standar dan 12% masih dibawah standar. Kompetensi pelayanan publik 76% responden memenuhi standar dan 24% masih dibawah standar. Kompetensi pengembangan diri dan orang lain 98% responden memenuhi standar dan 2% masih dibawah standar. Kompetensi mengelola perubahan 98% responden memenuhi standar dan 2% masih dibawah standar. Kompetensi pengambilan keputusan 62% responden memenuhi standar dan 38% masih dibawah standar. Kompetensi perekat bangsa 99% responden memenuhi standar dan 1% masih

dibawah standar. Untuk lebih jelasnya hasil pemetaan lingkup BP2SDM untuk Level 2 dapat dilihat pada Gambar 6.

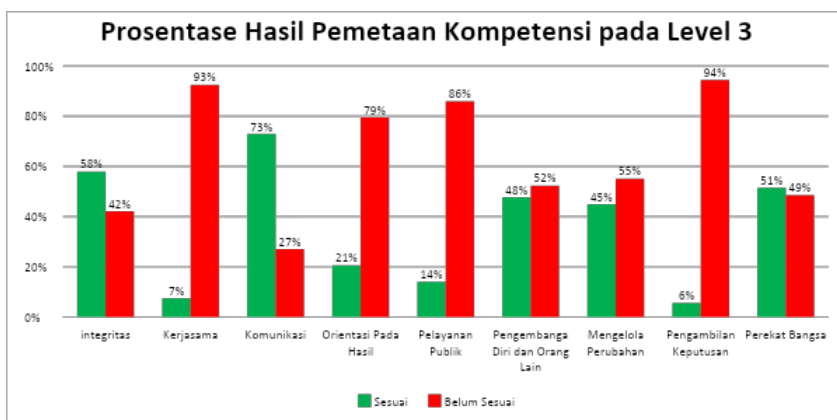


Gambar 6. Hasil pemetaan kompetensi pada level 2

Pemetaan Kompetensi Untuk Level 3

Hasil pemetaan kompetensi berdasarkan level menunjukkan bahwa pada level 3 dapat dilihat bahwa pada kompetensi integritas 58% responden memenuhi standar dan 42% masih dibawah standar. Kompetensi kerjasama 7% responden memenuhi standar dan 93% masih dibawah standar. Kompetensi komunikasi 73% responden memenuhi standar dan 27% masih dibawah standar. Kompetensi orientasi pada hasil 21% responden memenuhi standar dan 79% masih dibawah standar. Kompetensi pelayanan publik 14% responden memenuhi standar dan 86% masih dibawah standar. Kompetensi pengembangan diri dan orang lain 48% responden memenuhi standar dan 52% masih dibawah standar. Kompetensi mengelola perubahan 45% responden memenuhi standar dan 55% masih dibawah standar. Kompetensi pengambilan keputusan 6% responden memenuhi standar dan 94% masih dibawah standar. Kompetensi perekat bangsa 51% responden memenuhi standar dan 49% masih

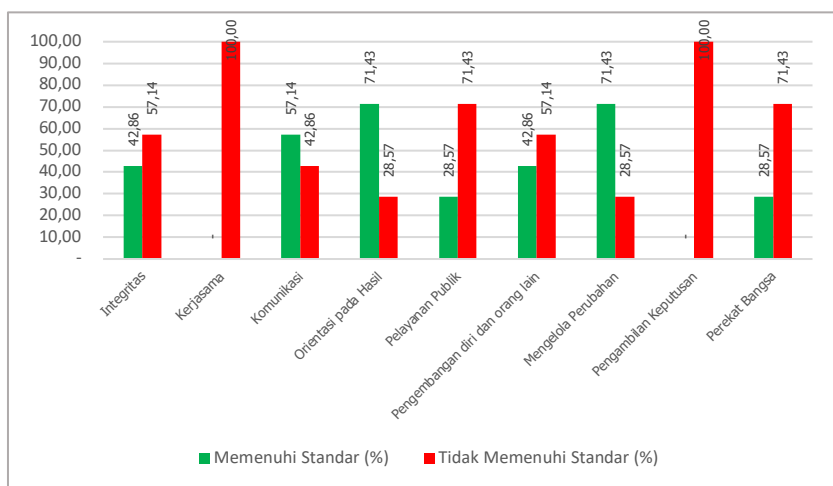
dibawah standar. Untuk lebih jelasnya hasil pemetaan lingkup BP2SDM untuk Level 3 dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Hasil Pemetaan Kompetensi pada Level 3

2. Pemetaan kompetensi SDM Aparatur berdasarkan kelompok jabatan

- **Pejabat Administrator**

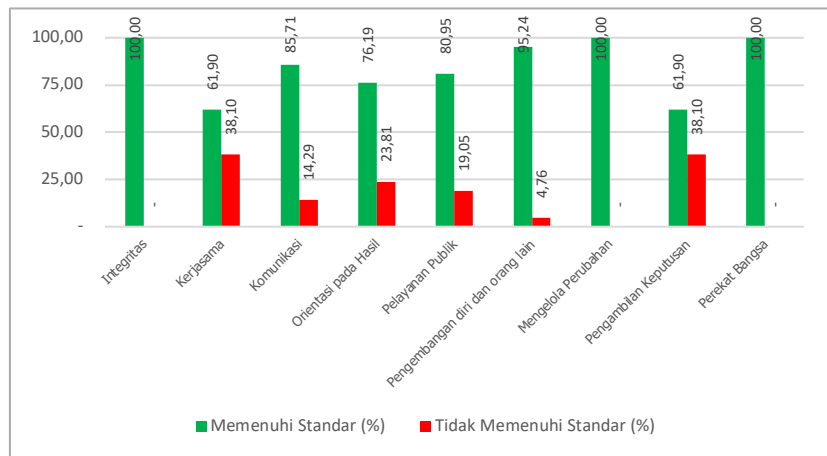


Gambar 8. Prosentase Hasil Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator lingkup BP2SDM

Berdasarkan hasil pemetaan, profil kompetensi kelompok Jabatan Adiministratur adalah sebagai berikut :

- Kompetensi Integritas sebanyak 42, 86% responden memenuhi standar dan 57,14 tidak memenuhi standar.
- Kompetensi kerjasama sebanyak 100% responden tidak memenuhi standar
- Kompetensi komunikasi sebanyak 57,14% responden memenuhi standar dan 42,86% tidak memenuhi standar
- Kompetensi Orientasi Pada Hasil sebanyak 71,43% responden memenuhi standar dan 28,57 tidak memenuhi standar
- Kompetensi Pelayanan Publik sebanyak 28,57% responden memenuhi standar dan 71,43 tidak memenuhi standar
- Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain sebanyak 42,86% responden memenuhi standar dan 57,14 tidak memenuhi standar
- Kompetensi Mengelola Perubahan sebanyak 71,43 responden memenuhi standar dan 28,57% tidak memenuhi standar
- Kompetensi Pengambilan Keputusan sebanyak 100% responden tidak memenuhi standar
- Kompetensi Perikat Bangsa 28,57% memenuhi standar dan 71,43% tidak memenuhi standar

- **Pejabat Pengawas**



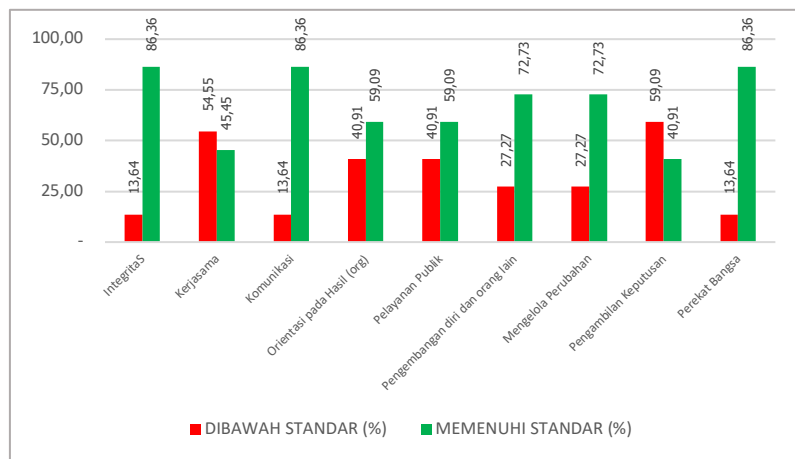
Gambar 9. Prosentase hasil pemetaan kompetensi pejabat pengawas lingkup BP2SDM

Berdasarkan hasil pemetaan, profil kompetensi kelompok Jabatan Pengawas adalah sebagai berikut :

- Kompetensi Integritas sebanyak 100% responden memenuhi standar
- Kompetensi kerjasama sebanyak 61,90% responden memenuhi standar dan 38,10 tidak memenuhi standar
- Kompetensi komunikasi sebanyak 85,71% responden memenuhi standar dan 14,29% tidak memenuhi standar
- Kompetensi Orientasi Pada Hasil sebanyak 76,19% responden memenuhi standar dan 23,81% tidak memenuhi standar
- Kompetensi Pelayanan Publik sebanyak 80,95% responden memenuhi standar dan 19,05% tidak memenuhi standar
- Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain sebanyak 95,24% responden memenuhi standar dan 4,76% tidak memenuhi standar

- Kompetensi Mengelola Perubahan sebanyak 100% responden memenuhi standar
- Kompetensi Pengambilan Keputusan sebanyak 61,90% responden memenuhi standar dan 38,10% responden tidak memenuhi standar
- Kompetensi Perekat Bangsa 100% memenuhi standar

- **Penyuluh Kehutanan**



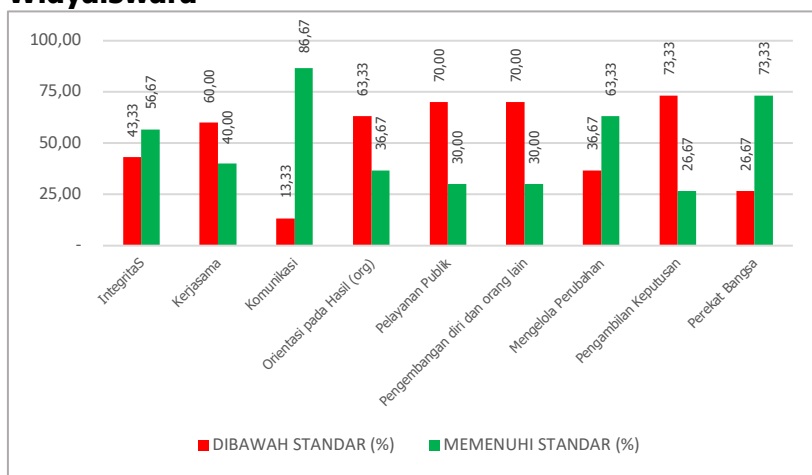
Gambar 10. Prosentase hasil pemetaan kompetensi Penyuluh Kehutanan

persentase kompetensi responden yang dibawah standar ada di semua unit kompetensi. Hasil ini memperlihatkan kesenjangan kompetensi yang perlu untuk ditindak lanjuti dengan pengembangan kompetensi. Berdasarkan persentase kompetensi responden yang dibawah standar dapat ditentukan urutan kesenjangan (gap) kompetensi dari yang tertinggi ke yang terendah. Urutan gap kompetensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan Keputusan (59,09%)
2. Kerjasama (54,55%)
3. Pelayanan Publik (40,91%)

4. Orientasi Pada Hasil (40,91%)
5. Pengembangan Diri dan Orang lain (27,27%)
6. Mengelola Perubahan (27,27%)
7. Integritas (13,64%)
8. Perekat Bangsa (13,64%)
9. Komunikasi (13,64%)

- **Widyaiswara**



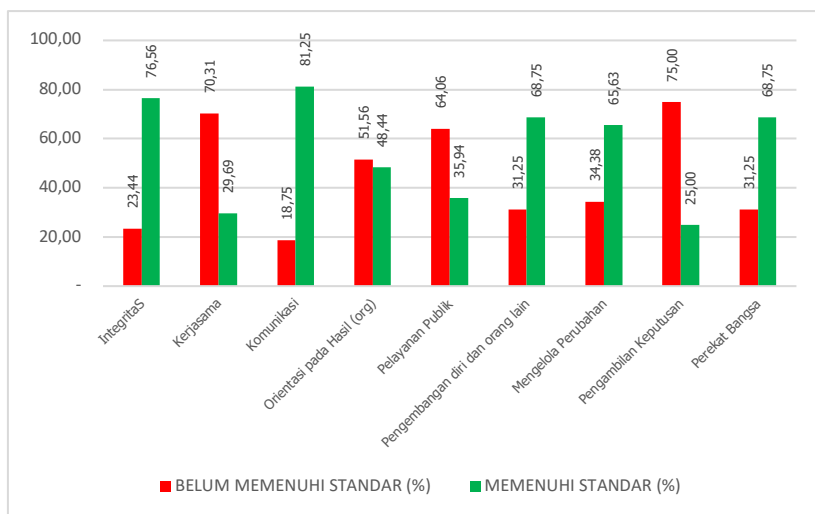
Gambar 11. Prosentase hasil pemetaan kompetensi Widyaiswara

persentase kompetensi responden yang dibawah standar ada di semua unit kompetensi. Hasil ini memperlihatkan kesenjangan kompetensi yang perlu untuk ditindak lanjuti dengan pengembangan kompetensi. Berdasarkan persentase kompetensi responden yang dibawah standar dapat ditentukan urutan kesenjangan (gap) kompetensi dari yang tertinggi ke yang terendah. Urutan gap kompetensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan Keputusan (73,33%)
2. Pelayanan Publik (70,00%)
3. Pengembangan Diri dan Orang lain (70,00%)
4. Orientasi Pada Hasil (68,83%)
5. Kerjasama (60,00%)

6. Integritas (43,33%)
7. Mengelola Perubahan (36,67%)
8. Perekat Bangsa (26,67%)
9. Komunikasi (13,33%)

- **Guru**



Gambar 12. Prosentase hasil pemetaan kompetensi Guru

persentase kompetensi responden yang dibawah standar ada di semua unit kompetensi. Hasil ini memperlihatkan kesenjangan kompetensi yang perlu untuk ditindak lanjuti dengan pengembangan kompetensi. Berdasarkan persentase kompetensi responden yang dibawah standar dapat ditentukan urutan kesenjangan (gap) kompetensi dari yang tertinggi ke yang terendah. Urutan gap kompetensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengambilan Keputusan (75,00%)
2. Kerjasama (70,31%)
3. Pelayanan Publik (64,06%)
4. Orientasi Pada Hasil (51,56%)
5. Mengelola Perubahan (34,38%)

6. Perekat Bangsa (31,25%)
7. Pengembangan Diri dan Orang lain (31,25%)
8. Integritas (23,44%)
9. Komunikasi (18,75%)

b. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK

Dalam rangka mendukung terwujudnya visi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menuju keberlanjutan sumber daya hutan dan lingkungan hidup untuk kesejahteraan masyarakat, maka salah satu sasaran strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah terselenggaranya tata kelola dan inovasi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan yang baik serta kompetensi SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berdaya saing. Sasaran strategis tersebut oleh Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM diterjemahkan melalui kegiatan perencanaan dan pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur.

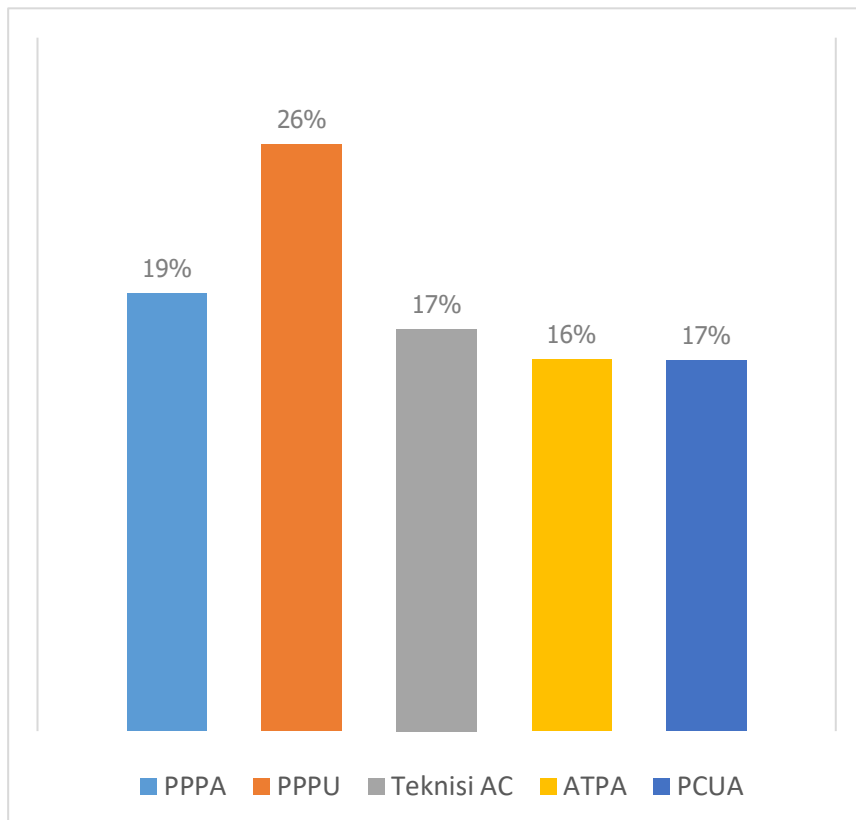
Sasaran pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur tahun 2022 adalah:

1. Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Air
2. Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Udara
3. Teknisi AC
4. Anggota Tim Penyusun Amdal
5. Petugas Pengambil Contoh Uji Air

Dengan rincian responden pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur, sebagai berikut:

Tabel 11. Sebaran Responden Pemetaan Kompetensi SDM Non Aparatur

No	Kelompok Jabatan	Jumlah Responden
1	PPPA	120 orang
2	PPPU	145 orang
3	Teknisi AC	226 orang
4	ATPA	185 orang
5	PPCUA	103 orang



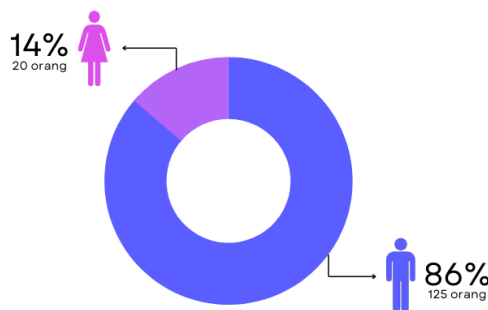
Gambar 13. Prosentase responden pemetaan kompetensi SDM NA

Pengukuran kompetensi SDM NA LHK dilaksanakan dengan metode distribusi instrumen secara online dalam bentuk Googleform. Mekanisme tersebut dilakukan untuk menjangkau responden yang tersebar di berbagai wilayah. Dampak positifnya adalah jangkauan penyebaran instrumen menjadi lebih luas dengan pengeluaran biaya yang minim sehingga pelaksanaan pengukuran kompetensi SDM NA LHK lebih efektif dan efisien.

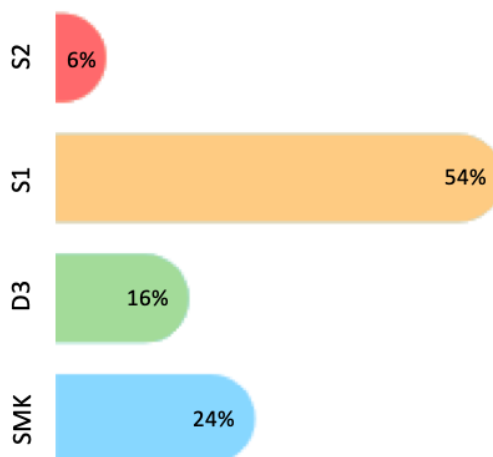
Adapun hasil dari pemetaan kompetensi SDM non aparatur adalah sebagai berikut:

1. Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Air

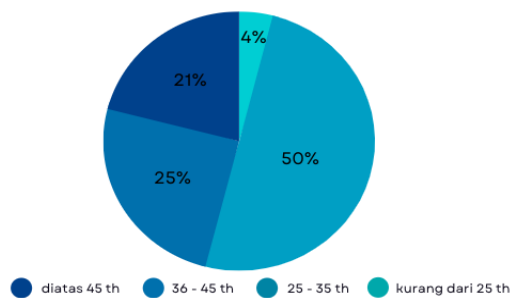
Profil Responden:



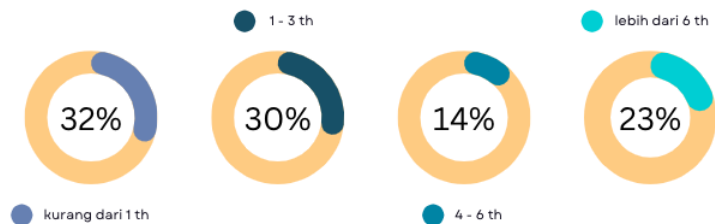
Gambar 14. Responden PPPA berdasarkan jenis kelamin



Gambar 15. Responden PPPA berdasarkan tingkat Pendidikan

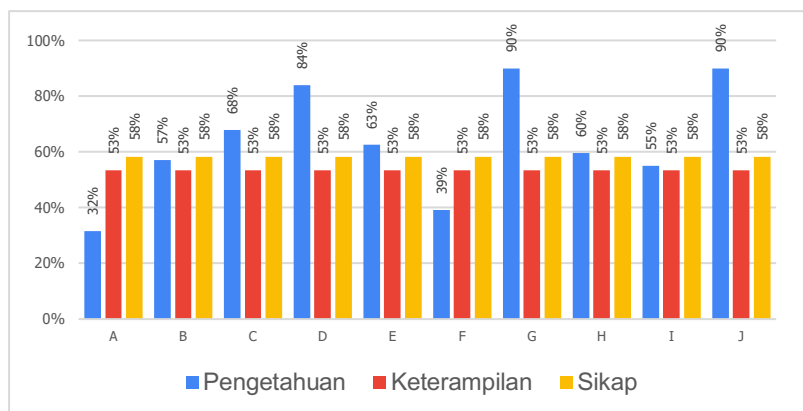


Gambar 16. Responden PPPA berdasarkan usia



Gambar 17. Responden PPPA berdasarkan pengalaman kerja

Hasil Pengukuran:



Gambar 18. Hasil pemetaan kompetensi PPPA

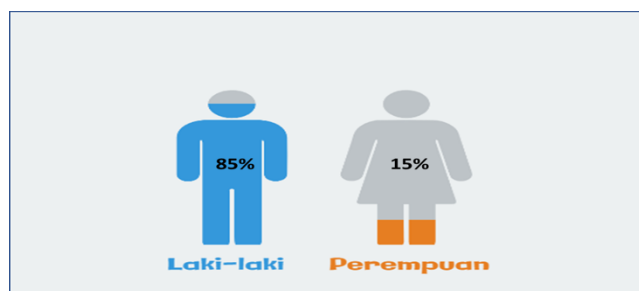
Keterangan:

Kode	Unit Kompetensi
A	Mengidentifikasi Sumber Pencemar Udara dari Emisi
B	Menentukan Karakteristik Sumber Pencemaran Udara dari Emisi
C	Menilai Tingkat Pencemaran Udara dari Emisi
D	Melaksanakan Pengendalian Pencemaran Udara dari Emisi

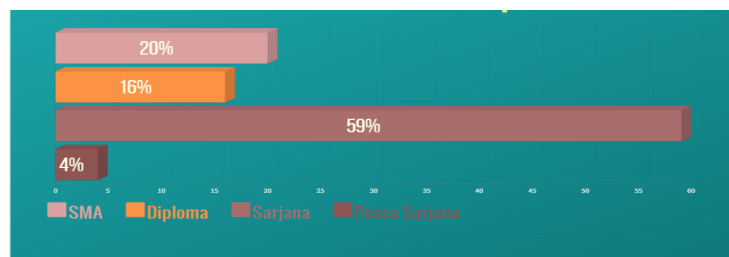
E	Menentukan Peralatan Pengendali Pencemaran Udara dari Emisi
F	Mengoperasikan alat Pengendali Pencemaran Udara dari Emisi
G	Menyusun Rencana Pemantauan Pencemaran Udara dari Emisi
H	Melaksanakan Pemantauan Pencemaran Udara dari Emisi
I	Mengidentifikasi Bahaya Dalam Pengendalian Pencemaran Udara dari Emisi
J	Melakukan Tindakan K3 terhadap Bahaya dalam Pengendalian Pencemaran Udara dari Emisi

2. Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Udara

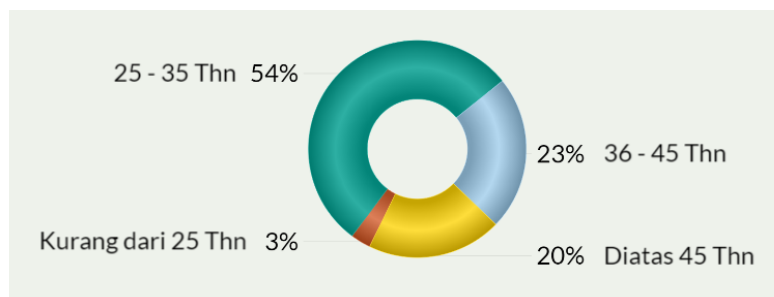
Profil Responden:



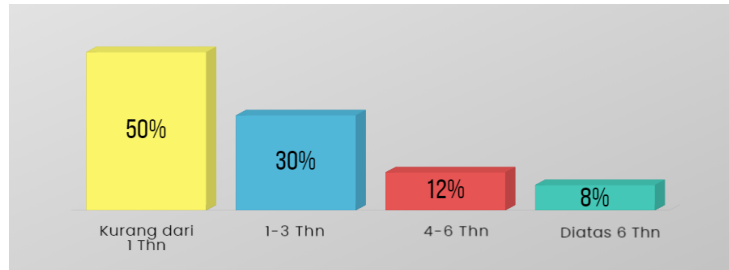
Gambar 19. Responden PPPU berdasarkan jenis kelamin



Gambar 20. Responden PPPU berdasarkan tingkat pendidikan

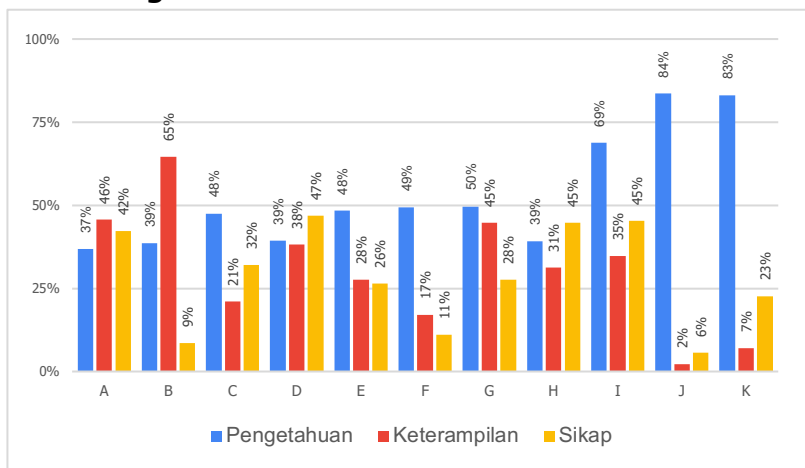


Gambar 21. Responden PPPU berdasarkan usia



Gambar 22. Responden PPPU berdasarkan pengalaman kerja

Hasil Pengukuran:



Gambar 23. Hasil Pemetaan Kompetensi PPPU

Keterangan:

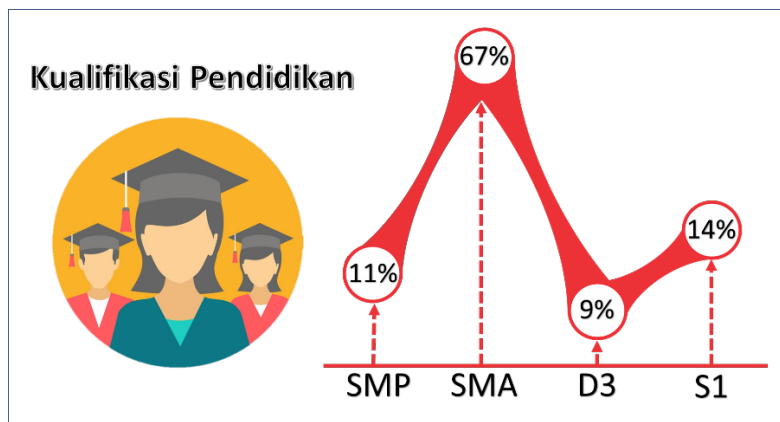
Kode	Unit Kompetensi
A	Mengidentifikasi Sumber Pencemaran Air Limbah
B	Menentukan Karakteristik Sumber Pencemaran Air Limbah
C	Menilai Tingkat Pencemaran Air Limbah
D	Menentukan Peralatan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL)
E	Mengoperasikan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL)
F	Melaksanakan Daur Ulang Olahan Air Limbah
G	Menyusun Rencana Pemantauan Kualitas Air Limbah
H	Melaksanakan Pemantauan Kualitas Air Limbah
I	Mengidentifikasi Bahaya dalam Pengolahan Air Limbah
J	Melakukan Tindakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Bahaya dalam Pengolahan Air Limbah
K	Menyusun dan Mengkomunikasikan laporan

3. Teknisi AC

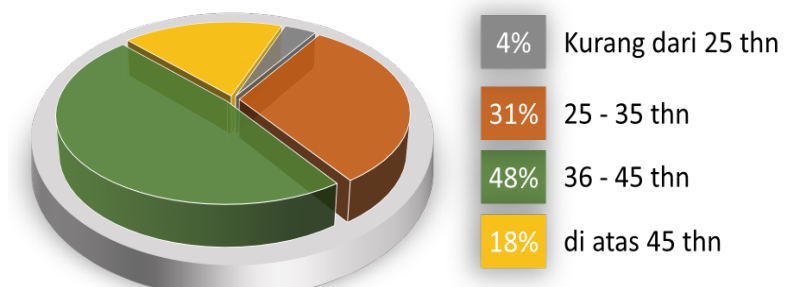
Profil Responden:



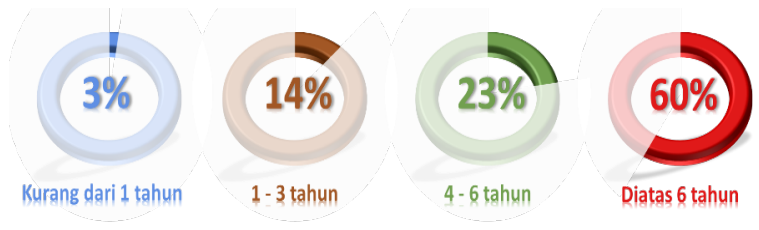
Gambar 24. Responden Teknisi AC berdasarkan jenis kelamin



Gambar 25. Responden Teknisi AC berdasarkan tingkat pendidikan

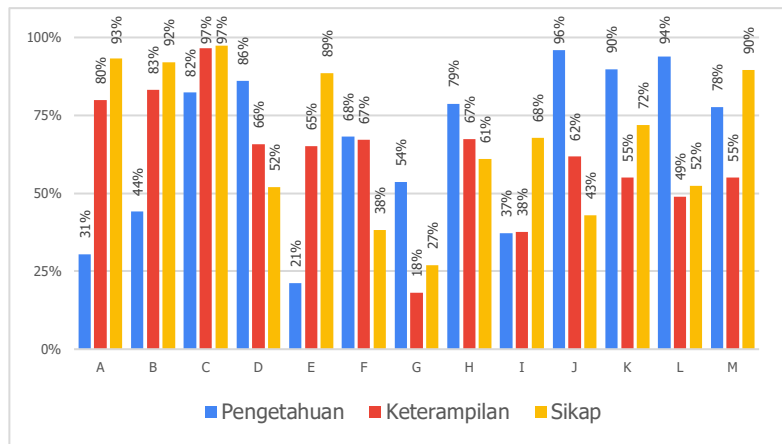


Gambar 26. Responden Teknisi AC berdasarkan usia



Gambar 27. Responden Teknisi AC berdasarkan pengalaman kerja

Hasil Pengukuran:



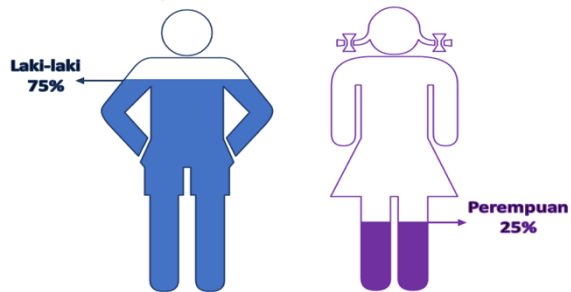
Gambar 28. Hasil Pemetaan Kompetensi Teknisi AC

Keterangan:

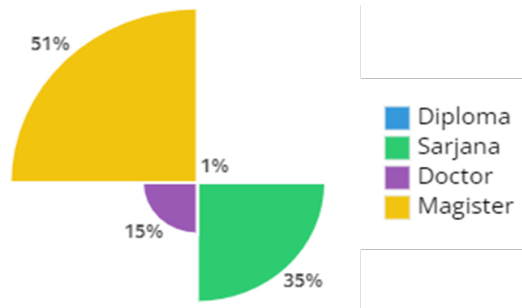
Kode	Unit Kompetensi
A	Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3-LH)
B	Menerapkan Komunikasi di Tempat Kerja
C	Menerapkan Kerjasama di Tempat Kerja
D	Merangkai Sistem Kelistrikan Sederhana
E	Menggunakan Alat Ukur Refrigerasi dan Tata Udara
F	Memeriksa Kebocoran Refrigeran
G	Mengevakuasi Sistem Refrigerasi dan Tata Udara
H	Melakukan Recovery Refrigeran
I	Merangkai Sistem Pemipaan Sederhana
J	Memasang Unit Tata Udara Rumah Tangga /Residential
K	Memperbaiki Unit dan Sistem Refrigerasi dan Tata Udara
L	Membersihkan AC Indoor dan Outdoor

4. Anggota Tim Penyusun AMDAL

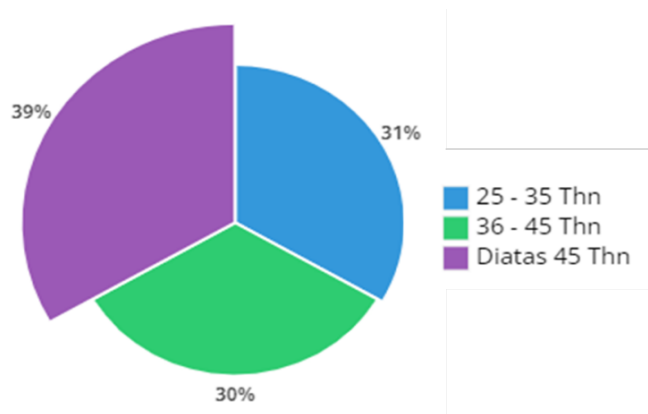
Profil Responden:



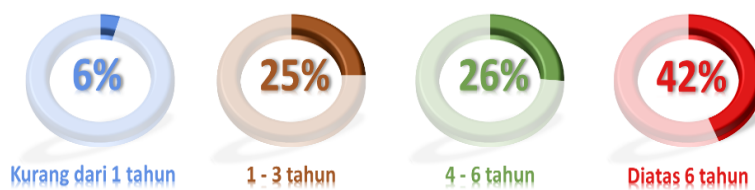
Gambar 29. Responden ATPA berdasarkan jenis kelamin



Gambar 30. Responden ATPA berdasarkan tingkat pendidikan

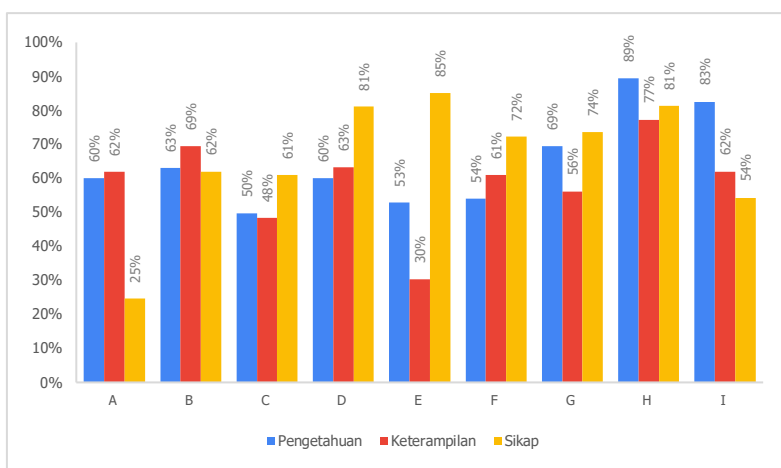


Gambar 31. Responden ATPA berdasarkan usia



Gambar 32. Responden ATPA berdasarkan pengalaman kerja

Hasil Pengukuran:



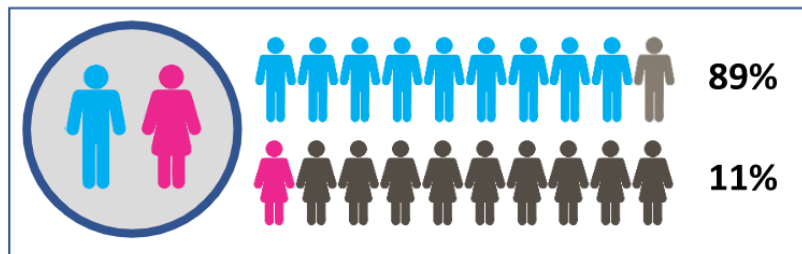
Gambar 33. Hasil Pemetaan Kompetensi ATPA

Keterangan:

Kode	Unit Kompetensi
A	Menyusun Deskripsi Rencana Usaha dan/atau Kegiatan
B	Menyusun Deskripsi Rona Lingkungan Hidup Awal
C	Menentukan Batas Wilayah Studi dan Batas Waktu Kajian
D	Menentukan Metode Studi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup
E	Menyusun Dokumen Kerangka Acuan
F	Menyusun Ringkasan Hasil Pelingkupan Kerangka Acuan
G	Melakukan Prakiraan Dampak Penting
H	Menyusun Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup
I	Menyusun Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup

5. Petugas Pengambil Contoh Uji Air

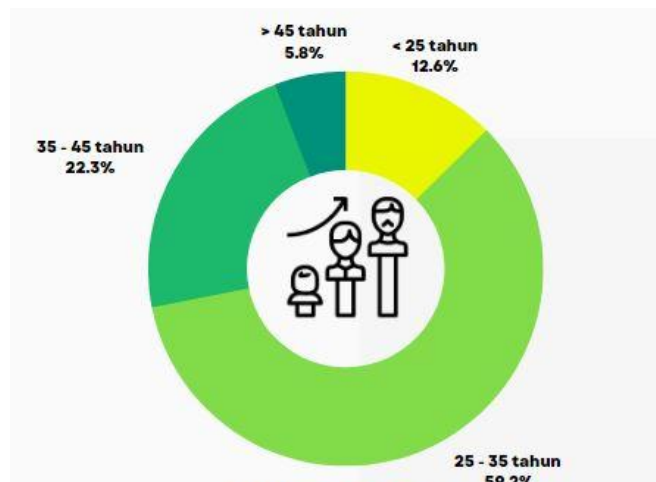
Profil Responden:



Gambar 34. Responden PCUA berdasarkan jenis kelamin



Gambar 35. Responden PCUA berdasarkan Pendidikan

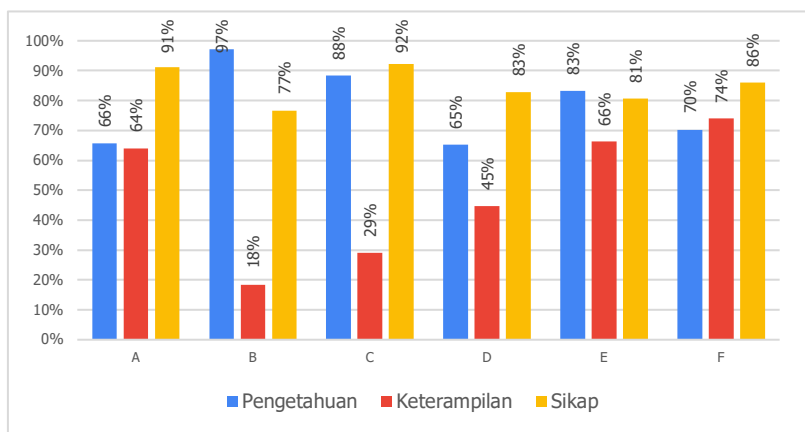


Gambar 36. Responden PCUA berdasarkan usia



Gambar 37. Responden PCUA berdasarkan pengalaman kerja

Hasil Pengukuran:



Gambar 38. Hasil Pemetaan Kompetensi PCUA

Keterangan:

Kode	Unit Kompetensi
A	Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan (K3L)
B	Melakukan Uji Kinerja Peralatan
C	Menerapkan Kerjasama di Tempat Kerja
D	Menyusun Rencana Pengambilan Contoh Uji Air
E	Melakukan Persiapan Pengambilan Contoh Uji Air
F	Melakukan Pengambilan Contoh Uji Air

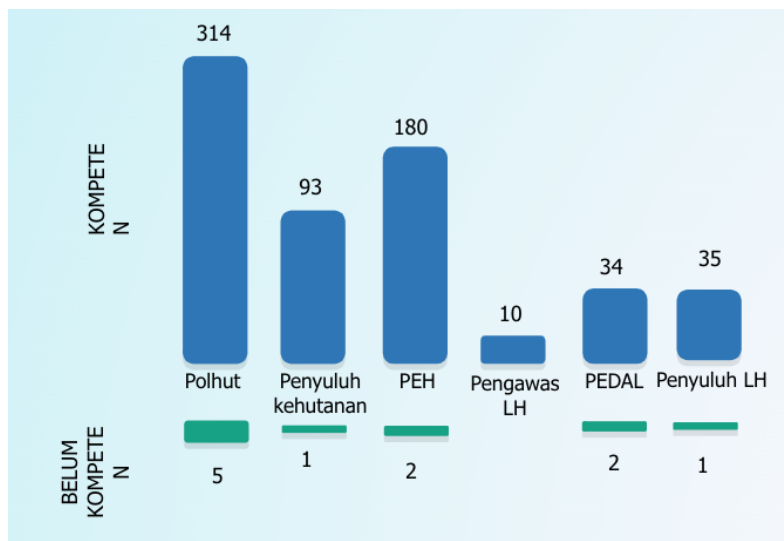
a. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya.

Uji kompetensi sertifikasi profesi 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 melalui pemberdayaan masyarakat 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 2022, target kegiatan Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK sebanyak 600 orang. Pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan secara online maupun tatap muka terbatas terhadap 6 jenis jabatan yaitu Polisi Kehutanan, Penyuluhan Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan, Pengawas LH, Pengendali Dampak Lingkungan, Penyuluh LH.

Adapun hasil uji sebanyak 666 orang dinyatakan kompeten dan 11 orang dinyatakan belum kompeten. Adapun rincian hasil per jenis jabatan adalah sebagai berikut:



Gambar 39. Hasil Uji Kompetensi/Sertifikasi SDM LHK

Capaian uji kompetensi sebanyak 666 orang terdiri dari pelaksanaan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan fungsional sebanyak 629 orang, Uji Kompetensi Alih Jabatan sebanyak 2 Orang dan Uji Kompetensi untuk Pengangkatan jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing sebanyak 35 orang sehingga realisasi melebihi target yang ditetapkan.

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 34 tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional penyuluh Lingkungan Hidup jabatan fungsional Penyuluh Lingkungan Hidup, dan Peraturan Menteri LHK nomor P25/Menlhk-Setjen/Kum.1/12/2020 tentang Tata Cara Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Lingkungan Hidup Melalui Penyesuaian/Inpassing maka untuk mengisi kebutuhan jabatan fungsional tersebut dilakukan inpassing pada tahun 2022.

Selain pelaksanaan uji kompetensi/sertifikasi kompetensi yang pelaksanaannya bersumber dari anggaran APBN Pusrenbang SDM, Pusat Perencanaan Pengembangan SDM juga melayani pelaksanaan uji kompetensi dengan skema kerjasama dimana anggaran biaya berasal dari instansi pengirim baik instansi daerah maupun Unit Eselon I Kementerian LHK. Pada Tahun 2022 telah dilaksanakan Uji Kompetensi dengan skema kerjasama untuk 286 orang dengan hasil 274 orang dinyatakan Kompeten dan 12 Orang dinyatakan Belum Kompeten.

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*).

B. Capaian Rencana Strategis (Renstra) Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024

Keberhasilan pencapaian Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024 diukur dengan membandingkan antara realisasi pada masing-masing indikator kinerja sampai dengan Tahun 2022 dengan target pada Renstra. Hasil pengukuran progres rata-rata IKK Pusrenbang SDM sampai dengan Tahun 2021 sebesar 42,77%. Prosentase ini jauh di bawah target yang telah ditetapkan. Secara rinci capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pusrenbang SDM sampai dengan Tahun 2022 disajikan sebagaimana Tabel 12.

Tabel 12. Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Pusrenbang SDM Sampai Tahun 2022

Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target RENSTRA	CAPAIAN					TOTAL	
			2020	2021	2022	2023	2024	OUTPUT	%
Perencanaan dan Pengembangan SDM	Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	25	5	5	5	-	-	15	60
	Data informasi Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	25	5	5	5	-	-	15	60
	Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya	35.000	1.022	1.219	666	-	-	2.907	8,3
Rata-rata									42,77

Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM terdiri dari 3 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yaitu:

a. Data Informasi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK.

Berdasarkan Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024, target peta pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK yaitu sebanyak 25 Jenis Jabatan selama 5 tahun. Pada Tahun 2022, telah dilakukan penyusunan peta pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK untuk 5 jenis jabatan yaitu Pejabat administrator, Pejabat Pengawas, penyuluh kehutanan, Widyaiswara dan Guru pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM. Progres realisasi capaian s.d Tahun 2022 yaitu sebanyak 15 Jenis Jabatan atau sebesar 60%.

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

1. Aplikasi pemetaan kompetensi (SPEKTRA) masih memerlukan pengembangan dan penambahan modul-modul pengembangan kompetensi
2. Masih kurangnya kesediaan responden untuk mengikuti pengukuran kompetensi, karena merasa hasilnya kurang berpengaruh terhadap karir maupun tugasnya.

Untuk itu upaya yang perlu dilakukan oleh Badan P2SDM untuk mengatasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengumpulan data melalui aplikasi dan menginventarisir hal-hal yang masih perlu untuk dikembangkan..
2. Melakukan koordinasi dengan instansi teknis terkait, agar mendorong responden sasaran untuk ikut serta dalam pemetaan kompetensi.

Outcome dari tersedianya peta pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK adalah memberi arah yang jelas terhadap bentuk pengembangan kompetensi SDM Aparatur LHK agar pengembangan kompetensi benar-benar tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan.

b. Data informasi pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur

Berdasarkan Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2020-2024, target peta pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur LHK yaitu sebanyak 25 Jenis Jabatan selama 5 tahun. Pada Tahun 2021, telah dilakukan penyusunan peta pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur LHK untuk 5 jenis jabatan yaitu Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Air, Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Udara, Teknisi AC, Anggota Tim Penyusun AMDAL dan Petugas Pengambil Contoh Uji Air. Progres realisasi capaian s.d Tahun 2022 yaitu sebanyak 15 Jenis Jabatan atau sebesar 60%.

Outcome dari tersedianya peta pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur LHK adalah memberi arah yang jelas terhadap bentuk pengembangan kompetensi SDM Non Aparatur LHK agar pengembangan kompetensi benar-benar tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan.

c. Jumlah SDM LHK yang meningkat kompetensinya.

Berdasarkan Renstra Pusrenbang SDM Tahun 2020 - 2024, target SDM LHK yang meningkat kompetensinya yaitu sebanyak 35.000 orang selama 5 tahun. Progres realisasi capaian sampai dengan tahun 2021 yaitu sebanyak 2.907 orang atau sebesar 8,3%.

Tabel 13. Progres SDM LHK meningkat kompetensinya berdasarkan jenis jabatan s.d Tahun 2022

No	Jenis Jabatan	Capaian (orang)					Total
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Polhut	314	575	314	-	-	1.203
2	Penyuluh Kehutanan	208	191	93	-	-	492
3	Pengendali Ekosistem Hutan	294	255	180	-	-	729
4	Pengawas LH	102	21	10	-	-	133
5	Pengendali Dampak Lingkungan	104	26	34	-	-	164
6	Penyuluh LH	-	151	35	-	-	186
Total		1.022	1.219	666	-	-	2.907

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

1. Jumlah usulan calon peserta uji kompetensi setiap tahunnya melebihi kemampuan anggaran yang tersedia.
2. Daftar calon peserta uji kompetensi yang disampaikan Eselon I teknis lingkup KLHK terlambat untuk diverifikasi oleh Biro Kepegawaian.
3. Adanya perubahan peserta uji (mundur) secara mendadak pada saat pelaksanaan uji, sehingga tidak bisa digantikan oleh peserta lain yang telah memenuhi persyaratan uji namun belum mendapat kesempatan karena keterbatasan kuota peserta.
4. Adanya kebijakan pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dapat menghambat pencapaian kinerja

Untuk itu upaya yang perlu dilakukan oleh Badan P2SDM untuk mengatasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan koordinasi lingkup Badan P2SDM maupun mitra (Eselon I KLHK, Kementerian Lain, dan pemerintah daerah) untuk memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi.
2. Badan P2SDM perlu berkoordinasi dengan Biro Kepegawaian untuk percepatan verifikasi calon peserta uji kompetensi.
3. Melakukan koordinasi/konfirmasi dengan unit kerja asal peserta untuk memastikan kesedian dan persyaratan peserta untuk mengikuti uji kompetensi.
4. Melakukan penyesuaian target kinerja dalam perjanjian kinerja akibat *Automatic Adjustment*

Outcome dari kegiatan ini yaitu terjaminnya kegiatan lingkungan hidup dan kehutanan dilaksanakan oleh tenaga SDM LHK yang kompeten.

BAB V

REALISASI ANGGARAN TAHUN 2022

Untuk mendukung penyelenggaraan kegiatan perencanaan pengembangan SDM, pada Tahun 2022 Pusrenbang SDM didukung alokasi pagu anggaran sebesar **Rp. 5.758.039.000,-** yang tertuang pada dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2022 Satuan Kerja Kantor Pusat BP2SDM sesuai dengan Surat Pengesahan Nomor: **SP DIPA-029.08.1.465019/2022**. Selama tahun anggaran berjalan terdapat beberapa perubahan pagu anggaran oleh karena adanya kebijakan *Automatic adjustment* (AA), sehingga pagu anggaran pada akhir tahun 2022 sebesar **Rp. 4.756.039.000,-**.

Dalam pencapaian target kinerja tahun 2022, realisasi penggunaan anggaran mencapai **Rp. 4.755.131.594** atau sebesar 99,98% dari Pagu Anggaran yang tersedia. Adapun rincian anggaran per komponen adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Realisasi Anggaran Kegiatan lingkup Pusrenbang SDM Tahun 2022

Komponen	PAGU ANGGARAN	REALISASI	PROSENTASE
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur LHK	660.000.000	659.807.982	99,97
Peta Pengembangan Kompetensi SDM Non Aparatur LHK	893.595.000	893.451.752	99,98
SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	1.201.495.000	1.200.902.918	99,96
Layanan Dukungan Manajemen pada Pusat Perencanaan dan Pengembangan SDM	2.001.039.000	2.000.968.942	99,99
Jumlah	4.756.039.000	4.755.131.594	99,98

Permasalahan yang menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja dan realisasi anggaran selama tahun 2022, antara lain:

1. Adanya kebijakan pencadangan anggaran (*Automatic Adjustment*) dan realokasi anggaran yang bersifat mandatori yang dapat menghambat pencapaian target kinerja.
2. Terlambatnya respon eselon I Pembina Tenaga Non Aparatur LHK dalam mengirimkan personel untuk penyusunan Instrumen Pemetaan Kompetensi SDM Non aparatur LHK.
3. Kurangnya komitmen responden dalam pengisian instrument pemetaan kompetensi, baik SDM Aparatur maupun Non Aparatur, sehingga melebihi batas waktu yang telah direncanakan.

Sehubungan dengan adanya beberapa permasalahan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, tindak lanjut yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja tahun berjalan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi dengan bagian program Sekretariat Badan untuk melakukan revisi/penyesuaian target kinerja dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala Pusat dengan Kepala Badan P2SDM
2. Melakukan koordinasi secara intensif baik melalui surat maupun rapat-rapat koordinasi untuk percepatan penyusunan instrument pemetaan kompetensi SDM Non Aparatur LHK.
3. Melakukan koordinasi dengan instansi/pihak terkait untuk mendorong responden di lingkup masing-masing untuk berpartisipasi dalam pemetaan kompetensi dan melakukan penjadwalan ulang pengisian instrument pemetaan kompetensi.

BAB VI PENUTUP

Berdasarkan hasil pengukuran, capaian kinerja Pusrenbang SDM Tahun 2022 sebesar 103,67% dengan realisasi anggaran untuk mencapai kinerja tersebut sebesar 99,98% dari pagu anggaran sehingga nilai efisiensi sebesar 1,04 yang berarti Pusrenbang SDM telah optimal dalam penggunaan anggaran untuk pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Pusrenbang SDM dalam penyelenggaraan kegiatan Perencanaan dan Pengembangan SDM telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik

Sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Kepala Badan P2SDM, laporan ini diharapkan dapat menggambarkan garis besar pelaksanaan kegiatan Pusrenbang SDM dalam rangka mendukung pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan Tahun 2022 seperti yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja. Akhirnya dengan disusunnya laporan ini diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan perencanaan selanjutnya.